



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. ____

din _____ 2025

Chișinău

cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice

În temeiul articolului 22 litera d) din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr.6-12, art.44), cu modificările ulterioare și articolului 13 alineatul (1) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr.230-232, art. 840), cu modificările ulterioare, Guvernul

HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (se anexează).

2. Cancelaria de Stat, în calitate de posesor al Sistemului informațional va elabora și va prezenta spre aprobare Guvernului, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Regulamentul resursei informaționale formate de Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.

3. Crearea, administrarea, mentenanța, funcționarea și dezvoltarea continuă a Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate Cancelariei de Stat în legile bugetare anuale, precum și din alte surse legale.

4. Se abrogă 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).

5. La implementarea Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, Cancelaria de Stat, va întreprinde

măsurile necesare, conform cadrului normativ, de casare a soluției software a Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”.

6. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Cancelariei de Stat.

Prim-ministru

DORIN RECEAN

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

Victoria BELOUS

Vizează:

Secretar general al Guvernului

Artur MIJA

CONCEPTUL Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice

Capitolul I INTRODUCERE

Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (*în continuare* – Concept) formulează reperele de bază pentru implementarea tehnologiilor informaționale moderne în activitatea subdiviziunilor de resurse umane și persoanelor responsabile de administrarea personalului din cadrul autorităților publice.

Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (*în continuare* - SI EMRU), este conceput a fi atât o soluție software destinată păstrării, prelucrării și furnizării informațiilor, descrise prin metadata, cât și un registru informațional integrat în cadrul căruia sunt digitalizate procesele administrative de gestiune a personalului din autoritățile publice.

Sistemul informațional îndeplinește patru roluri esențiale, contribuind la îmbunătățirea eficienței și transparenței în gestionarea resurselor umane în cadrul autorităților publice:

1. **instrument operațional** pentru personalul subdiviziunilor de resurse umane din cadrul autorităților publice cu posibilitatea de a crea dosare personale electronice, de a genera acte administrative privind personalul, certificate și alte documente relevante gestionării personalului, inclusiv de a documenta realizarea procedurilor de personal și de a genera rapoarte standard și la solicitare;

2. **instrument de informare** pentru personalul autorităților publice privind datele personale din baza de date a sistemului, precum și mecanism de relaționare cu autoritatea publică;

3. **instrument statistic** aferent unei baze de date electronice privind personalul din autoritățile publice, cu acces în timp real și cu posibilitatea generării rapoartelor pentru luarea deciziilor, atât la nivel național, cât și la nivel de autoritate publică;

4. **sistem unic** de gestiune integrată a datelor privind personalul din autoritățile publice cu posibilitatea de a interconecta cu sistemele relevante existente și de a importa date relevante din cadrul acestora.

În cadrul SI EMRU, datele privind resursele umane din autoritățile publice sunt gestionate printr-o structură flexibilă care permite:

1. acces diferențiat la informații în funcție de nivelul autorității;
2. posibilitatea generării rapoartelor separate pe fiecare categorie de autoritate publică;
3. menținerea interoperabilității și schimbului de date între niveluri, conform principiilor colaborării între administrația publică centrală și cea locală.

Schimbul de date între SI EMRU și sistemele informaționale deținute de autoritățile competente se realizează prin intermediul platformei guvernamentale de interoperabilitate (MConnect), în conformitate cu actele normative în domeniul schimbului de date și al interoperabilității.

Capitolul II DISPOZIȚII GENERALE

1. Conceptul SI EMRU stabilește scopul, sarcinile și funcțiile sistemului, structura organizațională și baza juridico-normativă, componentele necesare pentru crearea și exploatarea sistemului, obiectele informaționale și lista datelor păstrate în sistem, infrastructura tehnologică și măsurile de asigurare a securității și protecției informației.

2. Scopul Conceptului este implementarea unui sistem informațional în domeniul managementului resurselor umane din autoritățile publice, integrat în infrastructura guvernării electronice a Republicii Moldova.

3. SI EMRU reprezintă totalitatea resurselor și tehnologiilor informaționale interdependente, a metodelor și a personalului, destinate păstrării, prelucrării și furnizării de informații privind structura organizațională, resursele umane și procesele operaționale aferente managementului personalului din serviciul public.

4. SI EMRU este un sistem informațional autonom, parte componentă a Resurselor informaționale de stat ale Republicii Moldova (componenta “Resursele controlului de stat”), din cadrul segmentului “Resursele organizaționale” (fig.1).

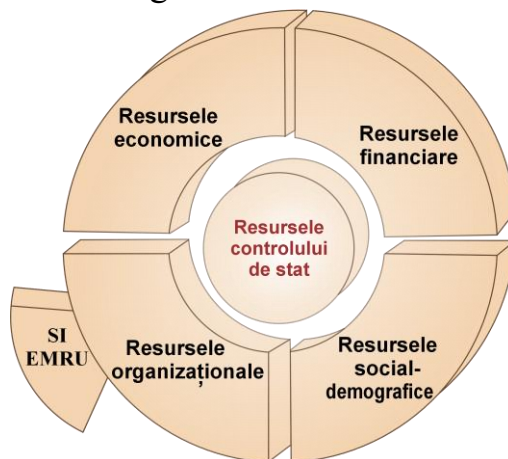


Fig.1. Locul SI EMRU în structura Resurselor controlului de stat

5. Noțiunile utilizate în prezentul Concept au semnificația prevăzută în Codul muncii nr.154/2003, în Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (*în continuare* – Legea nr.158/2008), în Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, în Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, în alte acte normative aferente domeniului managementului funcției publice, domeniului informatizării și al resurselor informaționale de stat.

6. Evidența în SI EMRU va include doar informațiile necesare gestionării personalului din autoritatea publică, fără a interfera cu reglementările speciale și confidențiale aplicabile funcționarilor publici cu statut special.

7. SI EMRU reprezintă sursa oficială de informații privind resursele umane ale administrației publice fiind destinat pentru asigurarea formării resursei informaționale unice la nivelul autorităților publice prin colectarea, stocarea, actualizarea și analiza datelor privind personalul din autoritățile publice.

8. Scopul de bază al sistemului este de a oferi o soluție informatică modernă și eficientă care să automatizeze procesele și să sprijine implementarea cadrului normativ privind administrarea resurselor umane în serviciul public. Prin implementarea sa, sistemul contribuie la:

8.1. furnizarea informațiilor analitice și statistice corecte pentru autoritățile publice necesare pentru fundamentarea deciziilor administrative;

8.2. monitorizarea și gestionarea structurii organizatorice a autorităților publice;

8.3. digitalizarea procedurilor de personal și a proceselor aferente administrării funcției publice, a funcționarilor publici și a altor categorii de personal din autoritățile publice;

8.4. colectarea, procesarea și actualizarea rapidă a datelor privind personalul angajat, pentru o gestionare eficientă a resurselor umane în serviciul public.

9. SI EMRU are următoarele sarcini:

9.1. crearea și menținerea bazei de date a sistemului, asigurând colectarea, înregistrarea și prelucrarea informațiilor relevante privind activitățile de administrare a resurselor umane în cadrul autorităților publice;

9.2. actualizarea și gestionarea datelor în corelare cu alte sisteme informaționale de stat, precum Registrul de stat al populației, Registrul de stat al unităților de drept și alte sisteme informaționale relevante pentru managementul personalului;

9.3. exploatarea funcționalităților sistemului pentru a optimiza procesele de management al resurselor umane;

9.4. controlul informațional al datelor, prin utilizarea unor criterii predefinite și a mijloacelor software și hardware specializate;

9.5. asigurarea securității informaționale pentru protecția datelor și prevenirea accesului neautorizat;

9.6. formarea sistemului integrat de date la nivel național privind evidența și managementul resurselor umane din serviciul public;

9.7. garantarea accesului rapid și sigur la datele și informațiile din sistem, prin utilizarea tehnologiilor performante pentru a facilita eficientizarea procesului decizional și a reducerea timpului necesar pentru prelucrarea informațiilor.

10. Principiile fundamentale care stau la baza SI EMRU sunt următoarele:

10.1. *principiul legalității*, dezvoltarea și exploatarea sistemului va avea loc în conformitate cu prevederile cadrului normativ național, cu normele și standardele în domeniul protecției datelor și securității informaționale;

10.2. *principiul integrității și veridicității datelor*:

10.2.1. *integritatea datelor*, datele își păstrează conținutul și se interpretează univoc în condițiile unor influențe imprevizibile. Integritatea datelor se consideră păstrată, dacă acestea nu au fost denaturate și/sau deteriorate;

10.2.2. *veridicitatea datelor*, constituie gradul de conformitate a datelor, păstrate în memoria computerului sau în documente, cu starea reală a obiectelor dintr-un domeniu concret al sistemului, pe care acestea le reprezintă;

10.3. *principiul controlului dezvoltării și utilizării SI EMRU*, reprezintă totalitatea măsurilor organizatorice și tehnice de program, care asigură calitatea înaltă a resurselor informaționale de stat formate, fiabilitatea înaltă a păstrării lor și corectitudinea utilizării în conformitate cu legislația în vigoare;

10.4. *principiul confidențialității informației*, presupune răspunderea personală, în conformitate cu legislația în vigoare a utilizatorilor SI EMRU pentru utilizarea și divulgarea neautorizată a informației confidențiale personificate;

10.5. *principiul simplității și comodității utilizării*, presupune proiectarea și dezvoltarea tuturor aplicațiilor, mijloacelor tehnice și de program într-un mod „user-friendly” (ușor de utilizat), bazat pe concepte vizuale, ergonomice și logice, pentru a asigura accesibilitatea și ușurința în utilizare de către toți beneficiarii;

10.6. *principiul divizării arhitecturii pe nivele*, constă în proiectarea independentă a componentelor funcționale ale SI EMRU în conformitate cu standardele de interfață dintre nivele, conform accesului acordat în baza rolurilor prestabilite în cadrul sistemului;

10.7. *principiul securității informaționale*, presupune garantarea integrității datelor, accesibilitatea controlată și protecția eficientă a datelor cu caracter personal, precum și prevenirea accesului neautorizat și a scurgerilor de informații;

10.8. *principiul securității prin design*, presupune proiectarea SI EMRU în cunoștință de cauză cu privire la riscurile de securitate a informației ce pot afecta buna funcționare a sistemului informațional;

10.9. *principiul compatibilității și interoperabilității* SI EMRU cu alte sistemele informaționale guvernamentale existente în țară;

10.10. *principiul consecutivității*, presupune proiectarea, dezvoltarea, testarea și implementarea sistemului pe etape, componente și module cu testări și validări intermediare;

10.11. *principiul modularității și scalabilității*, implică dezvoltarea sistemului într-un mod care să permită extinderea acestuia fără a modifica sau afecta componentele și funcționalitățile existente;

Capitolul III CADRUL NORMATIV

11. Crearea, administrarea, mentenanța, dezvoltarea și utilizarea SI EMRU se realizează în conformitate cu cadrul normativ care reglementează activitatea în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, precum și în domeniul informatizării și resurselor informaționale de stat.

12. Necesitatea dezvoltării, administrării și gestionării SI EMRU este reglementată, în particular, de următoarele acte normative:

12.1. Legea nr.17/2003 pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr.151 privind protecția dreptului de organizare și procedurile de determinare a condițiilor de ocupare în serviciul public.

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

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

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

12.5. Legea nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

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

12.7. Legea nr.98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate.

12.8. Legea nr.142/2018 cu privire la schimbul de date și interoperabilitate.

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

12.10. Legea nr.124/2022 privind identificarea electronică și serviciile de încredere.

12.11. Legea nr.148/2023 privind accesul la informațiile de interes public.

12.12. Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat.

12.13. Hotărârea Guvernului nr.562/2006 cu privire la crearea sistemelor și resurselor informaționale automatizate de stat.

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

12.15. Hotărârea Guvernului nr.1022/2013 cu privire la crearea și administrarea portalului guvernamental al funcțiilor publice pentru a căror ocupare autoritățile publice organizează concurs.

12.16. Hotărârea Guvernului nr.1090/2013 privind serviciul electronic guvernamental de autentificare și control al accesului (MPass).

12.17. Hotărârea Guvernului nr.128/2014 privind platforma tehnologică guvernamentală comună (MCloud).

12.18. Hotărârea Guvernului nr.405/2014 privind serviciul electronic guvernamental integrat de semnătură electronică (MSign).

12.19. Hotărârea Guvernului nr.708/2014 privind serviciul electronic guvernamental de jurnalizare (MLog).

12.20. Hotărârea Guvernului nr.201/2017 privind aprobarea Cerințelor minime obligatorii de securitate cibernetică.

12.21. Hotărârea Guvernului nr.414/2018 cu privire la măsurile de consolidare a centrelor de date în sectorul public și de raționalizare a administrării sistemelor internaționale de stat.

12.22. Hotărârea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

12.23. Hotărârea Guvernului nr.211/2019 privind platforma de interoperabilitate (MConnect).

12.24. Hotărârea Guvernului nr.376/2020 pentru aprobarea Conceptului serviciului guvernamental de notificare electronică (MNotify) și a Regulamentului privind modul de funcționare și utilizare a serviciului guvernamental de notificare electronică (MNotify).

12.25. Hotărârea nr.153/2021 pentru aprobarea Conceptului Sistemului informațional “Registrul resurselor și sistemelor informaționale de stat” și a Regulamentului privind modul de ținere a Registrului resurselor și sistemelor informaționale de stat.

12.26. Hotărârea Guvernului nr.208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova.

12.27. Hotărârea Guvernului nr.650/2023 cu privire la Strategia de transformare digitală a Republicii Moldova pentru anii 2023 - 2030.

13. La dezvoltarea și implementarea SI EMRU se vor respecta următoarele reglementări tehnice și standarde aplicabile în materie de dezvoltare a soluțiilor informatice:

13.1. Reglementarea tehnică „Procesele ciclului de viață al software-ului” RT 38370656-002:2006, aprobată prin Ordinul ministrului dezvoltării informaționale nr.78/2006.

13.2. Reglementarea tehnică „Modul de evidență a serviciilor publice electronice”, aprobată prin Anexa nr.1 la Ordinul viceministrului dezvoltării informaționale nr.94/2009 cu privire la aprobarea unor reglementări tehnice.

13.3. Reglementarea tehnică „Prestarea serviciilor publice electronice. Cerințe tehnice”, aprobată prin Anexa nr.2 la Ordinul viceministrului dezvoltării informaționale nr.94/2009 cu privire la aprobarea unor reglementări tehnice.

13.4. Reglementarea tehnică „Asigurarea securității informaționale la prestarea serviciilor publice electronice. Cerințe tehnice”, aprobată prin Anexa nr.3 la Ordinul viceministrului dezvoltării informaționale nr.94/2009 cu privire la aprobarea unor reglementări tehnice.

13.5. Reglementarea tehnică „Determinarea costului de elaborare și implementare a sistemelor informaționale automatizate. Normativele și estimarea cheltuielilor de lucru” aprobată prin Anexa nr.4 la Ordinul viceministrului dezvoltării informaționale nr.94/2009 cu privire la aprobarea unor reglementări tehnice.

13.6. SM ISO/CEI 27002:2014 „Tehnologia informației. Tehnici de securitate. Cod de bună practică pentru managementul securității informației”;

13.7. SM ISO/CEI 12207:2014 „Ingineria sistemelor și software-ului. Procesele ciclului de viață al software-ului”.

13.8. SM ISO/CEI 15408-1 „Tehnologia informației. Tehnici de securitate. Criterii de evaluare pentru securitatea tehnologiei informației. Partea 1: Introducere și model general”.

13.9. SM ISO/CEI 15408-2 „Tehnologia informației. Tehnici de securitate. Criterii de evaluare pentru securitatea tehnologiei informației. Partea 2: Cerințe funcționale de securitate”.

13.10. SM ISO/CEI 15408-3 „Tehnologia informației. Tehnici de securitate. Criterii de evaluare pentru securitatea tehnologiei informației. Partea 3: Cerințe de asigurare a securității”.

13.11. SM EN ISO/IEC 27002 „Securitatea informației, securitatea cibernetică și protecția vieții private. Mijloace de control al securității informației”.

Capitolul IV SPAȚIUL FUNCȚIONAL

Secțiunea 1

Structuri funcționale de bază

14. SI EMRU asigură îndeplinirea funcțiilor de bază ale unui sistem informațional integrat, conform standardelor stabilite în Conceptul sistemului informațional integrat de stat, precum și următoarele funcții specifice, organizate în contururi funcționale după cum urmează:

14.1. Conturul funcțional „CABINET PERSONAL”, include funcțiile de gestionare a cabinetului personal al funcționarului public și al altor categorii de personal (persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanelor încadrate, pe baza încrederii personale, în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanelor angajate în posturi de specialitate, de deservire tehnică și auxiliare, alt personal, alte categorii de personal care nu desfășoară activități ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică) și al dosarului personal electronic al angajatului, asigurând acces rapid la informațiile necesare din profil.

14.2. Conturul funcțional „ADMINISTRARE”, prin intermediul căruia se vor asigura următoarele funcționalități: automatizarea fluxurilor de lucru ale documentelor în baza setului de reguli declanșate de anumite evenimente care se produc în sistem; asigurarea integrității logice a sistemului; administrarea bazei de date a sistemului; delimitarea drepturilor de acces pentru utilizatorii din cadrul Cancelariei de Stat și ale autorităților, în funcție de rolul lor în sistem; monitorizarea acțiunilor utilizatorilor la toate etapele de înregistrare a documentelor, inclusiv a accesului de vizualizare a datelor; asigurarea securității și protecției informației în cadrul SI EMRU; monitorizarea performanței sistemului; suport tehnic și mentenanță.

14.3. Conturul funcțional „INSTITUȚIONAL”, care include următoarele funcții: formarea, menținerea și actualizarea structurii organizaționale a autorității publice, reflectând configurația structurală la zi; crearea de modele pentru structuri organizaționale noi fără a afecta structura existentă, pentru planificarea eficientă a reorganizărilor interne; generarea de acte administrative și documente relevante gestionării personalului, inclusiv certificate, formulare, cereri, rapoarte analitice și statistice, în format electronic standardizate (PDF, Excel, Word).

14.4. Conturul funcțional „PROCEDURI DE PERSONAL”, include funcțiile de digitalizare și stocare a activităților aferente implementării procedurilor de personal și a proceselor de administrare a personalului autorității publice, inclusiv generarea actelor administrative, necesare pentru desfășurarea lucrului cu resursele umane ale autorităților publice.

14.5. Conturul funcțional „RAPOARTE”, destinat pentru generarea informației la nivel central prin asigurarea monitorizării aplicării cadrului normativ și elaborarea rapoartelor generalizate privind personalul din autoritățile publice, inclusiv Rapoartelor anuale cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, sau raportările periodice statistice și rapoarte de conformitate pentru toate autoritățile publice.

15. Sistemul informațional este proiectat modular bazat pe componente integrate, fiind compatibil cu tehnologia de „cloud computing”, care asigură posibilitatea dezvoltării sistemului fără a afecta continuitatea funcționării și permite operarea modificărilor și implementarea acestora, ținându-se cont de prioritățile posesorului și deținătorului.

16. Pentru asigurarea obiectivelor înaintate soluției informatice privind interacțiunea cu sistemele existente, la proiectarea, realizarea și implementarea sistemului se va ține cont de arhitectura descrisă în figura nr.2.

