

**EVALUAREA PERFORMANȚELOR  
PROFESIONALE ALE FUNCȚIONARULUI PUBLIC  
DIN REPUBLICA MOLDOVA:  
ÎNTRE PARTENERIATUL ESTIC ȘI STATUTUL DE  
ȚARĂ CANDIDAT  
LA UNIUNEA EUROPEANĂ**

**EVALUATION OF THE PROFESSIONAL  
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS FROM  
THE REPUBLIC OF MOLDOVA: BETWEEN THE  
EASTERN PARTNERSHIP AND THE STATUS OF  
THE EUROPEAN UNION CANDIDATE COUNTRY**

*Sergiu TATAROV,  
dr. în drept, lector universitar,  
Universitatea de Stat din Moldova*

*Viorel LIPII,  
masterand, Universitatea de Stat din Moldova  
inspector principal,  
Serviciul Fiscal de Stat al Republicii Moldova*

**SUMMARY**

*This article seeks to analyse the process of establishing of performance indicators in public authorities, which contributes to democratization and efficiency of the evaluation of the professional performance by the public servants. Assessment of the results and of the level of objectives' completion by the human resources from the public authorities represents a decisive factor in providing public services in fully accordance with growing demands both at the level of the entity and from citizens and society.*

***Keywords:** performance, civil servant, evaluation, management, public services, human resources.*

*Importanța institutului juridic de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public versus atestare.*

Un stat care pretinde a deține un regim democratic nu poate fi înființat fără o administrație publică care este orientată spre satisfacerea nevoilor societății împreună și pentru cetățeni, atât la nivel central cât și la nivel local.

Unul din factorii importanți care arată maturitatea serviciului public pe calea de-

mocratizării și contribuie la capacitarea administrației publice de a presta serviciile publice calitative și cerute de statutul de țară candidat la aderarea la Uniunea Europeană (UE) reprezintă resursele umane calificate și motivate. Evoluția managementului resurselor umane în administrația publică din Republica Moldova impune analiza dimensiunii inseparabile ale managementului de performanță – calitatea factorului uman în administrația publică. Cu alte cuvinte, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici reprezintă un instrument instituțional prevăzut de legislația în vigoare a Republicii Moldova prin care funcționarul public este apreciat și motivat pe de o parte, și, care permite identificarea necesităților de formare continuă a funcționarului public și luarea deciziilor manageriale de perspectivă.

Multiplele eforturi de reformare a administrației publice în Republica Moldova în 2005-2008[1], apoi în 2016-2020[2], și la etapa actuală, conțineau și conțin perfecționarea Managementul funcției publice și a funcționarului public[3, pct.8], a impus perfecționarea managementului resurselor umane, impunând perfecționarea mecanismelor de apreciere a rezultatelor și corespunderii activității profesionale ale funcționarului public scopurilor și obiectivelor puse în fața acestuia și a autorității în care acesta activează.

Institutul juridic de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarului public are menirea de a înlocui complet și definitiv procedura de atestare a funcționarului public, care a avut o aplicare destul de îndelungată din anul 1995 până la 1 ianuarie 2009[4]. Astfel, conform prevederilor art.22 al Legii serviciului public nr. 443-XIII din 4 mai 1995 scopul atestării consta în ameliorarea activității serviciului public, îmbunătățirea procesului de selectare, repartizare și educare a cadrelor, stimularea perfecționării profesionale, ridicarea calității și eficienței muncii, asigurarea salariului în raport cu rezultatele muncii, iar pentru atingerea acestui scop, funcționarii publici, cu excepția celor care dețineau funcții de rangul întâi, erau supuși atestării periodice o dată la 3 ani. Pentru aceasta, autoritățile administrației publice centrale și autoritățile administrației publice locale creau comisii de atestare, care acționează în baza unui regulament. Comisia de atestare aprecia activitatea funcționarului public, competența lui profesională, cultura juridică, capacitatea de a lucra cu oamenii și corespunderea funcției pe care o deține. În conformitate cu rezultatele atestării funcționarilor publici autoritatea publică decidea asupra corespunderii acestora funcției deținute, asupra conferirii gradului de calificare, majorării sau reducerii salariului funcției, stabilea, schimba sau anula sporurile la salariul funcției, cu excepția sporurilor pentru grad de calificare și vechime în muncă, îi recomanda pentru cursuri de perfecționare, pentru includere în rezerva de cadre.