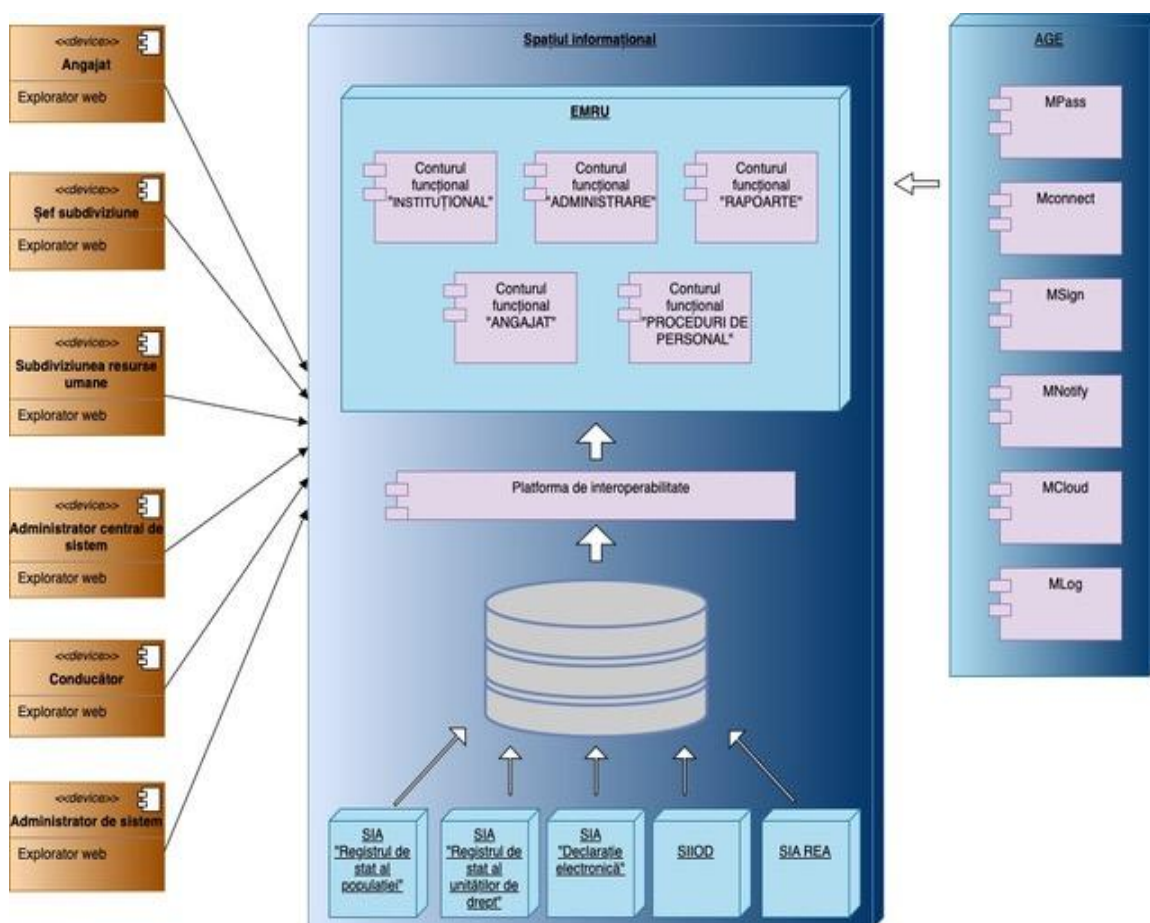


Fig.2. Arhitectura SI EMRU

Secțiunea 2

Funcțiile de bază ale SI EMRU

17. Funcțiile de bază ale SI EMRU sunt:

17.1. *Formarea bazei de date a sistemului prin asigurarea înregistrării, după caz preluării informațiilor aferente obiectelor informaționale.*

Această funcție, include următoarele subfuncții:

17.1.1. punerea la evidență - înregistrarea primară a obiectelor informaționale se realizează după luarea deciziei de către registrator privind includerea obiectului în sistem. Fiecărui obiect informațional i se atribuie un identificator unic (cu excepția obiectelor informaționale împrumutate din alte resurse informaționale de stat), care rămâne neschimbat pe toată perioada aflării obiectului în sistem;

17.1.2. actualizarea datelor - actualizarea sistematică a bazei de date la modificarea sau completarea datelor privind obiectele informaționale;

17.1.3. arhivarea obiectului informațional - transferul datelor în arhivă conform criteriilor predefinite, precum finalizarea ciclului de viață operațional, expirarea termenului legal de păstrare sau alte condiții specifice (încetarea raporturilor de serviciu/muncă, reorganizarea autorității publice, lichidarea funcției publice). Arhivarea se realizează cu respectarea principiilor integrității, confidențialității și securității datelor, iar documentele și informațiile arhivate vor fi păstrate și gestionate în conformitate cu prevederile legislației privind expertiza valorii documentelor și completarea arhivelor de stat.

17.2. *Gestiunea indicatorilor de monitorizare și raportare (indicatori de performanță în domeniul managementului resurse umane)*. Sistemul va oferi o platformă pentru gestiunea indicatorilor statistici, indicatorilor de produs, indicatorilor de rezultat și indicatorilor de impact facilitând monitorizarea și evaluarea implementării procedurilor de personal în serviciul public prin generarea rapoartelor de stare.

17.3. *Generarea și gestionarea documentelor asociate fluxurilor de lucru implementate în SI EMRU*. Această funcție este esențială pentru asigurarea transferului activităților personalului autorităților publice, utilizatori ai sistemului, într-un mediu exclusiv digital, sporind eficiența și trasabilitatea fluxului de documente în domeniul managementului resurselor umane.

17.4. *Administrarea și configurarea sistemului*. Administratorii sistemului au acces la funcționalități dedicate configurării și gestionării SI EMRU, care vor include următoarele subfuncții:

17.4.1. administrarea utilizatorilor și a drepturilor de acces;

17.4.2. gestiunea metadatelor, conform cerințelor legale și operaționale;

17.4.3. configurarea modulelor funcționale, fluxurilor de lucru, procedurilor automate și altor configurații necesare pentru buna funcționare a sistemului;

17.4.4. monitorizarea operațională a sistemului, diagnosticul și soluționarea problemelor tehnice;

17.4.5. lansarea manuală a procedurilor automate în etapele de testare și dezvoltare a sistemului;

17.4.6. restabilirea funcționalităților sistemului, în conformitate cu planul de continuitate a activității și cerințele de securitate.

17.5. *Accesarea utilizatorilor autorizați la funcționalitățile sistemului.* Autorizarea utilizatorilor va avea loc doar prin serviciul guvernamental de autentificare și control al accesului (MPass). Utilizatorii autorizați au acces la funcționalitățile relevante profilului profesional, inclusiv:

17.5.1. panou de comandă pentru acces rapid la evenimentele relevante;

17.5.2. funcționalități de căutare și accesare a datelor/documentelor gestionate, în conformitate cu normele de acces și securitate a datelor;

17.5.3. instrumente de colaborare între utilizatori, inclusiv schimbul de informații, coordonarea documentelor, transmiterea și recepționarea notificărilor, aplicarea semnăturii electronice, conform prevederilor privind semnătura electronică;

17.5.4. generarea rapoartelor statistice bazate pe datele gestionate, pentru o analiză detaliată și raportare periodică.

17.6. *Crearea unui spațiu integrat de management al resurselor umane din administrația publică.* Sistemul informațional facilitează integrarea completă a proceselor de management al resurselor umane din autoritățile publice, prin următoarele:

17.6.1. crearea dosarelor electronice pentru fiecare angajat, cu respectarea cerințelor de confidențialitate;

17.6.2. digitalizarea și automatizarea procedurilor de personal;

17.6.3. integrarea proceselor la nivel național pentru o gestiune unificată.

17.7. *Jurnalizarea evenimentelor în cadrul sistemului* reprezintă un element esențial în monitorizarea și controlul accesului, modificărilor și acțiunilor utilizatorilor în vederea prevenirii accesărilor neautorizate, precum și pentru menținerea integrității datelor și documentelor gestionate, prin menținerea informațiilor privind următoarele:

17.7.1. istoricul acțiunilor utilizatorilor (în baza rolurilor);

17.7.2. istoricul acțiunilor asupra obiectelor informaționale;

17.7.3. istoricul modificărilor în structurile organizaționale;

17.7.4. istoricul planificărilor;

17.7.5. istoricul accesărilor și autentificărilor;

17.7.6. istoricul aprobărilor/coordonărilor;

17.7.7. istoricul modificării procedurilor de personal;

17.7.8. istoricul sesiunilor de autentificare și acces (pentru administrator).

17.8. *Generarea rapoartelor specifice* - sistemul oferă funcționalități pentru generarea de rapoarte adaptate cerințelor autorităților publice, utilizatorilor autorizați și auditorilor. Această funcție va permite selectarea și combinarea

diverselor seturi de date gestionate de SI EMRU, facilitând analiza detaliată și sprijinind procesele de monitorizare, control și audit.

17.9. *Notificarea automată privind procedurile de personal* - sistemul include funcționalități de notificare automată pentru sprijinirea gestionării resurselor umane în autoritățile publice. Notificările vor facilita respectarea termenelor prevăzute de cadrul normativ și optimizarea proceselor administrative prin generarea alertelor privind evenimente relevante în asigurarea realizării procedurilor de personal.

18. Jurnalizarea evenimentelor în cadrul sistemului se realizează inclusiv prin integrarea în cadrul acestuia a serviciului electronic guvernamental de jurnalizare (MLog), în conformitate cu cadrul normativ care reglementează sistemul informațional partajat respectiv.

Secțiunea 3

Interconexiunea cu alte sisteme

19. Pentru asigurarea funcționării corecte, SI EMRU interacționează și realizează schimbul de date, în conformitate cu standardele tehnice aprobate, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect), cu alte resurse și sisteme informaționale de stat, printre care:

19.1. Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al populației” – pentru consumul datelor privind obiectul informațional „persoana fizică”, cu asigurarea implementării unor mecanisme care să permită obținerea și evidența consimțământului persoanelor vizate, acolo unde este aplicabil.

19.2. Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al unităților de drept” – pentru consumul datelor despre obiectul informațional „autoritate publică”;

19.3. Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (*în continuare* – SIA REA), pentru consumul și actualizarea datelor privind raporturile de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale altor categorii de personal din cadrul autorităților publice, asigurând corelarea procedurilor de avizare a statelor de personal și întocmirea schemelor de încadrare.

19.4. Sistemul informațional „e-Legislație” - pentru schimbul de date privind atribuțiile funcționarului public în cadrul procedurilor de elaborare, promovare, validare și aprobare a actelor normative, precum și în cadrul gestionării relațiilor coordonate cu comunitatea partenerilor de dezvoltare naționali și internaționali.

19.5. Platforma de interoperabilitate (MConnect) – pentru schimbul de date cu registrele și sistemele informaționale de stat;

19.6. serviciul guvernamental de autentificare și control al accesului (MPass) – pentru identificarea electronică în cadrul sistemului informațional;

19.7. serviciul electronic guvernamental integrat de semnătură electronică (MSign) – pentru semnarea electronică a documentelor electronice;

19.8. serviciul electronic guvernamental de jurnalizare (MLog) – pentru jurnalizarea evenimentelor din cadrul sistemului;

19.9. serviciul guvernamental de notificare electronică (MNotify) – pentru notificarea utilizatorilor prin intermediul diverselor canale de notificare, inclusiv notificarea prin e-mail corporativ.

20. Schimbul de date între SI EMRU și resursele informaționale de bază din posesia altor autorități publice în care sunt gestionate datele privind funcționarii publici cu statut special se va realiza doar în conformitate cu prevederile legale privind schimbul de date și interoperabilitate.

CAPITOLUL V

Structura organizațională a SI EMRU

21. Proprietarul SI EMRU este statul, care realizează dreptul de proprietate a datelor. Resursele financiare necesare pentru dezvoltarea, mentenanța și funcționalitatea sistemului sunt asigurate din bugetul de stat, precum și alte surse financiare conform legislației.

22. Posesorul și deținătorul SI EMRU este Cancelaria de Stat, care asigură condițiile juridice, financiare și organizatorice pentru crearea, administrarea, mentenanța și dezvoltarea sistemului, precum și realizează nemijlocit competențele de creare, administrare, mentenanță și dezvoltare a acestuia.

23. Administratorul tehnic al SI EMRU este Instituția publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (*în continuare* – STISC), care își exercită atribuțiile în conformitate cu cadrul normativ în materie de administrare tehnică și menținere a sistemelor informaționale de stat.

24. Registratorii SI EMRU sunt persoanele responsabile din cadrul subdiviziunilor resurse umane, după caz, funcționarul public cu atribuții în domeniul managementului resurselor umane din cadrul autorităților publice.

25. Utilizatorii SI EMRU sunt:

25.1. Cancelaria de Stat, prin intermediul subdiviziunii responsabile de managementul funcției publice și a funcționarilor publici, va utiliza sistemul pentru generarea rapoartelor statistice, de monitorizare și de evaluare, analiza indicatorilor de monitorizare la nivel național, precum și identificarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, bazându-se pe date statistice privind competențele și calificările disponibile în cadrul sistemului;

25.2. Autoritățile administrației publice prin intermediul personalului desemnat din cadrul subdiviziunii resurse umane, după caz funcționarii publici cu atribuții în domeniul procedurilor de personal, care vor utiliza sistemul pentru

asigurarea unui management eficientă al resurselor umane în autoritățile publice, precum și pentru generarea de rapoarte statistice și indicatori necesari în procesul de luare a deciziilor și raportare, inclusiv:

- 25.2.1. gestionarea dosarelor personale ale funcționarilor publici;
- 25.2.2. implementarea procedurilor de personal prin utilizarea documentelor electronice;
- 25.2.3. identificarea și raportarea indicatorilor de performanță și evaluarea resurselor umane din autoritățile publice;
- 25.2.4. vizualizarea/afișarea datelor curente și istorice privind funcționarii publici și alte categorii de personal din autoritățile publice.

25.3. Utilizatori individuali din cadrul autorităților publice – funcționarii publici/alte categorii de personal cu acces la propriul profil și date personale, cu dreptul de a utiliza funcționalitățile sistemului conform drepturilor de acces din meniul utilizatorului.

25.4. Administratorul de sistem – responsabilul, după caz responsabilii desemnați ai subdiviziunii tehnologiei informaționale din cadrul Cancelariei de Stat, care vor delimita utilizatorii sistemului, configura sistemul, pune în funcțiune sau stopa componentele sistemului informațional.

25.5. Auditorii interni/externi desemnați – vor avea acces temporar, limitat și monitorizat la datele și funcționalitățile relevante din SI EMRU pe durata desfășurării misiunilor de audit, cu respectarea procedurilor de autentificare prin MPass și jurnalizare a acțiunilor, conform prevederilor legislației privind auditul și protecția datelor cu caracter personal.

26. Administratorul de sistem al SI EMRU are următoarele atribuții:

- 26.1. exercitarea accesului la funcționalitățile sistemului, în limitele competențelor stabilite de cadrul normativ și delegate de către posesor;
- 26.2. monitorizarea funcționalităților sistemului și menținerea securității informaționale a datelor în cadrul sistemului;
- 26.3. administrarea bazei de date în cadrul sistemului;
- 26.4. vizualizarea integrală a informației din baza de date;
- 26.5. administrarea profilului utilizatorilor;
- 26.6. gestionarea rolurilor și drepturile utilizatorilor autorizați pe partea de administrare;
- 26.7. prelucrarea cererilor de acces sau de sistare a accesului pentru care se va crea contul de utilizator;
- 26.8. generarea și vizualizarea rapoartelor;
- 26.9. jurnalizarea evenimentelor;
- 26.10.** recepționarea notificărilor de sistem.

27. Destinatarii datelor din SI EMRU cu dreptul de a accesa și utiliza informațiile gestionate de sistem, exclusiv în scopurile stabilite de cadrul normativ aplicabil, sunt:

27.1. Autoritățile publice, pentru administrarea personalului și raportare;

27.2. Cancelaria de Stat, pentru monitorizarea și analiza situației privind funcția publică și personalul din cadrul serviciului public la nivel național și furnizarea de date agregate pentru fundamentarea deciziilor guvernamentale;

27.3. Autoritățile publice de audit și control, pentru verificarea legalității și corectitudinii activităților administrative, care pot accesa temporar datele doar în limitele atribuțiilor stabilite de lege;

27.4. Funcționarii publici și alte categorii de personal din serviciul public, pentru accesul la propriile date personale și profesionale;

27.5. Sistemele informaționale și registre de stat, pentru realizarea schimbului de date și interoperabilitate în cadrul proceselor administrative.

Capitolul VI

SPAȚIUL INFORMAȚIONAL AL SI EMRU

28. Totalitatea obiectelor informaționale care constituie resursa informațională a SI EMRU este determinată de scopul și funcționalitățile acestuia și include următoarele categorii de obiecte:

28.1. *autoritatea publică* - autoritățile publice care utilizează SI EMRU pentru gestionarea și administrarea resurselor umane;

28.2. *subdiviziunea internă* - unități structurale interne din cadrul autorității publice;

28.3. *funcția publică* - funcție instituită în cadrul autorității publice;

28.4. *post* - alte categorii de funcții instituite în autoritatea publică (funcție de demnitate publică, post din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică, post de specialitate, post de deservire tehnică sau post auxiliar), ocupat de un angajat în baza raporturilor stabilite conform legislației muncii sau legilor speciale;

28.5. *persoana fizică de următoarele categorii* (obiectul informațional importat din Registrul de stat al populației):

28.5.1. funcționari publici de toate categoriile, potrivit art.7 al Legii nr.158/2008, care sunt angajați ai autorităților publice cu statut de funcționar public;

28.5.2. funcționari publici cu statut special - pentru evidența generală a personalului;

28.5.3. angajați ai autorităților administrației publice de toate nivelele, care nu dețin statut de funcționar public, dar care sunt incluși în sistemul de evidență

pentru a asigura o gestionare completă a resurselor umane din cadrul autorităților publice;

28.6. *documentul* - orice document oficial privind gestionarea resurselor umane în cadrul autorităților publice (fișa postului, raport de evaluare, fișa de evaluare, cereri);

28.7. *actul administrativ* - orice act emis de autoritățile publice care reglementează procedurile de personal și influențează statutul și cariera funcționarilor publici.

28.8. *contractul-tip de muncă* - pentru celelalte categorii de personal din cadrul autorităților publice, inclusiv personalul auxiliar și cel angajat în baza unui contract de prestări servicii, raporturile de muncă sunt stabilite prin contractul individual de muncă sau contractul de prestări servicii.

29. Identificatori ai obiectelor informaționale sunt:

29.1. pentru „autoritatea publică” - identificatorul unic este „IDNO al autorității publice” preluat din Registrul de stat al unităților de drept, care asigură identificarea unică a fiecărei autorități publice în sistem;

29.2. pentru „subdiviziunea internă” - identificatorul unic este cheia combinată: „IDNO al autorității publice” + „codul unic de identificare al subdiviziunii în cadrul autorității”. Această cheie permite identificarea exactă a fiecărei structuri interne din cadrul unei autorități publice;

29.3. pentru „funcția publică” - identificatorul unic este cheia combinată: „IDNO al autorității publice” + „codul funcției din cadrul Clasificatorului unic al funcțiilor publice”;

29.4. pentru „post” - identificatorul unic este cheia combinată: „IDNO al autorității publice” + „codul funcției din cadrul Clasificatorului ocupațiilor al Republicii Moldova”;

29.5. pentru „persoana fizică” - identificatorul unic este „IDNP - numărul de identificare de stat al persoanei fizice” din Registrul de stat al populației. IDNP-ul permite identificarea unică a fiecărui funcționar public sau angajat al autorităților publice în sistem, pentru a asigura gestionarea exactă a datelor personale și a parcursului profesional;

29.6. pentru „document” - identificatorul unic este „tipul documentului”;

29.7. pentru „actul administrativ” - identificatorul este cheia combinată „tipul actului administrativ” + „numărul de ordine al actului”. Acest identificator asigură unicitatea fiecărui act administrativ și permite referințele rapide la actele adoptate privind personalul autorității publice.

29.8. pentru „contract-tip de muncă” - identificatorul este cheia combinată „tipul contractul de muncă” + „numărul de înregistrare a contractului-tip de muncă”. Acest identificator asigură unicitatea fiecărui contract-tip de muncă și

permite referințele rapide la contractele privind alte categorii de personal a autorității publice.

30. Scenariul de bază reprezintă o listă a evenimentelor aferente pentru fiecare obiect informațional gestionat în SI EMRU. Sistemul permite monitorizarea și înregistrarea modificărilor pentru următoarele obiecte informaționale:

30.1. *pentru obiectul informațional „autoritatea publică”:*

30.1.1. punerea inițială în evidență se efectuează la introducerea în sistem a autorității publice;

30.1.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea statutului sau denumirii autorității publice (reorganizare);

30.1.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la excluderea autorității publice din sistemul administrației publice, fie reorganizare.

30.2. *pentru obiectul informațional „subdiviziunea internă”:*

30.2.1. punerea inițială în evidență se efectuează la înregistrarea unei noi subdiviziuni interne în cadrul autorității publice;

30.2.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea, restructurarea funcțională sau reconfigurarea organizatorică a subdiviziunii;

30.2.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la lichidarea subdiviziunii, când aceasta este eliminată din structura internă și organigrama autorității publice.

30.3. *pentru obiectul informațional „funcția publică”:*

30.3.1. punerea inițială în evidență se efectuează la instituirea funcției publice (funcția publică se consideră instituită la data avizării favorabile a statului de personal);

30.3.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea caracteristicilor funcției publice (codul funcției publice, categoria funcției publice, denumirea funcției publice, nivelul retribuirii muncii);

30.3.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la lichidarea funcției publice, ca urmare a intrării în vigoare a unui nou stat de personal.

30.4. *pentru obiectul informațional „post”:*

30.4.1. punerea inițială în evidență se efectuează la introducerea unui nou post în structura scriptică a autorității publice;

30.4.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea caracteristicilor postului (cod, denumire, nivelul retribuirii muncii, competențe, categoria postului);

30.4.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la lichidarea postului și excluderea din structura scriptică.

30.5. *pentru obiectul informațional „persoana fizică”:*

30.5.1. punerea inițială în evidență se realizează la prima încadrare în serviciul public/angajarea în cadrul autorității publice a unei persoane fizice;

30.5.2. actualizarea datelor se efectuează în cazul modificării raportului de serviciu/de muncă;

30.5.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează:

30.5.3.1. în cazul decesului sau declarării persoanei decedate în temeiul hotărârii instanței judecătorești;

30.5.3.2. în cazul trecerii la un alt loc de muncă în afara serviciului public;

30.5.3.3. în cazul încetării raportului de serviciu/de muncă.

30.6. *pentru obiectul informațional „document”*:

30.6.1. punerea inițială în evidență se realizează la perfectarea unui nou document în cadrul sistemului;

30.6.2. actualizarea datelor se efectuează în cazul modificării statutului documentului, revocarea documentului, anularea documentului;

30.6.3. scoaterea din evidență și arhivarea se realizează la expirarea termenului documentului, ștergerea documentului sau în urma distrugerii acestuia, conform procedurilor de arhivare.

30.7. *pentru obiectul informațional „act administrativ”*:

30.7.1. punerea inițială în evidență se efectuează la emiterea actului administrativ;

30.7.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea actului administrativ sau declararea actului administrativ ca fiind nevalid;

30.7.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la expirarea termenului de valabilitate al actului sau al distrugerii sale, în conformitate cu normele de arhivare.

30.8. *pentru obiectul informațional „contract-tip de muncă”*:

30.8.1. punerea inițială în evidență se efectuează la încheierea contractului-tip de muncă;

30.8.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea contractului-tip de muncă;

30.8.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la expirarea termenului contractului-tip de muncă sau al distrugerii sale, în conformitate cu normele de arhivare.

31. Toate scenariile sunt structurate pentru a asigura o monitorizare corectă și completă a datelor și evenimentelor care intervin în cadrul obiectelor informaționale din SI EMRU, optimizând procesele de evidență și management al resurselor umane în autoritățile publice.

32. Datele reprezintă totalitatea atributelor obiectelor informaționale conform următoarelor:

32.1. *Autoritatea publică*

- 32.1.1. identificatorul autorității: codul unic de identificare;
- 32.1.2. organigrama autorității: structura organizațională detaliată;
- 32.1.3. statul de personal: lista funcțiilor publice și a posturilor aprobate (consumate din SIA REA);
- 32.1.4. fluctuația de personal: istoricul intrărilor și ieșirilor de personal;
- 32.1.5. indicii de loialitate: măsura angajamentului și stabilității personalului;
- 32.1.6. planul anual de ocupare: necesarul de resurse umane în funcțiile publice.

32.2. *Subdiviziunea internă*

- 32.2.1. denumirea subdiviziunii: potrivit structurii interne a autorității publice;
- 32.2.2. organigrama subdiviziunii: structura ierarhică în cadrul subdiviziunii;
- 32.2.3. regulamentul subdiviziunii: cadrul de organizare și funcționare;
- 32.2.4. roluri și responsabilități specifice: efectivul-limită al subdiviziunii și distribuția rolurilor;
- 32.2.5. funcții publice/posturi: tipuri de funcții (ocupate, vacante, temporar vacante sau temporar absente) și distribuția pe categorii de funcții, precum și locuri pentru stagii (după caz).

32.3. *Funcția publică:*

- 32.3.1. identificatorul funcției: cod unic de identificare;
- 32.3.2. denumirea funcției: potrivit Clasificatorului unic al funcțiilor publice;
- 32.3.3. data instituirii funcției;
- 32.3.4. data lichidării funcției (dacă este cazul);
- 32.3.5. subdiviziunea din care face parte funcția;
- 32.3.6. statutul funcției publice (ocupată, vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă);
- 32.3.7. fișa postului;
- 32.3.8. nivelul de salarizare asociat funcției.

32.4. *Post:*

- 32.4.1. identificatorul postului: categoria postului;
- 32.4.2. denumirea postului: potrivit Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova;
- 32.4.3. data instituirii postului;
- 32.4.4. data lichidării postului (dacă este cazul);

- 32.4.5. subdiviziunea din care face parte postul;
- 32.4.6. statutul postului (ocupat, vacant, temporar vacant sau temporar absent);
- 32.4.7. contractul-tip individual de muncă;
- 32.4.8. nivelul de salarizare asociat postului.

32.5. *Persoana fizică:*

32.5.1. *date personale:*

32.5.1.1. numărul de identificare de stat al persoanei fizice (IDNP);

32.5.1.2. nume și prenume complet;

32.5.1.3. data nașterii;

32.5.1.4. adresa de domiciliu (după caz, de reședință);

32.5.1.5. date de contact (telefon, e-mail);

32.5.1.6. dizabilități.

32.5.2. *date de serviciu:*

32.5.2.1. categoria funcției publice sau a postului;

32.5.2.2. nivelul de studii: inclusiv calificările academice relevante;

32.5.2.3. nivelul de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională:

32.5.2.3.1. limba străină;

32.5.2.3.2. nivelul de competență conform Cadrului european de cunoaștere a unei limbi străine;

32.5.2.3.3. actul justificativ (certificat/diplomă).

32.5.2.4. specialitatea;

32.5.2.5. gradul de calificare și data conferirii;

32.5.2.6. sancțiuni disciplinare:

32.5.2.5.1. abaterea disciplinară;

32.5.2.5.2. sancțiunea;

32.5.2.5.3. numărul și data actului administrativ;

32.5.2.5.4. perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare.

32.5.2.7. experiența de muncă:

32.5.2.6.1. generală;

32.5.2.6.2. în serviciu public;

32.5.2.6.3. în autoritatea publică;

32.5.2.6.4. în funcția publică deținută/postul deținut.

32.5.3. *funcția deținută:*

32.5.3.1. identificatorul funcției publice/postului;

- 32.5.3.2. data numirii/angajării;
- 32.5.3.3. identificatorul actului administrativ de numire/angajare;
- 32.5.3.4. numărul contractului individual de muncă pentru angajatul care nu are statut de funcționar public;
- 32.5.3.5. data modificării contractului-tip de muncă (dacă este cazul);
- 32.5.3.6. termenul perioadei de probă;
- 32.5.3.7. salariul de bază și sporuri (consumat din SIA REA);
- 32.5.3.8. data încetării raportului de serviciu/de muncă;
- 32.5.3.9. temeiul încetării raportului de serviciu/de muncă;
- 32.5.3.10. garanțiile acordate (dacă este cazul);
- 32.5.3.11. identificatorul funcției în cadrul corpului de rezervă a funcționarilor publici.

32.5.4. date despre evaluarea performanțelor profesionale:

- 32.5.4.1. obiective individuale de activitate și indicatori de performanță;
- 32.5.4.2. raportul de evaluare;
- 32.5.4.3. fișa de evaluare;
- 32.5.4.4. tipul evaluării;
- 32.5.4.5. data evaluării;
- 32.5.4.6. mențiunea despre rezultatele evaluării și calificativul;
- 32.5.4.7. identificatorul actului administrativ cu privire la evaluare (după caz).

32.5.5. date despre concediu:

- 32.5.5.1. planificarea concediilor (la nivel de autoritate publică);
- 32.5.5.2. tipul concediului;
- 32.5.5.3. temeiul legal;
- 32.5.5.4. perioada pentru care se oferă concediu;
 - 32.5.5.4.1. data începutului concediului (prima zi de concediu);
 - 32.5.5.4.2. data sfârșitului concediului (ultima zi de concediu inclusiv);
- 32.5.5.5. identificatorul actului administrativ cu privire la concediu;
- 32.5.5.6. numărul zilelor de concediu de odihnă anual (acumulate/nefolosite).

32.5.6. date despre modificarea raportului de serviciu/contractului individual de muncă:

- 32.5.6.1. temeiul modificării;
 - 32.5.6.1.1. data începutului modificării;
 - 32.5.6.1.2. data sfârșitului modificării;
- 32.5.6.2. identificatorul actului administrativ cu privire la modificare.

32.5.7. *date despre suspendarea raportului de serviciu/contractului individual de muncă:*

- 32.5.7.1. temeiul suspendării;
- 32.5.7.1.1. data începutului suspendării;
- 32.5.7.1.2. data sfârșitului suspendării;
- 32.5.7.2. identificatorul actului administrativ/acordului cu privire la suspendare.

32.5.8. *date despre deplasări:*

- 32.5.8.1. solicitarea de deplasare;
- 32.5.8.2. tipul deplasării (internă/externă);
- 32.5.8.2.1. data începutului deplasării;
- 32.5.8.2.2. data sfârșitului deplasării;
- 32.5.8.3. identificatorul actului administrativ cu privire la deplasare;
- 32.5.8.4. raportul de deplasare.

32.5.10. *date despre stimulări:*

- 32.5.10.1. tipul stimulării (premiu unic, diplome de excelență);
- 32.5.10.2. identificatorul actului administrativ cu privire la stimulare (după caz);
- 32.5.10.3. mențiunea privind stimularea.

32.5.11. *date despre instruirea profesională continuă:*

- 32.5.11.1. perioada și locația instruirii profesionale;
- 32.5.11.2. forma de instruire;
- 32.5.11.3. tematica cursurilor sau programelor de instruire;
- 32.5.11.4. durata și numărul orelor de instruire;
- 32.5.11.5. angajamentul scris.

32.5.12. *date despre detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene:*

- 32.5.12.1. perioada și instituția/organismul Uniunii Europene la care a fost detașat expertul național;
- 32.5.12.2. poziția deținută în autoritatea națională înainte de detașare;
- 32.5.12.3. poziția deținută în instituția/organismul la care a fost detașat;
- 32.5.12.4. statutul detașării (activă/finalizată);
- 32.5.12.5. durata detașării (calculată în zile/luni/ani).

32.5.13. *date despre stagii:*

- 32.5.13.1. locul desfășurării stagiilor;
- 32.5.13.2. contractul de stagiul/contractul de stagiul complementar;
- 32.5.13.3. raportul privind desfășurarea stagiului;
- 32.5.13.4. fișa de evaluare privind desfășurarea stagiului;
- 32.5.13.5. mențiunea despre rezultatele evaluării și calificativul;
- 32.5.13.6. certificat de desfășurare a stagiului;
- 32.5.13.7. identificatorul din corpul de rezervă a stagiilor;

32.5.14. *date biografice:*

- 32.5.14.1. studii;
- 32.5.14.2. instituția de învățământ absolvită;
- 32.5.14.3. specialitatea;
- 32.5.14.4. nivelul de cunoaștere a limbilor străine;
- 32.5.14.5. gradul științific (dacă există);
- 32.5.14.6. gradul militar (dacă este relevant).

32.6. *documentul:*

- 32.6.1. tipul documentului, în conformitate cu categoriile și subcategoriile definite la pct. 36;
- 32.6.2. seria și numărul (după caz, ex. legitimații de serviciu);
- 32.6.3. data eliberării, dacă este aplicabil;
- 32.6.4. termenul de valabilitate, dacă este aplicabil;
- 32.6.5. organul emitent, dacă este aplicabil;
- 32.6.6. statutul documentului (valabil/nevalabil).

32.7. *actul administrativ:*

- 32.7.1. tipul actului administrativ;
- 32.7.2. temeiul juridic;
- 32.7.3. numărul;
- 32.7.4. data emiterii;
- 32.7.5. emitentul;
- 32.7.6. statutul actului administrativ (în vigoare, anulat, revocat).

33. În cadrul SI EMRU, pentru obiectele informaționale importate, datele suplimentare despre persoanele fizice și unitățile de drept (autoritățile publice centrale sau locale) sunt accesibile în Registrul de stat al populației și în Registrul de stat al unităților de drept:

33.1. *date personale:*

- 33.1.1. numele tatălui (patronimicul);

- 33.1.2. locul nașterii;
- 33.1.3. starea familială;
- 33.1.4. copii în vârstă de până la 14 ani.
- 33.2. *imaginea grafică*:
- 33.2.1. fotografia;
- 33.2.2. specimenul de semnătură.
- 33.3. *date despre autoritatea publică*:
- 33.3.1. denumirea autorității publice;
- 33.3.2. data creării;
- 33.3.3. adresa juridică;
- 33.3.4. date despre conducător;
- 33.3.5. data lichidării.

34. Pentru a asigura acuratețea și eficiența gestionării datelor, precum și pentru o clasificare corespunzătoare a obiectelor în cadrul sistemului informațional, sunt utilizate clasificatoare elaborate în conformitate cu standardele naționale și europene. Clasificatoarele se împart în trei grupe:

34.1. clasificatoare internaționale – utilizate pentru a asigura conformitatea cu standardele și directivele europene și internaționale (Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor (ISCO), Clasificarea europeană a competențelor, abilităților, ocupațiilor și calificărilor (ESCO));

34.2. clasificatoare naționale ale Republicii Moldova – stabilite conform normelor naționale și destinate alinierii datelor la nivel național (Clasificatorul unic al funcțiilor publice (CUPF), Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), Clasificatorul unităților administrativ-teritoriale (CUAT));

34.3. clasificatoare intrasistemice – utilizate doar în lipsa unor clasificatoare naționale sau internaționale aprobate, fiind elaborate în baza clasificatoarelor internaționale, a celor naționale ale Republicii Moldova și a directivelor europene aplicabile.

Capitolul VII

DOCUMENTELE SI EMRU

35. Documentele gestionate prin SI EMRU sunt clasificate în trei categorii principale, fiecare având un rol esențial în asigurarea fluxului de informații și conformitatea reglementărilor legale. În acest sens, fluxul de transmitere a documentelor între autorități publice, va fi organizat astfel încât să asigure interoperabilitatea proceselor administrative în cadrul sistemului informațional.

36. Documentele utilizate în cadrul SI EMRU se clasifică în:

- 36.1. *documente de intrare (completate de angajator – autoritatea publică)*

36.1.1. formulare privind înregistrarea inițială a angajatului în sectorul public – date complete despre persoana angajată, funcția publică/postul ocupat, specializarea și formarea profesională;

36.1.2. formulare tipizate pre-completate privind actualizarea datelor aferente angajatului (modificare, suspendare, încetare raporturilor de serviciu/de muncă), date privind experiența profesională;

36.1.3. formulare privind înregistrarea inițială sau modificarea structurii autorității publice – date despre structura organizațională, modificare statului de personal (instituirea sau lichidarea funcțiilor/posturilor, modificarea nivelelor ierarhice);

36.1.4. formulare tipizate pre-completate privind solicitările de deplasare;

36.1.5. notificările privind angajarea în cadrul autorității publice.

36.2. *documente de ieșire (generarea datelor proprii SI EMRU)*

36.2.1. notificările privind modificarea statutului titularului funcție/postului;

36.2.2. extrasul sau copia actului administrativ/contractului individual de muncă;

36.2.3. extrasul din raportul de serviciu/de muncă a angajatului;

36.2.4. certificate/adeverințe de confirmare a stagiului (dacă este cazul);

36.2.5. extras de confirmare a vechimii în muncă (pentru stabilirea treptei de salarizare);

36.2.6. Curriculum Vitae;

36.2.7. rapoarte statistice, de monitorizare și evaluare (pe perioade, tipuri de funcții, subdiviziuni, inclusiv în dependență de alți indicatori disponibili în cadrul sistemului);

36.2.8. angajamente;

36.2.9. extras privind lista autorităților publice înregistrate în sistem;

36.2.10. lista personalului (pe autorități publice/pe subdiviziuni interne/numărul angajaților activi, numărul angajaților suspendați în funcție);

36.2.11. registre de evidență (contracte individuale de muncă, acte administrative);

36.2.12. formulare-tip aferente raportului de serviciu/de muncă (ordin, dispoziție, cereri, fișe, rapoarte);

36.2.13. recomandări.

36.3. *documente tehnologice*

36.3.1. lista utilizatorilor și drepturile de acces ale acestora în baza solicitărilor;

36.3.2. înregistrările de audit ale activității sistemului și utilizatorilor (monitorizarea și păstrarea istoricului activităților realizate de utilizatori în cadrul sistemului, pentru asigurarea transparenței și securității);

- 36.3.3. istoricul modificării documentelor în sistem;
- 36.3.4. documentele tehnologice privind parametrii de sistem;
- 36.3.5. semnătura electronică validă pentru asigurarea autenticității documentelor și actelor semnate electronic;
- 36.3.6. notificări interne automate care asigură buna funcționare a sistemului și comunicarea între utilizatori.

Capitolul VIII

SPAȚIUL TEHNOLOGIC AL SI EMRU

37. SI EMRU este proiectat ca sistem modular, cu posibilitatea dezvoltării componentelor noi fără a afecta continuitatea funcționalităților existente și este compatibil cu platforma de găzduire bazată pe tehnologii de tip container.