Spre deosebire de atestarea funcționarilor publici, evaluarea performanțelor profesionale a apărut ca o necesitate de îmbunătățire a sistemului de management intern în cadrul autorității publice corelat la principiile noi ale serviciului public promovate odată cu adoptarea Legii nr.158 din 04 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public[5] cum sunt meritocrația, competitivitatea și orientarea la rezultat, ceea ce sporește per *ansamblu* capacitățile de previziune, coordonare și organizare a activității funcționarului public și a autorității publice în îndeplinirea misiunii și obiectivelor sale.

Subiectul substituirii procedurii de atestare a funcționarului public prin procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale acestuia a generat și generează deseori dispute controversate, de la evidențierea lacunelor care persistă în legislația actuală

până la ideea îmbinării practicii anterioare de atestare cu evaluarea performanțelor. Pentru exemplificare și elucidare acestor torente de gândire vom analiza succint legislația și practica țărilor Parteneriatului Estic, dimensiune lăstărită cu susținerea Uniunii Europene și a Consiliului Europei din anul 2009 și din care fac parte șase țări: Armenia, Azerbaidjan, Belarus<sup>1</sup>, Georgia, Republica Moldova și Ucraina.

Evaluarea performanțelor funcționarilor publici (de stat) în Armenia până în 2019 avea loc în formă unei atestări obligatorii și se efectua odată în trei ani de către conducătorul direct al funcționarului public. Scopul atestării consta în verificarea *corespunderii cunoștințelor și abilităților profesionale ale funcționarului public funcției ocupate*. [6, art.3] Atestarea funcționarului public demara cu două săptămâni înainte de data atestării prin perfectarea *caracteristicii (evaluării) care include date despre funcționarul public și o apreciere fundamentată a activității sale, a calităților umane și a performanțelor sale*. Evaluarea trebuia să se bazeze pe *concluziile superiorului ierarhic cu privire la performanțele funcționarului public de la ultima evaluare, prezentate la fiecare șase luni superiorului ierarhic*. Procedura se desfășoară în două etape: atestarea documentară și interviul, iar funcționarii publici urmau să fie informați cel târziu cu o lună înainte de ziua începerii atestării. Rezultatul evaluării nu se solda cu promovarea funcționarului public sau creșterea în treaptă de salarizare. Pe baza rezultatelor testelor și interviurilor, Comisia de atestare lua una dintre următoarele decizii: a) acordarea unui grad de clasă superioară, b) de corespundere a funcției ocupate, c) de a acorda un grad superior sau d) privind neconformitatea cu postul ocupat și demiterea funcționarului. [6, art.19, alin.12]. O nouă lege cu privire la serviciul public introduce, începând cu 01 iulie 2018, evaluarea performanței anuale a funcționarului public – care este reprezentată de rezultatele programului de lucru și de eficacitatea cu care acesta atinge aceste rezultate, așa cum sunt evaluate de către conducătorul nemijlocit. Totuși, unice consecințe juridice ale evaluării performanțelor prevăzute de lege: rezultatele evaluării stau la baza stimulentei și/sau a programelor individuale de reconversie profesională. [7, art.18] Prin urmare, putem concluziona că evaluarea performanțelor funcționarilor publici în Armenia este puternic influențată de institutul juridic anterior de atestare a funcționarilor publici și încă nu are valoarea reală pentru asigurarea meritocrației și aprecierii gradului de atingere a obiectivelor de către funcționarul public.

Procedura de evaluare a performanțelor funcționarului public care ocupă funcții administrative în serviciul public din Azerbaidjan este prevăzută la sfârșitul fiecărui an calendaristic. Scopul evaluării performanțelor funcționarilor publici este de a evalua respectarea de către aceștia a obiectivelor de serviciu pe parcursul anului, îndeplinirea cerințelor postului ocupat și de a determina dezvoltarea profesională a funcționarului. Performanțele funcționarului public sunt evaluate de către superiorul său direct. [8, art.301] Ce este interesant în opinia autorilor acestui demers, că rezultatele evaluării performanțelor sunt luate în considerare în timpul atestării acestui funcționar public care are loc o dată la cinci ani. Comisia de atestare evaluează competențele profesionale, standardele etice și sărguința funcționarilor publici cu una din aprecieri „*corespunde funcției ocupate*”, „*corespunde funcției ocupate cu rezerva îmbunătățirii muncii și îndeplinirii re-*

<sup>1</sup> Participarea Republicii Belarus în programele Parteneriatului Estic a fost suspendată odată cu suportul acordat de autoritățile acestei țări în agresiunea militară a Federației Ruse începută în Ucraina din 24.02.2022.

*comandărilor comisiei, și repetarea atestării în decurs de un an” și „nu corespunde funcției deținute”.* Drept rezultat al recomandărilor comisiei de atestare, conducătorul organului de stat în care activează funcționarul public atestat ia decizii privind recompensarea anumitor funcționari publici pentru succesele obținute, includerea funcționarului public în lista de rezervă pentru promovare, promovarea acestuia într-o funcție superioară, formarea și perfecționarea profesională a acestuia în legătură cu activitatea de serviciu, transferul acestuia într-o funcție inferioară sau destituirea din funcție a funcționarului a cărui necorespondere a fost stabilită pe baza rezultatelor atestării.[8, art.31]

Conform Legii nr.175-3 din 1 iunie 2022 cu privire la serviciul de stat în *Republica Belarus* funcționarii de stat (publici) din Republica Belarus sunt atestați periodic, la fiecare trei ani, de către o comisie de atestare constituită prin decizia conducătorului entității publice în cadrul căreia funcționarul de stat (public) este numit într-o funcție publică. Prin urmare, constatăm că la capitolul evaluarea activității/performancei funcționarului public noile prevederi legale continuă aceeași abordare din Legea privind serviciul de stat în Republica Belarus din 2003. Astfel, în cadrul atestării funcționarului de stat (public) principalele obiective sunt *determinarea conformității acestora cu funcția ocupată, identificarea abilităților potențiale și a oportunităților de promovare ulterioară, determinarea necesității de a îndrepta un funcționar de stat spre formare sau dezvoltare profesională și stagii de practică. Funcționarii publici care au intrat pentru prima dată în serviciul public, trec atestarea nu mai devreme de trei ani de la accederea în funcția publică.*[9, art.41]. Drept urmare, considerăm că în Belarus nu există o procedură autentică de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, deși unele elemente pertinente eficientizării activității serviciului public se regăsesc în procedurile de atestare.

În *Georgia*, paralel cu o atestare realizată o dată la trei ani, începând cu anul 2017 intră în vigoare o nouă lege a serviciului public, prin care se introduce procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale potrivit standardelor europene. Totodată, este introdus un nou sistem de salarizare, care include un spor salarial bazat pe rezultatele evaluării performanțelor ale funcționarului public.[9, p.107]

În *Ucraina* este impusă la nivel legislativ evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici în scopul aprecierii calității sarcinilor realizate și a activităților pe care le desfășoară, în baza indicatorilor de performanță, a eficacității, a calității sarcinilor îndeplinite, a respectării regulilor de etică și a cerințelor legale în domeniul combaterii corupției.[9, p.108] Astfel, procedura de evaluare este mult similară celei din serviciul public din Republica Moldova.