38. Arhitectura internă SI EMRU este dezvoltată pe trei nivele esențiale interconectate, care permit schimbul continuu de date pentru a asigura performanța și integrarea corectă a sistemului, grupate după cum urmează:

38.1. *nivelul prezentării datelor* – interfața/interfețele destinate utilizatorilor în dependență de rolurile prestabilite în cadrul sistemului;

38.2. *nivelul aplicațiilor și proceselor* – destinat pentru gestionarea procedurilor de business-logică a sistemului, pentru accesarea, prelucrarea și transformarea datelor;

38.3. *nivelul bazei de date* – infrastructura de stocare a datelor, gestionată printr-o bază de date relațională, unde sunt păstrate și actualizate informațiile referitoare la resursele umane din sectorul public.

39. Infrastructura la nivelul bazei de date este structurată pe două nivele:

39.1. *nivelul central*, găzduit de STISC pe platforma tehnologică guvernamentală comună (MCloud). Nivelul central al sistemului asigură stocarea și protecția informațiilor. La acest nivel se află banca de date centrală a sistemului. Accesul la SI EMRU se va face prin browser, utilizând autentificarea prin MPass.

39.2. *nivelul local*, cuprinde infrastructura la nivelul fiecărei autorități publice. Nivelul local, asigură stocarea datele specifice fiecărei unități, precum și informațiile privind personalul propriu, documentele administrative și procesele de lucru interne. Comunicarea nivelului local cu nivelul central va asigura actualizarea și consistența informațiilor din întregul sistem.

40. Arhitectura complexului software-hardware, lista produselor software și a mijloacelor tehnice utilizate la crearea infrastructurii informaționale se determină de către deținătorul sistemului în comun cu dezvoltatorul la etapele ulterioare de elaborare a sistemului conform termenilor de referință și caietului de sarcini, ținând cont de următoarele:

40.1. arhitectura modulară a sistemului;

- 40.2. funcționalități de arhivare și backup;
- 40.3. licențiere, mentenanță și suport tehnic;
- 40.4. protecția datelor confidențiale;
- 40.5. partajarea informațiilor și automatizarea proceselor;
- 40.6. acces online, administrarea identității și controlul accesului;
- 40.7. standarde tehnologice;
- 40.8. standarde de schimb de informații;
- 40.9. standarde de securitate.

41. Pentru a asigura accesibilitatea utilizatorilor interfața SI EMRU va fi accesibilă în limba română, asigurând utilizarea uniformă a terminologiei administrative, facilitând coerența în comunicare și operare la nivel național.

Capitolul IX

ASIGURAREA SECURITĂȚII INFORMAȚIONALE A SI EMRU

42. Asigurarea securității informaționale a SI EMRU va fi realizată în conformitate cu Cerințele minime obligatorii de securitate cibernetică, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.201/2017. Pentru gestiunea riscurilor de securitate va fi implementată politica generală de securitate. Personalul implicat în utilizarea și administrarea SI EMRU va fi instruit în ceea ce privește riscurile de securitate la care poate fi expus. Politica de securitate va include prevederi referitoare la organizarea auditurilor de securitate pentru a verifica politica și conformitatea cu regulile de securitate, precum și pentru a stabili domeniile care necesită remedieri.

43. Posesorul, deținătorul, administratorul de sistem și registratorii protejează SI EMRU de pericolul cauzării prejudiciilor infrastructurii informaționale.

44. Principalele pericole ale securității informaționale sunt:

- 44.1. colectarea și utilizarea ilegală a informației;
- 44.2. încălcarea tehnologiei de prelucrare a informației;
- 44.3. implementarea prin procesele software și hardware a componentelor care îndeplinesc funcții neprevăzute în documentația aferentă acestor produse;
- 44.4. compromiterea cheilor și mijloacelor de protecție criptografică a informației;
- 44.5. scurgerea informației prin canale tehnice;
- 44.6. implementarea dispozitivelor electronice pentru interceptarea informației în mijloacele tehnice de prelucrare, păstrare și transmitere a informației prin canalele de comunicații, precum și în încăperile de serviciu ale autorităților publice;
- 44.7. nimicirea, deteriorarea, distrugerea, ștergerea sau sustragerea suporturilor de informație;

44.8. utilizarea tehnologiilor informaționale naționale și străine necertificate, a mijloacelor de protecție a informației, a mijloacelor de informatizare și de comunicații la crearea și dezvoltarea infrastructurii informaționale;

44.9. accesul nesancționat la resursele informaționale din baza de date;

44.10. încălcarea restricțiilor legale privind răspândirea informației.

45. Securitatea și protecția informației în cadrul sistemului include implementarea unor măsuri complexe și coerente pentru a proteja integritatea, confidențialitatea și disponibilitatea informațiilor. Următoarele cerințe sunt fundamentale pentru securitatea sistemului:

45.1. mecanism de definire și gestiune dinamică a rolurilor și drepturilor;

45.2. protecția integrității datelor împotriva introducerii datelor denaturate, modificării, ștergerii sau distrugerii neautorizate;

45.3. confidențialitatea informației;

45.4. protecția împotriva blocării accesului utilizatorilor și măsuri de recuperare rapidă în caz de incidente sau defecțiuni;

45.5. mecanism de expirare a sesiunii după o perioadă configurabilă de inactivitate;

45.6. audit și monitorizare continuă pentru a preveni eventualele abateri de la politicile de securitate;

45.7. protecția datelor prin backup și restaurare.

46. SI EMRU include o serie de mecanisme specifice de securitate pentru a proteja integritatea și confidențialitatea datelor și pentru a controla accesul la informațiile critice ale sistemului, precum:

46.1. *aplicarea autentificării electronice* prin (MPass) cu recunoașterea utilizatorului autorizat în conformitate cu rolurile atribuite;

46.2. *aplicarea semnăturii electronice*;

46.3. *dirijarea centralizată și controlul accesului la date*;

46.4. *paravan de protecție (firewall)* – filtru de protecție împotriva accesului neautorizat din exterior;

46.5. *protecție antispam* – soluții antispam dedicate serverelor SI EMRU;

46.6. *comunicare securizată* – transferurile de date între servere, prin mecanisme de criptare avansate, protejând schimburile de informații confidențiale;

46.7. *backup sistematic* – recuperarea rapidă și fiabilă a datelor.

47. Datele cu caracter personal sunt stocate în SI EMRU într-o formă care să permită identificarea subiecților doar pe perioada necesară atingerii scopurilor pentru care sunt colectate și prelucrate.

48. Protecția datelor cu caracter personal în cadrul SI EMRU este asigurată printr-un complex de măsuri tehnico-organizatorice de prevenire a prelucrării ilicite a datelor cu caracter personal, după cum urmează:

48.1. excluderea accesului neautorizat la datele cu caracter personal prelucrate și previziunea acțiunilor intenționate și/sau neintenționate a utilizatorilor, care condiționează distrugerea, modificarea datelor cu caracter personal sau defecțiuni în lucrul complexului tehnic și de program a sistemului;

48.2. asigurarea generării și păstrării înregistrărilor de audit ale securității pentru operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal, în modul stabilit de actele normative în domeniul protecției datelor cu caracter personal;

48.3. accesarea înregistrărilor de audit ale operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal și rezultatele acestora de către autoritatea competentă în investigarea potențialelor încălcări ale regimului de prelucrare/protecție a datelor cu caracter personal.

49. Utilizatorii cu drept de prelucrare a datelor personale ale angajaților, asigură respectarea drepturilor acestora, garantând o prelucrare etică și responsabilă în cadrul autorității publice cu respectarea prevederilor legislației în domeniul protecției datelor cu caracter personal.

50. În cazul unor incidente de securitate, administratorii de sistem ai SI EMRU vor identifica sursa incidentului, vor efectua o analiză detaliată, vor întreprinde măsuri corective pentru eliminarea cauzelor și vor informa autoritățile competente, inclusiv Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, conform procedurilor legale.

51. Datele privind funcționarii publici cu statut special sunt supuse restricțiilor de acces, fiind gestionate conform cerințelor specifice de securitate. SI EMRU nu va permite vizualizarea sau exportul acestor date fără autorizare prealabilă.

52. SI EMRU va include funcționalități privind gestionarea funcționarilor publici cu statut special în conformitate cu regimul juridic aplicabil acestora, prelucrând datele necesare evidenței în serviciul public, fără a stoca informații operaționale, clasificate sau atribuite la secret de stat.

Capitolul X ÎNCHEIERE

53. Funcționarea eficientă la nivel național a SI EMRU este asigurată prin implementarea sistemului în toate autoritățile publice, ceea ce presupune necesitatea dotării tuturor autorităților publice cu echipamentele tehnologice (atât software, cât și hardware), precum și instruirea utilizatorilor prin intermediul cursurilor specializate.

54. Autoritățile publice sunt obligate în realizarea managementului resurselor umane să utilizeze SI EMRU, în baza cererii de solicitare a înregistrării profilului autorității transmisă către Cancelaria de Stat.

55. Cancelaria de Stat asigură coordonarea și dezvoltarea continuă a SI EMRU, inclusiv prin inițierea și promovarea modificărilor necesare pentru îmbunătățirea funcționalităților existente și adaptarea sistemului la noile cerințe tehnice și operaționale.

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

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

Proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (*în continuare* – SI EMRU) a fost elaborat de către Cancelaria de Stat.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

Proiectul a fost elaborat în temeiul art.13 alin.(1) al Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (*în continuare* – Legea nr.158/2008), potrivit căruia evidența, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de către Guvern.

Digitalizarea proceselor operaționale aferente domeniului managementului funcției publice prin dezvoltarea Conceptului SI EMRU rezultă din Acțiunea 1.3.1 din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023 - 2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023 - 2030, adoptat prin Hotărârea Guvernului nr.352/2023, în vederea realizării:

Obiectivului general 1. Cadrul instituțional aplicabil funcției publice va fi bine definit, elaborat pe baza bunelor practici și a standardelor europene în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, corelat cu prioritățile statului și asigurat cu resursele umane și informaționale necesare unei administrații publice moderne, orientată spre inovații și tehnologii moderne.

precum și a

Obiectivului specific 1.3. Evidența și managementul resurselor umane din autoritățile publice va fi automatizată, iar procesele operaționale aferente domeniului managementului funcției publice vor fi digitalizate până la finele anului 2026.

Totodată, proiectul Conceptului SI EMRU a fost elaborat întru realizarea pct.542 din Planul de acțiuni al Guvernului pentru anul 2024, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.887/2023, pct.5 din Clusterul 1. Valori fundamentale din Planul național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.829/2023.

În context, proiectul actului normativ derivă inclusiv din concluziile prezentate în Raportul de țară pe 2024 privind Republica Moldova al Comisiei Europene, publicat la data de 30 octombrie 2024 (Partea a II-a), unde se subliniază că „sistemul de management al funcției publice rămâne fragmentat și insuficient dotat cu personal, *cu sisteme naționale de resurse umane nefuncționale.*”

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

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

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

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

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

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

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

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

În temeiul art.7⁶ alin.(1) și alin.(2) lit.a) din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, documentarea sistemelor și resurselor informaționale de stat este obligatorie, iar **conceptul sistemului informațional** reprezintă unul din documentele sistemelor și resurselor informaționale, în care sunt definite: spațiul funcțional, structura organizatorică, spațiul informațional, spațiul tehnologic, securitatea sistemului informațional și protecția informației.

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

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

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

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

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

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

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

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

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

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

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

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

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

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

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

- Conturul funcțional „Rapoarte”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) aplicarea neuniformă a politicilor de resurse umane, reducând transparența și eficiența proceselor administrative;
- b) nealinierea la cerințele europene privind digitalizarea administrației publice, compromițând progresul către atingerea obiectivelor de integrare europeană și standardizarea proceselor administrative;

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

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

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

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

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

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

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

La finalul lunii decembrie a anului 2024, în baza contractului de achiziție încheiat cu dezvoltatorul desemnat în urma desfășurării procedurii de achiziții, Cancelaria de Stat a inițiat procesul de dezvoltare a SI EMRU. Se estimează că pilotarea a 3 module a sistemului în cadrul autorităților publice centrale va avea loc în perioada septembrie – decembrie 2027.

În acest sens, în cadrul procedurii de pilotare, au fost estimate costuri preliminare pentru instruirea personalului responsabil de gestionarea resurselor umane din autoritățile publice centrale în care va fi realizată pilotarea.

Astfel, costurile privind dezvoltarea, testarea, pilotarea și instruirea personalului pentru utilizarea funcționalităților SI EMRU au fost estimate preliminar la suma de 26659,2 mii lei. În contextul circulației bugetare a Ministerului Finanțelor nr.06/4-9/6 din 03.03.2025, de valoarea costurilor estimate s-a ținut cont inclusiv la prezentarea propunerilor privind limitele preliminare de cheltuieli pentru elaborarea Cadrului bugetar pe termen mediu (CBTM) pe anii 2026 - 2028 (Fig.1).

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

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

Nr de ordine	Măsurile/acțiunile	Codul denumirea PIP2	Investiții / alte cheltuieli	Perioada de implementare	Costul TOTAL	Inclusiv:								
						2025 (Informativ)		2026		2027		2028		
						Incluse în buget	Costuri neacoperite	Incluse în linia de bază	Costuri neacoperite	Incluse în linia de bază	Costuri neacoperite	Incluse în linia de bază	Costuri neacoperite	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	<i>C.2.1 Măsuri din planul de reformă</i>													
1.	Măsura 1. Instituirea un sistem informatic de evidență și gestionare a resurselor umane (SI EMRU) pentru toate autoritățile guvernamentale de nivel central, cu arhitectura de sistem și cel puțin 3 module implementate (step 20).	0301		2025-2028	26659.2	3055.5		3424.7	3365.4	3306.8	1200.0	3306.8	9000.0	
1.1.	<i>Acțiunea 1. Elaborarea și aprobarea Conceptul SI EMRU și a Regulamentului privind resursele de informații SI EMRU (2 Hotărâri de Guvern).</i>			2025	234.6	234.6								
1.2.	<i>Acțiunea 2. Crearea unei unități speciale în cadrul Direcției managementul funcției publice, responsabilă de dezvoltarea, coordonarea și monitorizarea implementării SI EMRU.</i>			2025	320.9	320.9		806.8		806.8		806.8		
1.3.	<i>Acțiunea 3. Elaborarea și aprobarea cadrului de reglementare pentru implementarea SI EMRU.</i>			2026	117.9			117.9						
1.4.	<i>Acțiunea 4. Proiectarea și dezvoltarea modulară a SI EMRU (3 module).</i>			2026	8365.4	2500.0		2500.0	3365.4					
1.5.	<i>Acțiunea 5. Testarea funcționalităților SI EMRU în cadrul autorităților publice centrale.</i>			2027	1000.0						1000.0			
1.6.	<i>Acțiunea 6. Formarea inițială a personalului responsabil cu gestionarea resurselor umane în autoritățile publice centrale în timpul fazei de testare și pilotare.</i>			2027	200.0						200.0			
1.7.	<i>Acțiunea 7. Pilotarea funcționalităților în autoritățile publice centrale (3 module).</i>			2027	2500.0					2500.0				
1.8.	<i>Acțiunea 8. Dezvoltarea și întreținerea adaptivă a SI EMRU în urma pilotării în administrația publică centrală.</i>			2028	2500.0							2500.0		
1.9.	<i>Acțiunea 9. Integrarea completă a SI EMRU cu alte platforme și sisteme informatice guvernamentale pentru a asigura interoperabilitatea și coerența datelor.</i>			2028	4000.0								4000.0	
1.10.	<i>Acțiunea 10. Dezvoltarea modulară a SI EMRU (5 module noi).</i>			2028	5000.0									5000.0

Figura nr.1. Costuri estimate pentru instituirea SI EMRU

De asemenea, estimările de costuri pentru administrarea Kubernetes și găzduirea MCloud (Fig.2) au fost realizate având în vedere un tarif orientativ de 240 lei/oră pentru un specialist IT. Astfel, suma de 11,0 mii lei acoperă aproximativ 46 de ore de muncă anual, ceea ce corespunde unei medii de aproximativ 4 ore de intervenție tehnică pe lună. Se va menționa că 11,0 mii lei acoperă aproximativ 46 de ore de muncă pe an. Dacă aceste ore sunt distribuite uniform pe parcursul unui an, putem calcula media lunară 46 ore la 12 luni aproximativ 3,83 ore/luna. Astfel, bugetul de 11,0 mii lei/an permite aproximativ 46 de ore de muncă anual pentru administrarea Kubernetes medie aproximativ 4 ore/lună de intervenție tehnică.

Costuri pentru administrarea Kubernetes și găzduirea MCloud (2026-2028)			
Nr.	Componentă	Cost anual (mii lei)	Cost total (2026-2028) (mii lei)
1.	Găzduire MCloud	200,0	600,0
2.	Administrare Kubernetes	11,0	33,0
3.	Total	211,0	633,0

Figura nr. 2. Costuri estimate pentru administrarea și găzduirea SI EMRU

Aceste costuri au fost stabilite pe baza cheltuielilor similare asociate altor sisteme IT aflate în posesia și gestionate de Cancelaria de Stat și reflectă resursele minime necesare pentru funcționarea eficientă a SI EMRU pe infrastructura MCloud. Bugetarea acestora este esențială pentru asigurarea unui cadru stabil de operare și mentenanță tehnică a sistemului.

Totodată, urmare a dării în exploatare a SI EMRU, posesorul va încheia cu administratorul tehnic Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” Acordul privind administrarea tehnică și menținerea SI EMRU, unde vor fi estimate și incluse cheltuielile exacte pentru administrarea tehnică a SI EMRU care urmează a fi acoperite din bugetul de stat, prin intermediul granturilor oferite Instituției Publice „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, de către fondator.

În concluzie, implementarea SI EMRU presupune o abordare complexă, ce include proiectarea, dezvoltarea, testarea, pilotarea și instruirea personalului aferent, toate acestea având impact financiar semnificativ. Costurile estimate pentru întregul proces sunt planificate în baza alocărilor bugetare planificate și aprobate și reflectă necesitățile pentru asigurarea funcționalității sistemului. Pe parcursul procesului de dezvoltare, costurile vor fi reevaluate și ajustate în funcție de necesitățile emergente și de evoluția proiectului, pentru a asigura sustenabilitatea și eficiența utilizării resurselor disponibile.

Costurile totale estimate pentru implementarea și dezvoltarea SI EMRU sunt fundamentate pe analiza necesităților operaționale și pe planificările bugetare. În acest sens, implicarea financiară este asigurată prin planificarea bugetară de stat.

Totodată, având în vedere că implementarea SI EMRU este o acțiune strategică planificată în Planul de creștere economică a Republicii Moldova (Growth Plan, step 27), acest sistem reprezintă un instrument esențial pentru modernizarea și eficientizarea managementului resurselor umane în serviciul public. Prin urmare, se consideră imperios necesară demararea procedurilor aferente dezvoltării acestuia, asigurând astfel un cadru digitalizat, transparent și eficient pentru gestionarea funcției publice.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Nu este aplicabil.

4.4. Impactul social

Nu este aplicabil.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal la implementarea Conceptului SI EMRU va fi realizată printr-o serie de măsuri tehnico-organizatorice, inclusiv:

1. Prevenirea accesului neautorizat și protecția datelor: Măsurile tehnice pentru prevenirea conexiunilor neautorizate și interceptarea datelor transmise prin rețele telecomunicaționale, alături de restricționarea accesului la datele personale doar pentru persoanele autorizate.