Precum am menționat mai sus, în Republica Moldova, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr.158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public începând cu 1 ianuarie 2009 este introdus în premieră institutul de evaluare a performanțelor profesionale ale fiecărui funcționar public. Normele primare privind evaluarea performanțelor sunt stabilite prin articolele 34-36 ale legii nominalizate.[5]

Astfel, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova vine pentru a compara rezultatele obținute de funcționarul public în perioada evaluată cu obiectivele stabilite, în baza criteriilor de evaluare. Cu alte cuvinte, această procedură de personal din managementul resurselor umane în serviciul public moldovenesc a evaluat de la determinarea

corespunderii funcției ocupate (procedura de atestare) spre aprecierea rezultativității activității și eficienței deținătorului funcției publice (procedura de evaluare).

Pentru asigurarea implementării prevederilor articolelor 34-36 din Legea nr.158/2008 a fost elaborat Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.201 din 11 martie 2009, Anexa nr.8. Regulamentul nominalizat reglementează detaliat procesul de organizare și desfășurare a procedurii de evaluare, descrie rolul și atribuțiile factorilor implicați în procesul de evaluare, procedura de contestare a rezultatelor evaluării, identificarea necesităților de instruire și alte aspecte pertinente procesului de evaluare.[11]

Pornind de la studierea experienței țărilor Parteneriatului Estic privind atestarea și evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici expusă mai sus, putem evidenția unele evoluții în serviciul public preponderent în ultimii 5-10 ani. Are loc introducerea în legislațiile naționale privind serviciul public la diferite intervale de timp a reglementărilor privind evaluarea activității funcționarului public în scopul determinării eficienței acestuia și gradului de îndeplinire a obiectivelor puse în fața acestuia pornind de la obiectivele subdiviziunii și autorității în care acesta activează. În același timp, în legislația și practica serviciului public în Armenia, Azerbaidjan și, parțial al Georgiei „coabitează” două modalități de apreciere a activității funcționarului public: atestarea funcționarilor publici care se desfășoară fie o dată la unul sau trei ani (Armenia, Georgia), fie o dată la cinci ani (Azerbaidjan) – o metodă caracteristică perioadei sistemului administrativ post-sovietic - cu încercarea introducerii caracteristicilor noului management public - evaluarea performanței funcționarului public. Modalitatea atestării funcționarului de stat (public) este caracteristică în prezent doar serviciului public (de stat) din Republica Belarus. Pentru mai multe state ale Parteneriatului Estic este comun faptul că subiecți ai evaluării performanțelor sunt funcționarii publici de toate categoriile, se evidențiază clar scopul evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici ce rezidă în fond în aprecierea rezultatului activității și a calității sarcinilor îndeplinite, dar și parțial în constatarea corespunderii funcției publice a deținătorului ei.

În accepțiunea noastră, Republicii Moldova îi aparține întâietatea printre țările membre ale Parteneriatului Estic în promovarea acestei proceduri de personal moderne de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, ceea ce a fost posibil în urma implementării reformei administrației publice centrale lansate de Guvernul Republicii Moldova la finele anului 2005 și adoptării cadrului legal nou în serviciul public începând cu 2008. Necesitatea substituirii atestării funcționarului public o dată la trei ani cu evaluarea performanțelor anuale sau semi-anuale ale acestuia comportă efecte instituționale și funcționale pozitive, contribuie direct la îmbunătățirea performanței individuale și instituționale, competitivitate și creativitate a resurselor umane în serviciul public, orientare spre satisfacerea dezinteresată a necesităților cetățeanului.

Totuși implementarea corespunzătoare a procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public este condiționată de respectarea unui șir de factori instituționali interni și externi în care activează funcționarul public și evaluatorul acestuia.

Astfel, rolul conducătorului de subdiviziune sau de autoritate publică în funcționarea proprie a mecanismelor și procesului de evaluare profesională a funcționarului public implică asigurarea unui management eficient al personalului din subordine pentru a-l

mobiliza la atingerea obiectivelor trasate și realizarea sarcinilor la toate nivelurile (individ, subdiviziune, autoritate publică), iar asigurarea unei performanțe scontate a personalului și a unui climat motivațional de muncă și dezvoltare profesională continuă poate fi efectuată prin aplicarea corectă și echidistantă a mecanismelor de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici. Putem constata, cu regret, că practica din Republica Moldova demonstrează că evaluarea performanțelor încă nu a devenit în totalitate un instrument managerial autentic prin care managerul/evaluatoarea identifică și motivează angajații care performează și susține pe cei cu performanță mai slabă. Acest fapt este confirmat și prin subpunctul 10 pct.36 din Strategia de Reformă a Administrației Publice pentru anii 2023-2030 care statuează că „10) în multe ministere, nevoile de formare ale funcționarilor publici sunt identificate prin exercițiul de evaluare a performanței, dar, cu regret, evaluarea performanței depinde în mare măsură de atitudinea superiorului față de funcționarul public, neasigurând un cadru general acceptat pentru identificarea decalajelor de competențe. În consecință, pare dificil să se identifice decalajele de competențe și să se asigure că acestea au fost depășite prin formare.”[3]

În procesul de evaluare a performanțelor profesionale persistă uneori practica de abordare formală a procedurii de evaluare, ceea ce fiind pliat la „umflarea” calificativelor de apreciere face dificil coraportul dintre evaluare și deciziile fezabile și necesare bunei gestionări a corpului de funcționari publici, spre exemplu, prin perspectiva promovărilor funcționarului public.

Sunt înregistrate cazurile când rezultatele înalte obținute la evaluarea individuală a performanțelor funcționarului public disonează cu performanța slabă a întregii subdiviziuni structurale ale autorității publice din care face parte funcționarul-performer și nu reflectă situația reală în realizarea obiectivelor operaționale și strategice ale autorității publice.

Reieșind din cele expuse *supra* și pentru a contribui la îndeplinirea obiectivului general al reformei administrației publice în Republica Moldova la capitolul *Managementul funcției publice și a funcționarului public* de a avea „un sistem al funcției publice și al funcționarilor publici integru și competent, care gestionează cu eficiență și în mod echitabil servicii publice de calitate și accesibile, prin profesionalizare și stabilitate, susținute de un sistem profesionist/meritocratic, transparent și motivațional de management al resurselor umane în serviciul public” [3, pct.162] **se impun**, în viziunea autorilor prezentului demers un șir de acțiuni de ordin legislativ și instituțional.

Printre acțiunile **recomandate** de autorii articolului se numără instruirea focusată pe conducători și funcționari publici de conducere care potrivit legii dețin atribuții de evaluator, dar și a reprezentăților serviciilor resurse umane din cadrul autorităților administrației publice cu privire la aplicarea instrumentelor de gestionare a performanței slabe a funcționarilor publici, consacrarea elementelor bune ale culturii organizaționale și încurajarea mediului de lucru bazat pe obiectivitate și rezultate. Acest lucru, în opinia noastră, semnifică oferirea calificativelor reale în cadrul evaluării, evitarea efectului *halo*, crearea mediului propice și motivant la locul de lucru, introducerea evaluării performanțelor instituționale la nivel de autoritate publică, ceea ce va condiționa introducerea noului management public inerent performanței și va stimula abordarea bazată pe rezultate în activitatea administrației publice.

De asemenea, susținând introducerea în Republica Moldova de la 01 ianuarie 2023

a evaluării semestriale în loc de cea anuală, **propunem** spre considerare și revizuirea procedurii de evaluare trimestrială a activității funcționarilor publici pentru ca sporul pentru performanță trimestrială să devină un instrument managerial de recompensă *real* întru a exclude confuzia cu evaluarea semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public. Anume la etapa de monitorizare (evaluare trimestrială sau chiar lunară) și în cadrul evaluării semi-anuale ar fi binevenite acțiunile evaluatorului prevăzute de pct.15 lit.d)-c) ale Regulamentului, care prevăd: colectarea informațiilor necesare privind rezultatele obținute în perioada evaluată, luând în considerare natura și complexitatea sarcinilor, mediul de muncă, nivelul de manifestare a cunoștințelor, abilităților profesionale și experiența profesională a funcționarului public; documentarea în scris a rezultatelor funcționarului public, dificultățile întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante; monitorizarea și analiza îndeplinirii obiectivelor de către funcționarii publici din subordinea sa directă prin prisma indicatorilor de performanță, în vederea revizuirii acestora, îmbunătățirii performanțelor profesionale și stabilirii sporului pentru performanța colectivă.[11]