2. Integritatea datelor: Integritatea informațiilor va fi menținută prin prevenirea modificării neautorizate a datelor și asigurarea efectuării modificărilor doar de către persoanele autorizate.

3. Respectarea reglementărilor legale: SI EMRU va respecta reglementările specifice stabilite de Legea nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, inclusiv limitarea accesului la datele sensibile pe baza rolurilor și drepturilor de acces ale utilizatorilor. Aceste măsuri vor preveni orice prelucrare ilicită a datelor și vor proteja drepturile persoanelor vizate.

Așadar, implementarea prevederilor Conceptului va asigura tratamentul corespunzător al datelor cu caracter personal, prin controlul accesului, protecția datelor împotriva intervențiilor neautorizate și menținerea unui nivel ridicat de integritate a informațiilor, în concordanță cu cerințele cadrului normativ.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Implementarea prevederilor proiectului de act normativ va avea un impact semnificativ asupra asigurării echității și egalității de gen, prin integrarea digitală a datelor privind funcționarii publici și altor categorii de personal din serviciul public.

Dezvoltarea funcționalităților SI EMRU va facilita colectarea și prelucrarea automată a datelor privind diversitatea de gen și echitatea în cadrul autorităților publice, în mod deosebit în procesul de raportare, date statistice care la moment sunt colectate prin formulare-tip transmise către fiecare autoritate publică în parte.

Respectiv, informațiile statistice vor eficientiza procedurile de raportare pe diferiți indicatori de monitorizare în domeniul echității și egalității de gen (Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite, Rapoartele de monitorizare SIGMA, etc.), or datele vor putea fi extrase direct din sistem fără transmiterea solicitărilor de informații către autoritățile publice.

4.5. Impactul asupra mediului

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

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

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

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

Astfel, potrivit celor mai simple calcule, în conformitate cu Raportul anual privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023,⁶ personalul din cadrul serviciului public din Republica Moldova constituia 53025 angajați, dintre care 17 746

⁵ [https://www.amfiteatruconomic.ro/temp/Articol_3066.pdf](https://www.amfiteatrueconomic.ro/temp/Articol_3066.pdf)

⁶ https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_fp_2023_spre_publicare_1_0.pdf

funcționari publici, care să admitem în 2023 fiecare a completat minim 1 cerere de solicitare a concediului de odihnă anual, iar pentru fiecare cerere a fost emis un act administrativ (ordin sau dispoziție de acordare a concediului), respectiv avem un număr de aproximativ 106050 foi A4 utilizate.

Estimând greutatea unei foi A4 la 80 mg/m² (standard) - > 0,08 g, greutatea totală a hârtiei utilizate este de aproximativ 8,484 kg.⁷ Totodată, conform cercetărilor, un copac produce în medie 10 000 de foi de hârtie (numărul variază în funcție de specie și metoda de prelucrare).⁸ În acest sens, 106050 de foi (estimate, doar pentru 1 (una) singură cerere/per angajat), înseamnă aproximativ 11 copaci/an.

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

Suplimentar, se va menționa că conform cercetărilor, un copac absoarbe anual în medie 24,62 kg de CO₂,⁹ respectiv prin salvarea a unui număr de aproximativ 11 copaci, putem preveni emisia a 270,82 kg de CO₂/an în atmosferă.

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

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

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu este aplicabil.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

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

Nu este aplicabil.

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

Nu este aplicabil.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

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

În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat <https://cancelaria.gov.md>, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de

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

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

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

elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: <https://cancelaria.gov.md/ro/apc/anunt-privind-initierea-elaborarii-deciziilor> .

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

Proiectul a fost avizat, consultat și supus expertizării de către autoritățile relevante, reprezentanți ai societății civile și parteneri de dezvoltare, în special cei implicați în crearea și implementarea sistemelor informaționale.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul a fost supus expertizei juridice, conform art.36 și art.37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative. În conformitate cu art.28 alin.(2) lit.g) din Legea nr.82/2017 proiectul a fost exceptat de obligația expertizei anticorupție.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

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

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Aprobarea proiectului actului normativ implică următoarele măsuri succesive:

- Modificarea, după caz, abrogarea Hotărârii Guvernului nr.106/2014 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea SIA RFPFP.
- Elaborarea caietului de sarcini pe componente modulare ale proiectului, definind specificațiile tehnice și funcționale necesare pentru dezvoltarea sistemului.
- Inițierea și desfășurarea procedurilor de achiziție publică pentru selectarea unui dezvoltator de soluții IT.
- Contractarea dezvoltatorului pentru dezvoltarea funcționalităților SI EMRU.
- Dezvoltarea modulară a componentelor sistemului, asigurându-se interoperabilitatea acestora și respectarea cerințelor funcționale.
- Casarea Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”.
- Implementarea sistemului în autoritățile publice centrale, cu testarea finală.
- Extinderea utilizării sistemului în autoritățile publice locale, după finalizarea testelor.
- Organizarea sesiunilor de instruire pentru personalul responsabil de managementul resurselor umane în utilizarea sistemului.
- Utilizarea sistemului la nivel național de toate autoritățile publice.

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

SINTEZA

la proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (număr unic 1158/CS/2024)

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare			
Curtea de Conturi <i>(aviz nr.03-4-25 din 02 ianuarie 2025)</i>	1.	Comunică despre susținerea acestuia, menționând următoarele obiecții:	Se ia act.
	2.	1. La proiectul de hotărâre: În partea dreaptă sus al proiectului lipsește sigla „PROIECT”.	Se acceptă. Proiectul hotărârii Guvernului a fost marcat cu sigla „ Proiect ” în partea dreaptă sus a proiectului.
	3.	2. La proiectul Conceptului: La Capitolul III CADRUL NORMATIV , la <i>pct. 12, subpct. 12.15.:</i> de exclus „ <i>Hotărârea Guvernului nr. 461/2013 privind aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova</i> ”, și de inclus „ <i>Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova</i> ”. Această obiecție este fundamentată prin faptul că Hotărârea de Guvern nr. 461/2013 a fost abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, în vigoare din 08.10.2021.	Se acceptă. Pct.12 subpct.12.15 din Concept devine pct.12 subpct.12.25 și va avea următorul cuprins: „12.25. Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova”. Respectiv, la pct.12 numerotarea actelor normative începând cu subpct.12.15 a fost modificată în ordinea crescătoare a anului de aprobare.
	4.	Ca urmare a celor expuse, alte propuneri și sugestii Curtea de Conturi nu are.	Se ia act.
Ministerul Sănătății <i>(aviz nr.25/16 din 03 ianuarie 2025)</i>	5.	Comunică de principiu susținerea acestuia.	Se ia act.

	6.	Totodată, considerăm necesar de completat pct.32 al anexei cu informații privind gradul de calificare al funcționarului public, data conferirii și actul administrativ prin care i-a fost conferit, întrucât aceste date lipsesc din Conceptul SI EMRU.	Se acceptă. Pct.32 subpct.32.5.2 din a fost completat cu subpct.32.5.2.4 și va avea următorul cuprins: „32.5.2.4. gradul de calificare și data atribuirii;”
Agencia Națională Antidoping (aviz nr.02-25 din 06 ianuarie 2025)	7.	Comunică despre susținerea poziției autorului, în legătură cu proiectul documentului de act normativ, iar careva obiecții, propuneri sau recomandări nu sunt.	Se ia act.
Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică” (aviz nr.3007-4 din 09 ianuarie 2025)	8.	Comunicăm următoarele obiecții și propuneri la proiectul Conceptului: 1. Recomandăm expunerea pct.3 în conformitate cu definiția noțiunii „sistem informațional” din art.3 al Legii nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, cu următorul conținut: <i>„3. SI EMRU reprezintă totalitate de resurse și tehnologii informaționale interdependente, de metode și de personal, destinată păstrării, prelucrării și furnizării de informație privind structura organizațională și resursele umane din cadrul autorităților publice, precum și procesele operaționale aferente managementului personalului din serviciul public.”</i>	Se acceptă. Pct.3 din Concept va avea următorul cuprins: „3. SI EMRU reprezintă totalitatea resurselor și tehnologiilor informaționale interdependente, a metodelor și a personalului, destinate păstrării, prelucrării și furnizării de informații privind structura organizațională, resursele umane și procesele operaționale aferente managementului personalului din serviciul public.”
	9.	2. În pct.26 , în scopul evitării utilizării necorespunzătoare de către administratorul de sistem a atribuțiilor, prima liniuță se va expune cu următorul conținut: <i>„- are acces complet la funcționalitățile sistemului, în limitele competențelor stabilite de cadrul normativ și delegate de către posesor;”</i>	Se acceptă parțial. Pct.26 prima liniuță din Concept devine pct.26 subpct.26.1 și va avea următorul cuprins: „26.1. exercitarea accesului la funcționalitățile sistemului, în limitele competențelor stabilite de cadrul normativ și delegate de

<p>Oficiul Avocatului Poporului (aviz nr.04-3/4-36 din 10 ianuarie 2025)</p>	10.	<p>Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice vine să digitalizeze procedurile de personal și să permită luarea unor decizii eficiente la nivel național privind managementul funcției publice. Odată ce conceptul sistemului reprezintă preponderent un conținut de ordine tehnică, explicând ce este și cum funcționează sistemul, nu au fost identificate obiecții cu referire la acesta.</p>	<p>către posesor;” Se ia act.</p>
	11.	<p>Este important ca în procesul de exploatare a sistemului să fie asigurată securitatea datelor introduse, în special a celor care ar putea interfera cu viața privată a funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul autorităților publice.</p>	<p>Precizare. Observația privind necesitatea securizării datelor introduse în sistem, în special a celor care ar putea interfera cu viața privată a funcționarilor publici și a altor categorii de personal, este una pertinentă și aliniată cu cerințele legale. În acest sens, precizăm următoarele: 1. Prelucrarea datelor cu caracter personal în cadrul SI EMRU se va efectua în strictă conformitate cu prevederile Legii nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, care stabilește principii clare privind colectarea, stocarea și utilizarea acestor date. 2. Asigurarea securității informaționale este un principiu fundamental al SI EMRU, prevăzut în Concept, care garantează confidențialitatea, integritatea și</p>

			<p>protecția împotriva accesului neautorizat.</p> <p>3. Sistemul în procesul de dezvoltare și utilizare va asigura implementarea măsurilor tehnico-organizatorice, conform Hotărârii Guvernului nr. 201/2017 privind cerințele minime obligatorii de securitate cibernetică, precum autentificare electronică și control al accesului prin MPass, protecția criptografică a datelor și utilizarea unui sistem de jurnalizare a accesului prin MLog, backup periodic și recuperare rapidă a datelor pentru prevenirea pierderii informațiilor și protejarea datelor accesării și/sau utilizării neautorizate.</p>
<p>Agencia de Stat pentru Proprietatea Intelectuală (aviz nr.39 din 10 ianuarie 2025)</p>	12.	Comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
<p>Agencia Relații Interetnice (aviz nr.03-01 din 13 ianuarie 2025)</p>	13.	Comunică susținerea proiectului precum și lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
<p>Biroul Național de Statistică (aviz nr.27-10/01 din 13 ianuarie 2025)</p>	14.	La pct.26 după textul „SI EMRU” se va completa cu cuvântul „asigură:”, în vederea stabilirii exacte a sarcinilor administratorului sistemului.	<p>Se acceptă parțial. Pct.26 din Concept va avea următorul cuprins: „26. Administratorul de sistem al SI EMRU are următoarele atribuții:”</p>
	15.	Pct. 32:	Se acceptă.

	<p>a) la litera b) sintagma „- funcții publice/posturi: tipuri de funcții (ocupate sau vacante)” se va expune în redacție nouă cu următorul cuprins „- funcții publice/posturi: tipuri de funcții (ocupate, vacante sau temporar vacante)”;</p> <p>b) la lit.c) sintagma „- statutul funcției (ocupată sau vacantă)” se va expune în redacție nouă cu următorul cuprins „- statutul funcției (ocupată, vacantă sau temporar vacantă)”;</p> <p>c) la lit.d) sintagma „- statutul postului (ocupat sau vacant)” se va expune în redacție nouă cu următorul cuprins „- statutul postului (ocupat, vacant sau temporar vacant)”.</p> <p>d) la lit.e) cuvântul „etnie” propunem de a-l exclude. În prezent, asemenea informație, cu caracter sensibil nu se colectează de la angajați. În plus, colectarea și procesarea eventuală a acestor date personale de la persoanele fizice ar constitui o sarcină în exces pentru autoritatea publică. Ținem de asemenea să menționăm că, atât în Constituția Republicii Moldova, cât și în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, angajaților în exercițiul atribuțiilor lor le este asigurată egalitatea, protecția și nediscriminarea, inclusiv după etnie.</p> <p>e) la lit.c) și d) sintagma „- identificatorul autorității publice (IDNO) în cadrul căreia a fost instituită funcția;” se va exclude, aceasta este improprie acestor subcapitole și se dublează cu prevederea de la lit. a) a pct.32.</p>	<p>a) Pct.32 lit.b) din Concept devine pct.32 subpct.32.2 subpct.32.2.5 va avea următorul cuprins: „32.2.5. funcții publice/posturi: tipuri de funcții (ocupate, vacante, temporar vacante sau temporar absente) și distribuția pe categorii de funcții, precum și locuri pentru stagii (după caz).”</p> <p>b) Pct.32 lit.c) din Concept devine pct.32 subpct.32.3 subpct.32.3.7 va avea următorul cuprins: „32.3.7. statutul funcției (ocupată, vacantă, temporar vacantă sau temporar absentă);”</p> <p>c) Pct.32 lit.c) din Concept devine pct.32 subpct.32.4 subpct.32.4.7 va avea următorul cuprins: „32.4.7. statutul postului (ocupat, vacant, temporar vacant sau temporar absent);”</p> <p>d) la pct.32 din Concept, lit.e) devine pct.32 subpct.32.5 fiind exclus cuvântul „etnie”.</p> <p>e) la pct.32 din Concept, lit.c) devine subpct.32.3 și lit.d) devine subpct.32.4, unde sintagma „- identificatorul autorității publice (IDNO) în cadrul căreia a fost instituită funcția;”, a fost exclusă.</p>
16.	De ordin redacțional la pct.51 , cuvântul „resurse” se va substitui cu cuvântul „resurselor”.	<p>Se acceptă parțial. Prin prisma art.16 alin.(3) din Legea nr.71/2007 cu privire la registre și</p>

			<p>art.76 alin.(2) lit.c) din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat (în continuare – Legea nr.467/2003), atragem atenția că Regulamentul menționat la pct.4 subpct.4.1 din proiectul de hotărâre urmează să reglementeze modalitatea de ținere a resursei informaționale formate de SI EMRU. În acest sens, pct.51 din Concept devine pct.53 și va avea următorul cuprins:</p> <p>„53. Prezentul Concept descrie principiile și cerințele esențiale privind elaborarea, actualizarea și accesibilitatea resursei informaționale necesare pentru gestionarea resurselor umane în serviciul public, în conformitate cu normele de veridicitate, interoperabilitate și eficiență administrativă. Soluția tehnică va fi concepută și implementată pentru a sprijini autoritățile publice în procesul de management al funcției publice și al funcționarilor publici, asigurând un cadru unificat de evidență și raportare.”</p>
<p>Ministerul Culturii (aviz nr.05/3-07/105 din 14 ianuarie 2025)</p>	<p>17.</p>	<p>Comunică susținerea proiectului indicat supra cu următoarele propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>

	<p>18. Pentru implementarea și utilizarea SI EMRU se solicită interconexiunea sistemelor informaționale automatizate (SIA Registrul electronic al funcțiilor publice și funcționarilor, precum și SIA Registrul electronic al angajaților) pentru preluarea datelor deja existente în aceste sisteme, cu privire la funcționarii publici.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Conceptul SI EMRU descrie un sistem integrat pentru gestionarea digitalizată a resurselor umane doar din serviciul public.</p> <p>Astfel, conform Capitolului IV, Secțiunea 3 – Interconexiunea cu alte sisteme, SI EMRU este conceput pentru a interacționa cu „Registrul electronic al angajaților” (SIA REA) pentru preluarea datelor existente. Acest proces este reglementat și realizat prin MConnect.</p> <p>Această interconectare va asigura preluarea datelor privind funcționarii publici inclusiv din cadrul SIA REA, în conformitate cu prevederile Legii nr.142/2018 privind schimbul de date și interoperabilitatea și cerințele de securitate ale Hotărârii Guvernului nr.201/2017 privind cerințele minime obligatorii de securitate cibernetică.</p> <p>Totodată, întrucât Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici” (SIA RFPFP) nu a fost pe deplin funcțional și nu a asigurat interoperabilitatea necesară cu alte sisteme relevante, iar utilizarea acestuia a fost și este una limitată, transferul datelor va fi realizat în funcție de capacitățile tehnice ale sistemului existent. În cazul în care</p>
--	---	---

			SIA RFPFP nu permite exportul complet al informațiilor necesare, SI EMRU va integra mecanisme alternative de colectare a datelor din autoritățile publice, pentru a asigura acuratețea informațiilor.
<p>Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) <i>(aviz nr.16 din 14 ianuarie 2025)</i></p>	19.	<p>În condițiile în care, potrivit art.109 din Constituția Republicii Moldova, administrația publică în unitățile administrativ-teritoriale se întemeiază pe principiul autonomiei locale, potrivit art.3 alin.(2) din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală autoritățile administrației publice locale beneficiază de autonomie decizională, organizațională, gestionară și financiară, au dreptul la inițiativă în tot ceea ce privește administrarea treburilor publice locale, exercitându-și, în condițiile legii, autoritatea în limitele teritoriului administrat, potrivit art.6 alin.(2) și (3) din Legea nr.436/2006 privind administrația publică locală, raporturile dintre autoritățile publice centrale și cele locale au la bază principiile autonomiei, legalității, transparenței și colaborării în rezolvarea problemelor comune; între autoritățile centrale și cele locale, între autoritățile publice de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea nu există raporturi de subordonare, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, considerăm că datele privind resursele umane din autoritățile publice trebuie să fie configurate separat pe autorități: APC, APL II și respectiv APL I.</p>	<p>Se acceptă parțial. Conceptul SI EMRU nu prevede centralizarea datelor privind resursele umane din autoritățile publice, având rolul de a furniza doar un sistem unitar de evidență și monitorizare la nivelul Cancelariei de Stat, or potrivit art.11 alin.(1) al Legii nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (<i>în continuare</i> – Legea nr.158/2008), politica statului în domeniul funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată prin Cancelaria de Stat. Totodată, conform art.12 alin.(1) al Legii nr.158/2008, autoritățile publice asigură administrarea funcției publice și a funcționarilor publici. Astfel, datele privind personalul sunt gestionare direct de către fiecare autoritate publică, în limitele competențelor sale în conformitate cu procedurile de personal stabilite de cadrul normativ.</p>

		<p>În acest sens, unul dintre obiectivele SI EMRU este centralizarea datelor pentru raportare, analiză statistică și luarea deciziilor la nivel național, fără a interfera cu autonomia locală. Respectiv, fiecare autoritate publică va avea acces doar la datele proprii, evitând interferențe sau acces neautorizat la informațiile altor autorități.</p> <p>Mai mult decât atât, crearea unor module separate pentru fiecare categorie administrativă de autorități publice va duce la complexitate tehnică mai mare, costuri suplimentare și o eventuală întârziere în implementare.</p> <p>Totodată, există riscul ca schimbul de informații între nivele să fie mai dificil, ceea ce ar putea afecta monitorizarea și planificarea resurselor umane în sectorul public.</p> <p>În acest sens, CAPITOLUL I. Introducere din Concept, a fost completat cu următorul text:</p> <p>„În cadrul SI EMRU, datele privind resursele umane din autoritățile publice sunt gestionate printr-o structură flexibilă care permite:</p> <ol style="list-style-type: none">1. acces diferențiat la informații în funcție de nivelul autorității;2. posibilitatea generării
--	--	--