De asemenea, **pledăm** pentru examinarea posibilității de a simplifica la nivel legislativ a procesului de destituire din funcție a funcționarului în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” or, este destul de dificilă încetarea raportului de serviciu cu un funcționar public incompetent, ținând cont de posibilitatea utilizării procedurii administrative de atac în instanța judecătorească. Această consecință negativă este aplicată foarte rar în serviciul public din Republica Moldova, deoarece perspectivele unui litigiu de lungă durată conduc la o tentație latentă a managerilor din sectorul public de a „transfera” unele obiectivele ale funcționarului public neperformant către alți funcționari mai competenți și responsabili.

*Prevederile normative privind stabilirea indicatorilor de performanță pentru funcționarul public.*

Apreciem procesul de evaluare a performanțelor funcționarilor publici ca unul relativ bine reglementat de legiuitorul moldovean, bazat pe două criterii importante care se iau în considerare: atât gradul cât și modul de atingere a obiectivelor de către funcționarul public.

Noua legislația privind funcția publică și statutul funcționarului public în Republicii Moldova practic din momentul punerii în aplicare (anul 2009) și până în prezent, la capitolul *indicatori de performanță* nu a suferit modificări sau completări majore, deși evoluția relațiilor și realităților în managementul funcției publice a funcționarului public, inclusiv institutului de atestare din 1996 și apoi de evaluare profesională - din 2009, este un proces în devenire, care necesită ajustările de rigoare și nu acceptă stagnare sau conservare cât de mică sau majoră ar fi aceasta. În acest context menționăm cu insatisfacție că Strategia de Reformă în Administrația Publică pentru anii 2023-2030 practic trece cu tăcere necesitatea modernizării mecanismului de evaluare a performanței funcționarului public deși printre principalele provocări cu care se confruntă administrația publică în Republica Moldova menționează *capacitatea administrativă limitată, generată de atractivitatea redusă, de sistemul de salarizare fragmentat și incoerent, de limitările sistemului de recrutare, promovare, evaluare a funcției publice*. [3, pct.7]

În opinia noastră, ajustarea corespunzătoare și țintirea unor indicatori de performanță la obiectivele schimbătoare este un imperativ al etapei actuale de dezvoltare a manage-

mentului funcției publice a funcționarului public în special în contextul crizei regionale impuse de războiul din statul vecin Ucraina izbucnit pe 24 februarie 2022 și statutului de țară candidat la UE acordat Republicii Moldova pe 24 iunie 2022. Novațiile ar putea fi introduse treptat și/sau pilotate etapizat în serviciul public din Republica Moldova. În acest context **considerăm** drept demnă de studiat experiența serviciului public din România care utilizează următorii indicatori de performanță în serviciul public „capacitatea de implementare”, „capacitatea de a rezolva eficient problemele”, „capacitatea de a genera soluții”, „capacitatea de asumare a responsabilităților”, „capacitatea de asumare, autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite”, „capacitate de estimare a impactului deciziilor”, „abilități de negociere” și altele, care în final ajută la identificarea cu o exactitate mai mare a gradului și complexității îndeplinirii atribuțiilor funcției și atingerii rezultatelor de titularul funcției publice.[13, p.79-80] Totuși, precum remaracă cercetătorii români în stabilirea unor principii legiuitorul nu a evidențiat care sunt acele perspective de cuantificare referitoare la eficiența punerii în practică.[13, p.79]

În viziunea noastră este binevenită evaluarea nu doar a *capacităților* și *abilităților* dar și stimularea ardorii funcționarului public în a căuta soluții în atingerea obiectivelor și realizare eficiență a sarcinii, chiar și în cazurile în care soluția nu a fost găsită pe deplin sau rezultatul obținut n-a fost unul scontat.

Stabilirea corectă și corespunzătoare a indicatorilor de performanță a funcționarilor publici în cadrul unei autorități publice reprezintă **cheia succesului** pe calea democratizării, eficientizării și europenizării serviciului public din Republica Moldova la etapa actuală de evoluție a managementului funcției publice și a funcționarului public. Resursele umane, numite și *capital uman* în serviciul public, implicate în procesul de prestare a serviciilor publice vor fi stimulate să asigure un grad ridicat de îndeplinire a atribuțiilor funcției, iar eficiența activității întregului corp de funcționari publici va influența întregul proces de gestionare la nivel de entitate și contribui la asigurarea calității serviciilor prestate societății și aderării la UE printr-o conformare a politicilor publice în domeniul serviciului public cu practicile, modelele și *acquis-ul comunitar*. Transpunerea și implementarea *acquis-ului UE* este o condiție de aderare la UE, ceea ce înseamnă că legislația Republicii Moldova și practica în managementul funcției publice și a funcționarului public urmează a fi armonizate cu legislația UE până în anul 2030.

## BIBLIOGRAFIE

1. Hotărârea Guvernului RM nr.1402 din 31.12.2005 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, art.9 (abrogată).
2. Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 911 din 27 iulie 2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 12 august 2016, nr.256-264, art.1033 (abrogată).
3. Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului din 15 martie 2023. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 18.04.2023, nr.130-133 art.285.
4. Legea serviciului public nr. 443-XIII din 4 mai 1995. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.61 din 02.11.1995, art. 641 (abrogată).

5. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr.158 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.230-232 din 23.12.2008, art.840.
6. Legea Republicii Armenia cu privire la serviciul public din 04.12.2001 (abrogată). <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1268&lang=rus#4> (accesat la 05.05.2023).
7. Legea Republicii Armenia cu privire la serviciul public din 23 martie 2018. <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=6259&lang=rus> (accesat la 05.05.2023).
8. Legea Republicii Azerbaidjan cu privire la serviciul public din 21 iulie 2000. <https://constcourt.gov.az/ru/legislation/29> (accesat pe 05.05.2023).
9. Varzari, Ana. Experiența țărilor din parteneriatul estic privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici. În: Teoria și practica administrării publice: materialele conferinței științifico-practice din 17 mai 2019. Chișinău: AAP, 2019, p.p.106-109.
10. Legea Republicii Belarus nr.175-3 din 1 iunie 2022 cu privire la serviciul de stat în Republica Belarus. <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=H12200175> (accesat pe 05.05.2023).
11. Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, Anexa nr.8 la Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.55-56 din 17.03.2009, art.249.
12. Ghidul metodic privind evaluarea performanțelor ale funcționarului public, 2020, Cancelaria de Stat, <https://cancelaria.gov.md/ro/content/evaluarea-performantelor-profesionale-ale-functionarului-public-ghid-metodic-0> (accesat la 22 aprilie 2023).
13. Cozma, Ion. Terenti, Alina. Evaluarea performanțelor funcționarilor publici în administrația publică locală. Analiză comparativă între România și Republica Moldova. Revista Administrarea Publică. Chișinău. AAP, nr.4, 2020, p.p.77-81.
14. Tatarov, Sergiu. Discrepanțe juridice între statutul demnitarilor publici și consilierilor locali prin prizma aquis comunitare. În: Teoria și practica administrării publice: materialele conferinței științifico-practice. Chișinău: Academia de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova, 2012, p.p.148-151.
15. Studiul comparativ SIGMA. Profesionalizarea serviciului public în Armenia, Azerbaidjan, Georgia, Moldova și Ucraina. <http://www.slideshare.net/SIGMA2013/sigma-comparative-study-civil-service-professionalisation-in-the-european-eastern-neighbourhoodfinal-report25112014>, (accesat la 30 aprilie 2023).