		<p>rapoartelor separate pe fiecare categorie de autoritate publică; 3. menținerea interoperabilității și schimbului de date între niveluri, conform principiilor colaborării între administrația publică centrală și cea locală.”</p>
20.	<p>La pct.32 din Concept:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subpunctul b) Subdiviziunea internă, trebuie să fie opțional, deoarece în majoritatea APL I nu există astfel de subdiviziuni. - La subpunctele c) și d), nu este clară necesitatea includerii informației privind cerințele minime pentru ocuparea funcției/postului: calificări și competențe necesare, care sunt - prevăzute în legislație, dar și supraîncarcă sistemul cu informații suplimentare, care nu au o legătură directă cu evidența și managementul resurselor umane. <p>La subpunctul e):</p> <ul style="list-style-type: none"> > La rubrica <i>funcția deținută</i>: se va exclude textul "eliberării din funcție" din informațiile privind "data încetării raportului de serviciu/eliberării din funcție" și "temeiul încetării raportului de serviciu/eliberării din funcție", deoarece eliberarea din funcție este unul dintre cazurile de încetare a raporturilor de serviciu (A se vedea prevederile art.61 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public) și se va substitui cu textul "raportului de muncă" pentru angajatul care nu are statut de funcționar public; > considerăm necesară excluderea rubricii: <i>date despre încălcările disciplinare</i>, deoarece sistemul pe de o parte va fi supraîncărcat cu informații care își pierd actualitatea (expirarea termenului, contestarea în instanța 	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Pct.32 lit.b) din Concept devine pct.32 subpct.32.2, și cu referire la obiectul informațional „Subdiviziune internă”, reieșind din prevederile art.1 și art.14 alin.(2) lit.1) al Legii nr.436/2006 privind administrația publică locală, precum și din art.67 al Legii nr. 158/2008, autoritățile APL I sunt responsabile de completarea și aprobarea statelor de personal pentru primăriei, unde poate fi și este instituită subdiviziunea internă „Aparatul primăriei”.</p> <p>Totodată, menționăm că la proiectarea și dezvoltarea SI EMRU, se va ține cont de toate aspectele organizaționale ale APL I, pentru a asigura flexibilitatea și eficiența necesară în implementarea soluțiilor tehnologice.</p> <p>La pct.32 din Concept, lit.c) devine subpct.32 și lit.d) devine subpct.32.4, iar sintagmele „cerințe minime pentru ocuparea funcției: calificări și competențe necesare;” și „cerințe</p>

	<p>de judecată), iar pe de altă parte va păstra informații care pot afecta negativ cariera angajatului (A se vedea prevederile art. 60 alin. (1) și (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care prevăd: "Termenul de acțiune a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an de la data aplicării, cu excepțiile prevăzute de lege; Dacă, pe parcursul acestui termen, funcționarul public nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că lui nu i s-a aplicat sancțiune disciplinară." A se vedea, de asemenea, prevederile similare ale art.211 din Codul muncii nr.154/2003). Vom accentua, că în cazul aplicării sancțiunii disciplinare – <i>destituirea din funcția publică</i>, la rubrica <i>funcția deținută</i> se vor conține informații privind temeiul încetării raportului de serviciu.</p>	<p>minime pentru ocuparea postului: calificări și competențe necesare;" au fost excluse din textul proiectului. La pct.32 din Concept, lit.e) devine subpct.32.5.3, unde textul "eliberării din funcție" a fost exclus, iar textul normei completat cu textul „raportului de muncă”, și va avea următorul conținut: „32.5.3 funcția deținută: 32.5.3.1. identificatorul funcției publice/postului; 32.5.3.2. data angajării; 32.5.3.3. identificatorul actului administrativ de angajare; 32.5.3.4. numărul contractului individual de muncă pentru angajatul care nu are statut de funcționar public; 32.5.3.5. data reînnoirii contractului (dacă este cazul); 32.5.3.6. termenul perioadei de probă; 32.5.3.7. salariul de funcție și sporuri: importat din SIA REA; 32.5.3.8. data încetării raportului de serviciu/de muncă; 32.5.3.9. temeiul încetării raportului de serviciu/ de muncă; 32.5.3.10. garanțiile acordate (dacă este cazul); 32.5.3.11. identificatorul funcției în cadrul corpului de rezervă a</p>
--	--	---

			<p>funcționarilor publici.”</p> <p>De asemenea, la pct.32, componenta „<i>date despre încălcările disciplinare</i>” a fost exclusă, iar pct.32 componenta „<i>date despre serviciu</i>” va avea următorul cuprins:</p> <p>„32.5.2 <i>date de serviciu</i>:</p> <p>32.5.2.1. categoria funcției publice sau a postului;</p> <p>32.5.2.2. nivelul de studii: inclusiv calificările academice relevante;</p> <p>32.5.2.3. specialitatea;</p> <p>32.5.2.4. gradul de calificare și data atribuirii;</p> <p>32.5.2.5 sancțiuni disciplinare:</p> <p>32.5.2.5.1. abaterea disciplinară;</p> <p>32.5.2.5.2. sanctiunea;</p> <p>32.5.2.5.3. numărul și data actului administrativ;</p> <p>32.5.2.5.4. perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare.</p> <p>32.5.2.5. experiența de muncă:</p> <p>32.5.2.6.1. generală;</p> <p>32.5.2.6.2. în serviciu public;</p> <p>32.5.2.6.3. în autoritatea publică;</p> <p>32.5.2.6.4. în funcția publică/ post.”</p>
--	--	--	---

	<p>21. La pct.36 din Concept subpunctul 2), nu este clar ce presupune informația de la lit.c) extrasul raporturilor de muncă a angajatului.</p>	<p>Precizare. Pct.36 subpct.2 lit.c) din Concept devine pct.36 subpct.36.2 subpct.36.2.3 și va avea următorul cuprins: „36.2.3 extrasul din raportul de serviciu/de muncă a angajatului;” În acest sens, se va menționa că în cadrul SI EMRU, extrasul raporturilor de muncă a angajatului, se referă la o secțiune a sistemului care furnizează informații detaliate despre statutul și istoricul profesional al unui angajat (funcționar public/altă categorie de personal). Acest extras poate include: date de identificare a angajatului, istoricul raporturilor de muncă (de exemplu, promovări, transferuri, schimbări de funcție), precum și eventuale întreruperi ale raporturilor de muncă (de exemplu, concedii fără plată, suspendări), precum și condițiile specifice de muncă (de exemplu, lucrul în ture, în condiții speciale, etc.). Acest extras este necesar pentru o vizualizare rapidă și transparentă a întregului parcurs profesional al angajatului într-o autoritate publică.</p>
	<p>22. Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice</p>	<p>Se ia act.</p>

		poate fi propus pentru aprobare doar după luarea în considerare a obiecțiilor expuse.	
Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (aviz nr.1.4/70/25 din 14 ianuarie 2025)	23.	La pct. 12, subpct. 12.15, ținând cont de faptul că „Hotărârea Guvernului nr. 461/2013 privind aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova” este abrogată, în subpct. menționat, aceasta se va substitui cu „Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova”;	Se acceptă. Pct.12 subpct.12.15 din Concept devine pct.12 subpct.12.25 și va avea următorul cuprins: „12.25. Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova”. Respectiv, la pct.12 numerotarea actelor normative începând cu subpct.12.15 a fost modificată în ordine cronologică.
	24.	La pct. 27 se va exclude sintagma „inclusiv STISC”, fiind inoportun să se menționeze doar STISC în acest context. Totodată, cu titlu de propunere, considerăm optim a se exclude ultima frază de la pct.27 deoarece nu este necesar a se încadra, faptul colaborării Cancelariei cu instituțiile, în conținutul unei norme juridice.	Se acceptă. Pct.27 din Concept devine pct.56 va avea următorul cuprins: „56. Cancelaria de Stat asigură coordonarea și dezvoltarea continuă a SI EMRU, inclusiv prin inițierea și promovarea modificărilor necesare pentru îmbunătățirea funcționalităților existente și adaptarea sistemului la noile cerințe tehnice și operaționale.”
	25.	Referitor la Nota de fundamentare: La alin.1 din compartimentul 4.2., Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, textul „pentru aprobarea Regulamentul privind organizarea și funcționarea SI EMRU”, se va substitui cu textul „pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea SIA RFPFP”.	Se acceptă. La alin.1 din compartimentul 4.2., Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, textul a fost ajustat.

Ministerul Apărării <i>(aviz nr.11/36 din 14 ianuarie 2025)</i>	26.	Comunică susținerea de principiu a proiectului.	Se ia act.
	27.	<p>Totodată, menționăm că legislația prevede anumite excepții cu privire la funcționarii publici cu statut special. Conform alin.(2) art.4 al Legii nr.158/2008 <i>cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public</i>, este stabilit: „Prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici cu statut special (colaboratorilor serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, de prevenire și combatere a corupției, securității naționale și ordinii publice, altor categorii stabilite prin lege) în partea care nu este reglementată prin legi speciale”.</p> <p>În acest sens, reieșind din particularitățile serviciului militar în Forțele Armate, reglementarea evidenței și managementului resurselor umane se efectuează în conformitate cu prevederile cadrului normativ special precum: Legea nr.162/2005 <i>cu privire la statutul militarilor</i>, Hotărârea Guvernului nr.941/2006 <i>pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate și alte acte normative speciale</i>.</p> <p>Astfel, în scopul evitării unor divergențe în cadrul aplicării <i>SI EMRU</i> și eficientizării mecanismelor de implementare, având în vedere faptul că în autoritățile/structurile de forță efectivul este mixt, iar funcțiile de conducere majoritatea sunt cu statut special, precum și luând în considerație practica anterioară în gestionarea <i>Sistemului informațional automatizat Registrul funcțiilor publice și a funcționarilor publici</i>, se propune includerea în proiectul menționat a unor prevederi derogatorii pentru funcționarii publici cu statut special din cadrul structurilor de forță. În acest sens, considerăm oportun stabilirea unui scenariu specific, bine</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Pct.6 din proiect Conceptului a fost revizuit și va avea următorul cuprins: „6. Evidența în SI EMRU va include doar informațiile necesare gestionării personalului din autoritatea publică, fără a interfera cu reglementările speciale și confidențiale aplicabile funcționarilor publici cu statut special.”</p> <p>Subsecvent, la pct.7 din Concept au fost integrate normele regăsite anterior la pct.6 și va avea următorul cuprins: „7. SI EMRU reprezintă sursa oficială de informații privind resursele umane ale administrației publice fiind destinat pentru asigurarea formării resursei informaționale unice la nivelul autorităților publice prin colectarea, stocarea, actualizarea și analiza datelor privind personalul din autoritățile publice.”</p> <p>Totodată, Capitolul IV. SPAȚIUL FUNCȚIONAL, la Secțiunea 3. Interconexiunea cu alte sisteme, pct.20 devine pct.19 și prima propoziție va avea următorul cuprins:</p>

	<p>determinat, pentru gestionarea procesului de evidență și management al activității funcționarilor publici ce cad sub incidența <i>Legii nr.158/2008</i> din cadrul structurilor menționate mai sus, în condițiile în care sunt stabilite reglementări specifice, unde conform Hotărârii Guvernului nr.411/2010 <i>privind aprobarea Nomenclatorului informațiilor atribuite la secret de stat</i>, în secțiunea „Informațiile din domeniul apărării naționale”, se stabilește că <u>„Informațiile privind indicatorii importanți ce caracterizează organizarea, efectivul, dislocarea, pregătirea de luptă și de mobilizare, armamentul și asigurarea tehnico-materială a Forțelor Armate ale Republicii Moldova”</u>, sunt atribuite la secretul de stat.</p>	<p>„19. Pentru asigurarea funcționării corecte, SI EMRU interacționează și realizează schimbul de date, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect), cu alte resurse și sisteme informaționale de stat, printre care:” Subsecvent, pct.20 va avea următorul cuprins: „20. Schimbul de date între SI EMRU și resurse informaționale de bază din posesia altor autorități publice în care sunt gestionate datele privind funcționarii publici cu statut special se va realiza doar în conformitate cu prevederile legale privind schimbul de date și interoperabilitate.” Totodată, Capitolul IX. ASIGURAREA SECURITĂȚII INFORMAȚIONALE A SI EMRU a fost completat cu următoarele puncte: „51. Datele privind funcționarii publici cu statut special sunt supuse restricțiilor de acces, fiind gestionate conform cerințelor specifice de securitate. SI EMRU nu va permite vizualizarea sau exportul acestor date fără autorizare prealabilă.” 52. SI EMRU va include</p>
--	---	--

			<p>funcționalități privind gestionarea funcționarilor publici cu statut special în conformitate cu regimul juridic aplicabil acestora, prelucrând datele necesare evidenței în serviciul public, fără a stoca informații operaționale, clasificate sau atribuite la secret de stat.”</p> <p>Respectiv, la Capitolul X. DISPOZIȚII FINALE din Concept, pct.51 devine pct.53, pct.52 devine pct.54, iar pct.53 devine pct.55.</p>
<p>Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru (aviz nr.36/01-05/22 din 14 ianuarie 2025)</p>	28.	<p>Prin prisma art.54 alin.(1) lit.a) din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative și art.3 din Legea nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat în capitolul I din Concept propunem substituirea textului <i>”Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (în continuare - SI EMRU), este conceput a fi nu doar o soluție software populată cu metadata, ci și un registru informațional integrat în cadrul căruia sunt digitalizate procesele administrative de gestiune a personalului din autoritățile publice”</i> cu textul <i>”Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (în continuare - SI EMRU), este conceput a fi atât o soluție software, destinată păstrării, prelucrării și furnizării informațiilor, descrise prin metadata, cât și un registru informațional integrat în cadrul căruia sunt digitalizate procesele administrative de gestiune a personalului din autoritățile publice”</i>.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>la Capitolul I. Introducere, textul a fost substituit și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (în continuare - SI EMRU), este conceput a fi atât o soluție software destinată păstrării, prelucrării și furnizării informațiilor, descrise prin metadata, cât și un registru informațional integrat în cadrul căruia sunt digitalizate procesele administrative de gestiune a personalului din autoritățile publice.</p>
	29.	<p>În pct.14 din Concept se face trimitere la conturul</p>	<p>Se acceptă parțial.</p>

	<p>funcțional „ANGAJAT” care include funcționarii publici și alte categorii de personal din cadrul autorităților publice, fără însă a fi indicată expres lista categoriilor de personal la care se face referire. Într-o autoritate publică activează, pe lângă funcționarii publici, și alte categorii de salariați ca personalul auxiliar a căror raporturi de muncă sunt stabilite în baza legislației muncii, personalul care activează în baza contractului de prestări servicii, personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Astfel, pentru a înlătura eventuale neclarități privind salariații cărora li se aplică noțiunea de „Angajat”, recomandăm indicarea în Concept a tuturor categoriile de angajați care cad sub incidența prevederilor pct.14.</p>	<p>Pct.14 Contur funcțional „Angajat” devine pct.14 subpct.14.1 și a fost revizuit prin prisma prevederilor art.4 alin.(3) al Legii nr.158/2008 și va avea următorul cuprins: „14.1 Conturul funcțional „CABINET PERSONAL”, include funcțiile de gestionare a cabinetului personal al funcționarului public și al altor categorii de personal (persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanelor încadrate, pe baza încrederii personale, în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanelor angajate în posturi de specialitate, de deservire tehnică și auxiliare, alt personal, alte categorii de personal care nu desfășoară activități ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică) și al dosarului personal electronic al angajatului, asigurând acces rapid la informațiile necesare din profil.</p>
30.	<p>Conform uzanțelor normative terminologia utilizată în proiect necesită a fi uniformă cu cea din cadrul normativ în vigoare. În acest sens, propunem substituirea în pct.17 subpct.2 a termenului „<i>KPI's</i>” cu termenul „<i>indicatori de performanță</i>”, pe motiv că, termenul „KPI's” nu este reglementat în niciun act normativ în vigoare.</p>	<p>Se acceptă. Pct.17 subpct.2 din Concept a devenit pct.17 subpct.17.2 și va avea următorul cuprins: „17.2. <i>Gestiunea indicatorilor de monitorizare și raportare (indicatori de performanță în domeniul managementului resurse umane).</i></p>

			Sistemul va oferi o platformă pentru gestiunea indicatorilor statistici, indicatorilor de produs, indicatorilor de rezultat și indicatorilor de impact facilitând monitorizarea și evaluarea implementării procedurilor de personal în serviciul public prin generarea rapoartelor de stare.
31.	Pentru claritate considerăm că, pct.24 urmează a fi completat cu următorul enunț: <i>”Registratorul va înregistra în SI EMRU documentele conform punctului 36, capitolul VII”</i> .		<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea de completare a pct.24 din Capitolul V - Structura organizațională a SI EMRU, nu este oportună în acest capitol, din următoarele aspecte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capitolul V se referă la structura organizațională, nu la atribuțiile operaționale. 2. Capitolul V descrie rolurile instituționale în gestionarea SI EMRU(proprietar, posesor/deținător, administrator tehnic și registratorii), fără a detalia procedurile operaționale specifice utilizării sistemului. 3. În acest sens, pct. 24 definește clar cine sunt registratorii și rolul lor general, fără a intra în detalii tehnice despre ce documente înregistrează.
32.	Propunem completarea pct.26 după cum urmează: <i>„Administratorul de sistem al SI EMRU urmează să asigure:”</i>		<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Pct.26 din Concept va avea următorul cuprins:</p> <p>„26. Administratorul de sistem al SI</p>

	<p>33. În pct. 28 lit.g) din Concept este definită noțiunea de „<i>act administrativ</i>” ca fiind orice act emis de autoritățile publice care reglementează procedurile de personal și influențează statutul și cariera funcționarilor publici. De regulă, prin act administrativ sunt stabilite raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. În privința altor categorii de salariați, ca personalul auxiliar sau personalul care activează în baza contractului de prestări servicii, drepturile și obligațiile părților, precum și alte prevederi referitoare la raporturile de muncă sunt stabilite în baza contractului individual de muncă sau a contractului de prestări servicii, aceste contracte fiind distincte de actele administrative. Prin urmare, recomandăm rectificarea pct.28 lit.g) din Concept încât prevederea să facă referire atât la actele administrative, cât și contractele în baza cărora se stabilesc raporturile de muncă în cadrul autorităților publice.</p>	<p>EMRU are următoarele atribuții:”</p> <p>Se acceptă parțial.</p> <p>Pct.28 lit.g) din Concept devine pct.28 subpct.28.7 și se completează cu un subpunct nou 28.8, și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„28.7 actul administrativ - orice act emis de autoritățile publice care reglementează procedurile de personal și influențează statutul și cariera funcționarilor publici.</p> <p>28.8 contractul-tip de muncă - pentru celelalte categorii de personal din cadrul autorităților publice, inclusiv personalul auxiliar și cel angajat în baza unui contract de prestări servicii, raporturile de muncă sunt stabilite prin contractul individual de muncă sau contractul de prestări servicii.”</p> <p>Subsecvent, pct.29 lit.g) din Concept devine pct.29 subpct.29.7 și se completează cu un subpunct nou 29.8, și vor avea următorul cuprins:</p> <p>și va avea următorul cuprins:</p> <p>„29.7. „pentru „actul administrativ” - identificatorul este cheia combinată „tipul actului administrativ” + „numărul de ordine al actului”. Acest identificator asigură unicitatea fiecărui act administrativ și permite referințele rapide la actele adoptate</p>
--	---	--

			<p>privind personalul autorității publice.</p> <p>29.8. pentru „contract-tip de muncă” - identificatorul este cheia combinată „tipul contractul de muncă” + „numărul de înregistrare a contractului-tip de muncă”. Acest identificator asigură unicitatea fiecărui contract-tip de muncă și permite referințele rapide la contractele privind alte categorii de personal a autorității publice.”</p> <p>Similar, pct.30 lit.g) din Concept devine pct.30 subpct.30.7 și se completează cu un subpunct nou 30.8, și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„30.7 pentru obiectul informațional „act administrativ”:</p> <p>30.7.1. punerea inițială în evidență se efectuează la emiterea actului administrativ;</p> <p>30.7.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea actului administrativ sau declararea actului administrativ ca fiind nevalid;</p> <p>30.7.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la expirarea termenului de valabilitate al actului sau al distrugerii sale, în conformitate cu normele de arhivare.</p> <p>„30.8. pentru obiectul informațional „contract-tip de muncă”:</p>
--	--	--	--

			<p>30.8.1. punerea inițială în evidență se efectuează la încheierea contractului-tip de muncă; 30.8.2. actualizarea datelor se efectuează la modificarea contractului-tip de muncă; 30.8.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la expirarea termenului contractului-tip de muncă sau al distrugerii sale, în conformitate cu normele de arhivare.”</p>
	34.	<p>La pct. 32 lit. e) din Concept este indicată lista datelor personale despre persoana fizică care urmează a fi inclusă în obiectele informaționale ale sistemului. Una dintre aceste date este „etnia” persoanei fizice. Ținând cont de faptul că, la stabilirea raporturilor de muncă dintre persoana fizică și o autoritate publică, etnia este irelevantă, recomandăm precizarea în nota de fundamentare a proiectului a justificării rezonabile privind necesitatea colectării datelor despre etnia angajatului.</p>	<p>Se acceptă. Pct.32 din Concept, lit.e) devine pct.32 subpct.32.5 fiind exclus cuvântul „etnie”.</p>
<p>Agencia Națională pentru Cercetare și Dezvoltare <i>(aviz nr.9 din 16 ianuarie 2025)</i></p>	35.	<p>Apreciază inițiativa de a dezvolta și implementa Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, considerând-o extrem de utilă și necesară pentru asigurarea unei administrări moderne, eficiente și transparente a resurselor umane din sectorul public.</p> <p>Având în vedere complexitatea și impactul acestui proiect, considerăm că realizarea lui va contribui semnificativ la:</p> <p>1. Optimizarea proceselor de gestionare a resurselor umane prin centralizarea și automatizarea acestora, reducând astfel birocratizarea și asigurând un acces rapid</p>	<p>Se ia act.</p>

		<p>la date relevante.</p> <p>2. Creșterea transparenței în administrarea resurselor umane, aliniindu-se cerințelor legislative în vigoare și consolidând încrederea în instituțiile publice.</p> <p>3. Facilitarea procesului decizional în autoritățile publice prin oferirea de rapoarte și analize bazate pe date exacte și actualizate în timp real.</p> <p>4. Conformitatea cu politicile naționale și internaționale privind digitalizarea și managementul eficient al informațiilor.</p> <p><i>Avizăm favorabil acest proiect de hotărâre cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.</i></p>	
<p>Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării <i>(aviz nr.21/25 din 16 ianuarie 2025)</i></p>	<p>36.</p>	<p>Se află în proces de finisare a instituționalizării, în acest sens se intervine cu propunerea organizării unei instruirii de aplicare a sistemului informațional menționat.</p>	<p><i>Precizare.</i></p> <p>Prezentul proiect are ca scop aprobarea Conceptului Sistemului informațional, care constituie unul dintre documentele esențiale ale sistemelor și resurselor informaționale de stat. În cadrul acestuia sunt definite: spațiul funcțional, structura organizatorică, spațiul informațional, spațiul tehnologic, securitatea sistemului informațional și protecția informației.</p> <p>După aprobarea acestui concept, va urma aprobarea Regulamentului resursei informaționale a sistemului, precum și caietul de sarcini (elaborat modular).</p> <p>În acest sens, potrivit pct.170 din</p>

			<p>Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, SI EMRU va motiva personalul subdiviziunilor resurse umane din autoritățile publice, special instruit în acest sens, și va schimba ponderea activităților birocratice/de rutină în favoarea activităților de natură analitică, strategică sau de dezvoltare a personalului.</p> <p>Respectiv, cu siguranță, după elaborarea și dezvoltarea funcționalităților SI EMRU vor avea loc etape de pilotare, însoțite de instruire pentru implementarea sistemului informațional.</p>
	37.	Totodată, expunem lipsa de obiecții și propuneri la textul proiectul prenotat.	Se ia act.
Ministerul Afacerilor Externe <i>(aviz nr.DI/3/041-251 din 14 ianuarie 2025)</i>	38.	La pct.28 din proiectul <i>Conceptului Sistemului informațional de evidența și management al resurselor umane din autoritățile publice (SI EMRU)</i> se consideră necesară definirea noțiunii de „data instituirii funcției”, utilizată în continuare la pct.32, lit.c) din proiect, pentru asigurarea respectării uniforme de către toate autoritățile administrației publice a criteriilor de completare a rubricii respective.	Se acceptă parțial. Pct.30 lit.c) din Concept devine pct.30 subpct.30.3 și va avea următorul cuprins: „ 30.3 pentru obiectul informațional „funcția publică”: 30.3.1. punerea inițială în evidență se efectuează la instituirea funcției publice (funcția publică se consideră instituită la data avizării favorabile a statului de personal); 30.3.2. actualizarea datelor se

			efectuează la modificarea caracteristicilor funcției publice (codul funcției publice, categoria funcției publice, denumirea funcției publice, nivelul retribuirii muncii); 30.3.3. scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la lichidarea funcției publice, ca urmare a intrării în vigoare a unui nou stat de personal.”
39.	La pct.32, lit.e) din proiectul Conceptului se consideră necesară excluderea rubricii „etnie”, întrucât informația cu privire la originea etnică a persoanei fizice este irelevantă pentru ocuparea unei funcții publice sau a unui alt post în cadrul unei autorități a administrației publice. Aceeași abordare este valabilă și pentru pct.33, lit.c) din proiect (referitor la irelevanța datelor biometrice: grupa sangvină; înălțimea; culoarea ochilor), precum și pentru pct.33, lit.d) (referitor la irelevanța informațiilor privind data punerii în evidență la domiciliu și data scoaterii din evidență la domiciliu).		Se acceptă. Pct.32 lit.e) din Concept devine pct.32 subpct.32.5 fiind exclus cuvântul „etnie”. Pct.33 lit.c) și pct.33 lit.d) din Concept au fost excluse din proiect. Totodată, la pct.33 din Concept, numerotarea a fost modificată în conformitate cu prevederile pct.52 alin.(3) al Legii nr.100/2017 cu privire la actele normative (în continuare – Legea nr.100/2017).
40.	La pct.32, lit.f) din proiect urmează a fi specificat tipul de document ce urmează a fi reflectat în rubrică.		Se acceptă. Pct.32 lit.f) din Concept devine pct.32 subpct.32.6, și va avea următorul cuprins: <i>„32.6. documentul:</i> 32.6.1. tipul documentului, în conformitate cu categoriile și subcategoriile definite la pct.36; 32.6.2. seria și numărul (după caz, ex. legitimații de serviciu);

		<p>32.6.3. data eliberării, dacă este aplicabil; 32.6.4. termenul de valabilitate, dacă este aplicabil; 32.6.5. organul emitent, dacă este aplicabil; 32.6.6. statutul documentului (valabil/nevalabil).”</p>
41.	<p>Totodată, aplicarea dispozițiilor pct.33 din proiect prevede utilizarea datelor personale din Registrul de stat al populației. În acest context, este necesară reglementarea procedurii de obținere a acordului persoanei fizice pentru procesarea datelor sale cu caracter personal în conformitate cu cadrul normativ privind protecția datelor cu caracter personal.</p>	<p>Se acceptă. Conform prevederilor pct.47-50 din Concept, utilizatorii SI EMRU, în limita rolurilor atribuite și a responsabilităților, asigură respectarea drepturilor subiecților de date cu caracter personal în cadrul tuturor operațiunilor de prelucrare. Protecția acestor date este garantată printr-un complex de măsuri tehnico-organizatorice, menite să prevină accesul neautorizat, prelucrarea ilicită, modificarea nejustificată sau compromiterea datelor. De asemenea, în cazul incidentelor de securitate, administratorii de sistem sunt obligați să identifice sursa acestora, să întreprindă măsuri corective și să informeze autoritățile competente, inclusiv Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal. Totodată, Capitolul IV. SPAȚIUL FUNCȚIONAL, la Secțiunea 3. Interconexiunea cu alte sisteme,</p>

			<p>pct.20 devine pct.19, unde subpct.19.1, va avea următorul cuprins: „19.1 Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al populației” – în vederea extragerii datelor despre obiectul informațional „persoana fizică”, cu asigurarea implementării unor mecanisme care să permită obținerea și evidența consimțământului persoanelor vizate, acolo unde este aplicabil.”</p>
	42.	<p>Adițional, prin <i>Hotărârea Guvernului nr. 681/2020</i> a fost aprobat Conceptul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (SIA „REA”). Noul sistem informațional ce ar urma să fie instituit prin proiectul remis spre avizare dublează, în mare parte, informația din sistemul informațional instituit prin HG nr. 681/2020. În acest context, se consideră rezonabilă evitarea acestei dublări fie prin consolidarea sistemului existent SIA „REA”, fie prin preluarea automată a datelor din acesta în sistemul SI EMRU și lichidarea SIA „REA”.</p>	<p>Precizare. Potrivit Notei de fundamentare, SI EMRU reprezintă sistemul informațional național responsabil de evidența și management al resurselor umane din autoritățile publice, inclusiv digitalizarea procedurilor de personal aferente gestionării funcției publice și a funcționarilor publici. Totodată, prin <i>Hotărârea Guvernului nr.681/2020</i>, a fost aprobat Conceptul Sistemului Informațional Automatizat „Registrul electronic al angajaților” (SIA REA), destinat sectorului bugetar și devenit obligatoriu pentru toate entitățile bugetare. SIA REA are ca obiectiv principal asigurarea unei evidențe unice a angajaților și angajatorilor din sistemul bugetar, însă capacitățile</p>

		<p>sale nu sunt suficiente pentru a fi utilizat ca un instrument complex de management al resurselor umane în autoritățile publice.</p> <p>Astfel, SIA REA nu oferă instrumente pentru gestionarea carierei, competențelor, evaluării performanțelor sau promovării funcționarilor publici. De asemenea, nu poate susține un cadru de raportare detaliat asupra funcțiilor publice, a recrutărilor și a dinamicii resurselor umane în administrația publică.</p> <p>Mai mult decât atât, Raportul SIGMA (octombrie 2023) a identificat lipsa unui sistem funcțional de management al resurselor umane ca o lacună esențială pentru eficiența administrației publice. Recomandările raportului susțin necesitatea unui sistem integrat și interoperabil.</p> <p>În acest sens, întru evitarea dublării resurselor informaționale și menținerea unor evidențe paralele privind raporturile de serviciu/de muncă, Conceptul SI EMRU prevede interoperabilitatea cu SIA REA (<i>a se vedea pct.19 subpct.19.3 din Concept</i>), permițând preluarea datelor necesare din acesta, pentru crearea unei resurse informaționale</p>
--	--	---

			utile și eficiente.
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor (aviz nr.15-194 din 16 ianuarie 2025)	43.	Comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor în acest sens.	Se ia act.
Consiliului Concurenței (aviz nr.DJ-06/34-48 din 16 ianuarie 2025)	44.	Comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor pe marginea acestuia.	Se ia act.
Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (aviz nr.04//7 din 16 ianuarie 2025)	45.	Exprimă lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (aviz nr.15-179 din 15 ianuarie 2025)	46.	Comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Energiei (aviz nr.10-127 din 17 ianuarie 2025)	47.	Cu referire la proiectul Conceptului menționat: La pct. 5 este necesară următoarea completare a conținutului: „Noțiunile utilizate în prezentul Concept au semnificațiile prevăzute în <u>Codul Muncii nr. 154/2003</u> , în <u>Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare – Legea nr. 158/2008)</u> , în <u>Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (în continuare – Legea nr. 199/2010)</u> , în <u>Legea nr. 80/2010 cu privire la</u>	Se acceptă. Pct.5 din Concept va avea următorul conținut: „5. Noțiunile utilizate în prezentul Concept au semnificația prevăzută în Codul muncii nr.154/2003 , în <u>Legea nr.158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (în continuare – Legea nr.158/2008)</u> , în

	<p><i>statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, în actele normative din domeniul informatizării și al resurselor informaționale de stat</i>”, deoarece în conformitate cu pct. 3 din Concept, „SI EMRU reprezintă un sistem de date sistematizate privind structura organizațională și resursele umane din cadrul autorităților publice, precum și procesele operaționale aferente managementului personalului din serviciul public.” iar, pct. 6 și 7 din Concept prevede că SI EMRU este destinat asigurării formării resursei informaționale unice la nivel de autoritate și constituie singura sursă oficială de informații referitoare la resursele umane ale administrației publice. În acest context, subliniem că în cadrul unei autorități publice, activează nu doar funcționari publici, ci și persoane cu funcții de demnitate publică, precum și persoane care încheie contractul individual de muncă în conformitate cu prevederile Codului Muncii, și pentru a evita excluderea categoriilor nominalizate din sistem, este indispensabilă modificarea propusă.</p>	<p>Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, în Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, în alte acte normative aferente domeniului managementului funcției publice, domeniului informatizării și al resurselor informaționale de stat.”</p>
48.	<p>La pct. 8 sintagma „<i>digitalizarea procedurilor de personal și a proceselor aferente administrării publice și a funcționarilor publici</i>” se propune a fi înlocuită cu următorul conținut: „<i>digitalizarea procedurilor de personal și a proceselor aferente administrării publice și a personalului angajat</i>”, având în vedere faptul că statele de personal ale autorităților publice nu sunt formate doar din funcționari publici.</p>	<p>Se acceptă parțial. Pct.8 sintagma vizată devine pct.8 subpct.8.3. și va avea următorul conținut: „8.3. digitalizarea procedurilor de personal și a proceselor aferente administrării funcției publice, a funcționarilor publici și a altor categorii de personal din autoritățile publice;”</p>

	<p>49. La pct. 17 subpct. 1) lit. c) se propune următoarea completare și reformulare după cum urmează: <i>„arhivarea obiectului informațional – transferul datelor în arhivă prin introducerea mențiunilor speciale în baza de date conform criteriilor predefinite (finalizarea ciclului de viață operațional, depășirea termenului legal de păstrare sau alte condiții specifice). Documentele și metadatele aferente sunt mutate într-o bază de date dedicată arhivei, cu păstrarea integrității și confidențialității acestora, pe suporturi sigure și redundante (servere dedicate, cloud) care respectă cerințele de securitate cibernetică și confidențialitate. Documentele arhivate sunt marcate cu un status specific („Arhivat”), devenind indisponibile pentru utilizarea operațională, cu excepția cazurilor autorizate. Accesul la documentele arhivate va fi permis doar utilizatorilor autorizați, cu justificare formală, iar toate acțiunile de accesare vor fi jurnalizate. După expirarea termenului legal de păstrare, documentele arhivate vor fi șterse, conform reglementărilor legale, cu notificare prealabilă”,</i> din motiv că procesul de arhivare a documentelor este menționat la general, fără descrierea detaliată a procedurilor specifice cu respectarea cerințelor pentru protecția datelor și integritatea acestora, precum și fără specificarea măsurilor suplimentare pentru arhivarea documentelor electronice.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>În temeiul art.7⁶ alin.(2) a Legii nr.467/2003, Conceptul are rolul de a defini viziunea generală, principiile și aspectele-cheie ale sistemului informațional, nu de a stabili proceduri tehnice exhaustive. Detalii precum suporturile tehnice (servere dedicate, cloud), marcarea statusului („Arhivat”), sau procedura de ștergere după expirarea termenului legal sunt aspecte tehnice care vor fi luate în considerare la elaborarea Caietului de sarcini, precum și la elaborarea Regulamentului resursei informaționale create de SI EMRU. Astfel, propunerea este parțial relevantă pentru a fi inclusă în Conceptul SI EMRU.</p> <p>În acest sens, pct.17 subpct.1) lit.c) din Concept, devine pct.17 subpct.17.1.3 și va avea următorul cuprins:</p> <p>„17.1.3 arhivarea obiectului informațional - transferul datelor în arhivă conform criteriilor predefinite, precum finalizarea ciclului de viață operațional, expirarea termenului legal de păstrare sau alte condiții specifice (încetarea raporturilor de muncă, reorganizarea autorității publice, lichidarea funcției</p>
--	--	--

			publice). Arhivarea se realizează cu respectarea principiilor integrității, confidențialității și securității datelor, iar documentele și informațiile arhivate vor fi păstrate și gestionate în conformitate cu prevederile legislației privind expertiza valorii documentelor și completarea arhivelor de stat. ”
50.	Pct. 17 se va completa cu subpct. 8) cu următorul conținut: „Oferirea funcționalității avansate pentru generarea de rapoarte personalizate, adaptate cerințelor specifice ale autorității publice, utilizatorilor autorizați și auditorilor”, aceasta de asemenea constituind o funcție de bază a SI EMRU.		Se acceptă parțial. Pct.17 din Concept a fost completat cu un nou subpct.17.8 și va avea următorul cuprins: „17.8. Generarea rapoartelor specifice – sistemul oferă funcționalități pentru generarea de rapoarte adaptate cerințelor autorităților publice, utilizatorilor autorizați și auditorilor. Această funcție va permite selectarea și combinarea diverselor seturi de date gestionate de SI EMRU, facilitând analiza detaliată și sprijinind procesele de monitorizare, control și audit.”
51.	5. La pct. 19 se propune următoarea completare: „Pentru asigurarea funcționării corecte, SI EMRU interacționează <u>în conformitate cu standardele tehnice aprobate</u> ”, deoarece „Secțiunea 3 – Interconexiunea cu alte sisteme” reglementează funcționalitățile și interconexiunea cu alte sisteme, iar		Se acceptă parțial. Pct.19 din Concept va avea următorul cuprins: „19. Pentru asigurarea funcționării corecte, SI EMRU interacționează și realizează schimbul de date, în

	propunerea întărește obligația de standardizare ce ar prevedea necesitatea elaborării și adoptării normelor tehnice suplimentare pentru asigurarea unei integrări eficiente și standardizate cu sistemele de evidență relevante.	conformitate cu standardele tehnice aprobate , prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect), cu alte resurse și sisteme informaționale de stat, printre care:”
52.	Pct 23. se propune a fi completat după cum urmează: <i>„Administratorul tehnic al SI EMRU este Instituția publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (în continuare – STISC), care își exercită atribuțiile în conformitate cu cadrul normativ în materie de administrare tehnică și menținere a sistemelor informaționale de stat, inclusiv gestionarea serviciilor de acces pentru utilizatorii autorizați”.</i>	Se acceptă parțial. Pct.23 din Concept a fost revizuit și va avea următorul cuprins: <i>„23. Administratorul tehnic al SI EMRU este Instituția publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (în continuare – STISC), care își exercită atribuțiile în conformitate cu cadrul normativ în materie de administrare tehnică și menținere a sistemelor informaționale de stat, inclusiv implementarea măsurilor tehnice de gestionare a accesului utilizatorilor autorizați.”</i>
53.	La pct. 25 se propune completarea cu lit. e) cu următorul conținut: <i>„Auditorii interni/extern desemnați care vor avea acces temporar, limitat la datele și funcționalitățile relevante din SI EMRU, exclusiv pe parcursul desfășurării misiunilor de audit intern/extern, conform procedurilor de autentificare și jurnalizare stabilite ca utilizatori cu acces temporar, cu drepturi limitate, la datele și funcționalitățile necesare desfășurării misiunilor de audit.”</i> În acest sens, se va prevedea asigurarea unui mecanism de accesare prin autentificare strictă (de exemplu MPass) și cu jurnalizarea automată a tuturor	Se acceptă parțial. La pct.25 din Concept a fost revăzută numerotarea, și a fost completat cu subpct.25.5 și va avea următorul cuprins: „25.5. Auditorii interni/externi desemnați – vor avea acces temporar, limitat și monitorizat la datele și funcționalitățile relevante din SI EMRU doar pe durata desfășurării misiunilor de audit, cu

	acțiunilor efectuate de auditorii interni/externi pe parcursul desfășurării misiunii de audit.	respectarea procedurilor de autentificare prin MPass și jurnalizare a acțiunilor, conform prevederilor legislației privind auditul și protecția datelor cu caracter personal.”
54.	Pentru pct. 26 se propune modificarea sintagmei „Administratorul de sistem al SI EMRU” în sintagma „ Sarcinile de bază ale Administratorului de sistem al SI EMRU sunt: ... ” cu conjugarea corespunzătoare în continuare a sarcinilor menționate.	Se acceptă parțial. La pct.26 sintagma „Administratorul de sistem al SI EMRU:” se substituie cu sintagma „ Administratorul de sistem al SI EMRU are următoarele atribuții: ”
55.	9. Se propune revizuirea semnificației termenului de la pct. 28 lit. c) prin utilizarea definiției prevăzute la art. 2 din Legea nr. 158/2008 după cum urmează: „ <u>funcția publică – ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică</u> ” deoarece funcția publică nu se referă exclusiv la funcțiile ocupate de funcționarii publici, or, potrivit art. 2 alin. (2) din Legea nr.199/2010, funcția de demnitate publică este o funcție publică ce se ocupă prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire în condițiile legii. Sub acest aspect, identificăm că definiția oferită la art. 2 din Legea nr. 158/2008, este una corespunzătoare care stabilește un cerc mai larg de subiecți ce se încadrează în noțiunea de funcție publică decât cea propusă în proiectul Conceptului.	Se acceptă parțial. Recomandarea este parțial relevantă, or pct.5 din Concept, deja prevede aplicarea noțiunilor din Legea nr.158/2008 și Legea nr.199/2010, acoperind atât funcțiile ocupate de funcționarii publici, cât și funcțiile de demnitate publică. Așadar, pct.28 lit.c) din Concept devine pct.28 subpct.28.3 și va avea următorul cuprins: „28.3 funcția publică - funcție instituită în cadrul autorității publice;”
55.	10. La pct. 32 lit. e) la rubrica „date de serviciu” și „experiența de muncă” se propune concretizarea conținutului sintagmei „în funcția publică”. În proiect la rubrica „experiența de muncă” sunt prevăzute experiența în serviciul public și experiența în funcția publică care par	Se acceptă parțial. Pct.32 lit.e) din Concept devine pct.32.5 subpct.32.5.2, unde sintagma „în funcția publică” devine subpct.32.5.2.6.4 și va avea

	a avea același sens, astfel se propune specificarea „ <i>experienței în funcția publică din cadrul autorității publice</i> ” sau excluderea sintagmei „ <i>în funcția publică</i> ” în dependență de scopul urmărit.	următorul cuprins: „32.5.2.6.4 în funcția publică deținută/postul deținut. ”
57.	11. Se propune completarea pct. 45 cu subpct. 8., ce va avea următorul conținut: „ <i>mecanism de raportare privind încălcările de securitate, cu sancțiuni clare pentru accesarea neautorizată sau utilizarea necorespunzătoare a datelor din SI EMRU</i> ”.	Nu se acceptă. Aspectul de raportare a incidentelor de securitate este deja menționat în pct.50 din Concept, care prevede identificarea incidentelor, analiza și raportarea către autoritățile competente. Aspectul sancțiunilor ține de legislația privind protecția datelor cu caracter personal și securitatea informațională. Astfel, introducerea unui mecanism suplimentar în pct.45 ar duce la suprapunerea prevederilor.
58.	12. Din conținutul pct. 45 subpct. 6. – „ <i>audit și monitorizare continuă pentru a preveni eventualele abateri de la politicile de securitate</i> ”, nu este identificabil cum va fi efectuată monitorizarea continuă pentru a preveni eventualele abateri de la politicile de securitate și cum va fi asigurat acest proces.	Nu se acceptă. Pct.45 subpct.6 din Concept devine pct.45 subpct.45.6. Recomandarea formulată privind auditul și monitorizare continuă pentru a preveni eventualele abateri de la politicile de securitate este pertinentă, însă nivelul de detaliere cerut în recomandare este excesiv pentru un Concept, care, prin definiție, trebuie să prezinte viziunea generală, lăsând procedurile specifice și tehnice pentru etapele ulterioare, cum ar fi Regulamentul resursei

Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(aviz nr.20/210 din 16 ianuarie 2025)</i>	59.	Proiectul de hotărâre este fundamentat pe prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și ale Hotărârii Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a acestei legi. Aceste acte normative stabilesc principiile esențiale privind administrarea funcției publice și evidența funcționarilor publici, impunând utilizarea unor instrumente moderne de gestionare a resurselor umane la nivel național.	informaționale și Caietul de sarcini. Se ia act.
	60.	Propunem ca la conturul funcțional „PROCEDURI DE PERSONAL”, pe lângă funcțiile de digitalizare și stocare, să fie integrată funcția de notificare. Aceasta ar facilita activitatea subdiviziunii resurse umane sau a funcționarului public cu atribuții în managementul resurselor umane, asigurând implementarea optimă a procedurilor de personal. Exemple relevante includ: - Notificarea cu cel puțin 10 zile a expirării perioadei de probă a funcționarului public debutant, pentru emiterea ordinului de confirmare în funcția publică; - Notificarea conferirii gradului de calificare imediat superior funcționarului public care a obținut cel puțin calificativul „bine” la 6 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale; - Notificarea atribuirii unei noi trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă a funcționarului public, pentru emiterea actului administrativ corespunzător; - Notificarea utilizării zilelor de concediu și majorarea duratei concediului anual cu 3, 5 și 7 zile calendaristice pentru vechimea în serviciul public de peste 5, 10 și 15 ani;	Se acceptă parțial. Conform principiilor stabilite în Conceptul SI EMRU, documentul definește viziunea și aspectele generale, iar detaliile tehnice și scenariile operaționale urmează a fi stabilite în Caietul de sarcini al sistemului. Respectiv, deși relevantă, propunerea prezentată este prea detaliată pentru a fi inclusă în Concept. Astfel, pentru integrarea funcției de notificare, pct.17 a fost completat cu subpct.17.9 și va avea următorul cuprins: „17.9 Notificarea automată privind procedurile de personal - sistemul include funcționalități de notificare automată pentru sprijinirea gestionării resurselor umane în autoritățile publice. Notificările vor facilita respectarea termenelor prevăzute de cadrul normativ și

	<p>- Notificare privind participarea la activități de formare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual.</p> <p>Integrarea acestor notificări ar spori eficiența activităților de resurse umane și ar contribui la actualizarea continuă a datelor în sistem.</p>	<p>optimizarea proceselor administrative prin generarea alertelor privind evenimente relevante în asigurarea realizării procedurilor de personal.”</p>
61.	<p>Având în vedere că Hotărârea Guvernului nr.461/2013 privind aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova a fost abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 208/2021, este necesară actualizarea punctul 12 subpunctul 12.15 din Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane în conformitate cu noul clasificator.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Pct.12 subpct.12.15 din Concept devine pct.12 subpct.12.25 și va avea următorul cuprins:</p> <p>„12.25. Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova”.</p> <p>Respectiv, la pct.12 numerotarea actelor normative începând cu subpct.12.15 a fost modificată în ordinea crescătoare a anului de aprobare.</p>
62.	<p>Prin Hotărârea Guvernului nr. 681/2020 a fost aprobat Conceptul SIA „Registrul electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar, iar prin Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 a fost aprobat Regulamentul cu privire la modalitatea de ținere a registrului respectiv. Deoarece acest registru include și resursele umane din autoritățile publice, propunem armonizarea conceptelor SI EMRU și SIA „Registrul electronic al angajaților” pentru eliminarea suprapunerilor și optimizarea proceselor.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit Notei de fundamentare, SI EMRU reprezintă sistemul informațional național responsabil de evidența și management al resurselor umane din autoritățile publice, inclusiv digitalizarea procedurilor de personal aferente gestionării funcției publice și a funcționarilor publici.</p> <p>Totodată, prin Hotărârea Guvernului nr.681/2020, a fost aprobat Conceptul SIA REA, destinat sectorului bugetar și devenit</p>

			<p>obligatoriu pentru toate entitățile bugetare. SIA REA are ca obiectiv principal asigurarea unei evidențe unice a angajaților și angajatorilor din sistemul bugetar, însă capacitățile sale nu sunt suficiente pentru a fi utilizat ca un instrument complex de management al resurselor umane în autoritățile publice.</p> <p>Astfel, SIA REA nu oferă instrumente pentru gestionarea carierei, competențelor, evaluării performanțelor sau promovării funcționarilor publici. De asemenea, nu poate susține un cadru de raportare detaliat asupra funcțiilor publice, a recrutărilor și a dinamicii resurselor umane în administrația publică.</p> <p>În acest sens, întru evitarea dublării resurselor informaționale și menținerea unor evidențe paralele privind raporturile de serviciu/de muncă, Conceptul SI EMRU prevede interoperabilitatea cu SIA REA (<i>a se vedea pct.19 subpct.19.3 din Concept</i>), permițând preluarea datelor necesare din acesta, pentru crearea unei resurse informaționale utile și eficiente.</p> <p>Prin urmare, având în vedere că SIA REA include și evidența resurselor umane din autoritățile publice, este indispensabilă armonizarea SI</p>
--	--	--	---

		EMRU cu SIA REA pentru eliminarea suprapunerilor și optimizarea proceselor de gestionare a resurselor umane.
63.	Se propune includerea unei anexe care să detalieze procedurile operaționale și raporturile dintre instituțiile implicate, pentru clarificarea atribuțiilor Cancelariei de Stat, STISC și ale altor autorități publice relevante.	<p>Precizare.</p> <p>Conceptul sistemului informațional are rolul de a defini viziunea generală, structura și principiile de funcționare ale sistemului, nu de a detalia procesele operaționale specifice fiecărei autorități/instituții implicate.</p> <p>Mai mult decât atât, capitolul privind structura organizațională a SI EMRU (pct.21-27 din Concept) clarifică atribuțiile principale ale Cancelariei de Stat, STISC și ale altor autorități relevante, inclusiv rolurile utilizatorilor și administratorilor sistemului.</p> <p>Detalierea procedurilor operaționale și raporturilor interinstituționale vor fi luate în considerare la elaborarea Regulamentului resursei informaționale sau prin acorduri de interoperabilitate, nu în cadrul Conceptului.</p>
64.	Proiectul nu include o listă de indicatori de performanță necesari pentru monitorizarea și evaluarea succesului implementării SI EMRU, întrucât acest aspect este prevăzut de art. 13 din Legea nr. 158/2008.	<p>Precizare.</p> <p>Conceptul prevede funcționalitatea de gestionare a indicatorilor de monitorizare și raportare la pct.17 subpct.17.2, stabilind că sistemul va</p>

			<p>include indicatori statistici, de produs, de rezultat și de impact. Acest lucru asigură că mecanismele necesare pentru evaluarea performanței sistemului vor fi integrate, fără a fi necesară o listă detaliată în Concept.</p> <p>Totodată, indicatorii de performanță pot evolua în timp, în funcție de necesitățile autorităților publice și de modificările cadrului normativ. Prin urmare, fixarea unei liste de indicatori în Concept ar putea limita capacitatea de adaptare a sistemului la noi cerințe.</p>
	65.	<p>Deși proiectul menționează utilizarea platformei MConnect, lipsesc detalii clare despre integrarea cu registrele relevante, cum ar fi Registrul de Stat al Populației sau Registrul de Stat al Unităților de Drept.</p>	<p>Precizare.</p> <p>La pct.19 din Concept este stabilit explicit că SI EMRU va interacționa cu Registrul de Stat al Populației pentru extragerea datelor despre „persoana fizică” și cu Registrul de Stat al Unităților de Drept pentru date despre „autoritatea publică”. Această prevedere confirmă integrarea cu registrele relevante prin intermediul platformei de interoperabilitate MConnect.</p> <p>Totodată, platforma guvernamentală de interoperabilitate MConnect este prevăzută în Concept ca instrument pentru schimbul de date între SI EMRU și registrele relevante, astfel încât să fie asigurată coerența și</p>

			<p>securitatea schimbului de informații. Prin urmare, includerea unor detalii suplimentare despre integrarea cu aceste registre în Concept nu este necesară, deoarece principiile de interoperabilitate sunt deja stabilite, iar detaliile tehnice urmează a fi dezvoltate în etapele ulterioare de implementare.</p>
66.	<p>Propunem testarea SI EMRU în cadrul unor autorități publice pilot, pentru a evalua funcționalitățile și a remedia eventualele deficiențe înainte de extinderea la nivel național.</p>		<p>Precizare.</p> <p>În conformitate cu standardele internaționale privind dezvoltarea sistemelor informaționale guvernamentale (OECD, UE, SIGMA), pilotarea este o practică recomandată în implementarea oricărui sistem IT de importanță strategică.</p> <p>Astfel, pilotarea unui sistem informațional complex, precum SI EMRU, reprezintă o etapă esențială în procesul de implementare, asigurând testarea funcționalităților, identificarea și remediarea eventualelor deficiențe înainte de extinderea la nivel național.</p> <p>Respectiv, potrivit proiectului PND 2026 – 2028, la etapele de realizare pentru dezvoltarea și implementarea SI EMRU, sunt prevăzute activități de bază privind testarea și pilotarea funcționalităților SI EMRU în cadrul autorităților publice centrale (APC),</p>

			<p>precum și instruirea personalului din serviciul resurse umane al APC pentru utilizarea SI EMRU (inclusiv pentru testare și pilotare). Subsidiar, includerea detaliilor privind pilotarea în cadrul Conceptului nu este relevantă, deoarece testarea și pilotarea sunt etape tehnice aferente procedurilor de dezvoltare și implementare a sistemului.</p>
67.		<p>Considerăm necesară implicarea mai activă a autorităților locale și a funcționarilor publici în procesul de elaborare și implementare a sistemului, pentru a asigura adoptarea uniformă a soluțiilor propuse.</p>	<p>Precizare. Proiectul este consultat cu toți factorii implicați, în conformitate cu Legea nr.158/2008, Legea nr. 467/2003 și Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, care prevăd colaborarea între autoritățile publice. Totodată, la etapele de dezvoltare și implementare a SI EMRU se va asigura implicarea tuturor actorilor vizati, inclusiv a autorităților locale și a funcționarilor publici, pentru a garanta adoptarea uniformă și eficientă a sistemului, astfel încât SI EMRU să răspundă nevoilor operaționale diverse, să integreze fluxurile administrative specifice fiecărui nivel și să permită gestionarea eficientă a resurselor umane în mod coerent în întreaga administrație publică.</p>

	68.	Având în vedere observațiile și recomandările expuse, considerăm necesară ajustarea proiectului Hotărârii Guvernului pentru a asigura conformitatea deplină cu prevederile Legii nr. 158/2008 și ale Hotărârii Guvernului nr. 201/2009, precum și pentru a garanta eficiența și sustenabilitatea Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.	Se ia act.
Casa Națională de Asigurări Sociale (aviz nr.14-02/95 din 16 ianuarie 2025)	69.	prezintă următoarele obiecții și propuneri. 1. La punctul 12, subpct.12.15. din proiect, textul ”Hotărârea Guvernului nr. 461/2013” urmează a fi revizuit, deoarece hotărârea menționată a fost abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 privind aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova.	Se acceptă. Pct.12 subpct.12.15 din Concept devine pct.12 subpct.12.25 și va avea următorul cuprins: „12.25. Hotărârea Guvernului nr. 208/2021 cu privire la aprobarea structurii Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova”. Respectiv, la pct.12 numerotarea actelor normative începând cu subpct.12.15 a fost modificată în ordinea crescătoare a anului de aprobare.
	70.	2. La punctul 20, subpct.20.3. din proiect, se exclude. Argumentare: datele solicitate din Registrul de stat de evidență individuală nu sunt relevante / suficiente întru realizarea scopului și sarcinilor propuse de Sistemul informațional de evidență și management a resurselor umane din autoritățile publice expuse de către autor, în pct.8 și 9 al proiectului.	Se acceptă. Capitolul IV. SPAȚIUL FUNCȚIONAL, la Secțiunea 3. Interconexiunea cu alte sisteme, pct.20 subpct.20.3 devine pct.19, unde subpct.19.3 a fost exclus. Respectiv, numerotarea subpunctelor a fost ajustată.
	71.	3. Se impune necesitatea corelării prevederilor proiectului Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane cu cele ale Conceptului Sistemului informațional automatizat „Registrul	Precizare. În contextul corelării prevederilor Conceptului SI EMRU cu Hotărârii Guvernului nr.681/2020 privind

	<p>electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 681/2020 și a Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 443/2022, de către autor.</p> <p><u>Argumentare:</u> Scopul Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat "Registrul electronic al angajaților" este în stabilirea modului de organizare și mecanismul de funcționare a resursei informaționale destinate evidenței integrate și sistematizate a informației aferente raporturilor de muncă / serviciu ale angajaților. Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” este de a crea o resursă informațională privind persoanele angajate pe teritoriul Republicii Moldova prin colectarea, stocarea și actualizarea datelor aferente acestora, conform Conceptului Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar. Or, proiectul Conceptului Sistemului informațional de evidență și management a resurselor umane din autoritățile publice prevede că, sistemul este <u>unic de gestiune integrată a datelor privind personalul din autoritățile publice</u>.</p> <p>Totodată, conform pct. 22 din Hotărârea Guvernului nr.443/2022 autoritățile/instituțiile bugetare asigură înregistrarea și actualizarea datelor în SIA „Registrul electronic al angajaților” privind statele de personal și schemele de încadrare aprobate, inclusiv informația despre angajați, raporturile de serviciu/muncă.</p> <p>În acest sens, autorul proiectului urmează a lua în calcul și prevederile Hotărârii Guvernului nr.443/2022 pentru a evita suprapunerile funcționale, completarea dublă a datelor întru utilizarea eficientă a resurselor administrative</p>	<p>Conceptul SIA REA și Hotărârii Guvernului nr.443/2022 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a Registrului de stat format de SIA REA, este important de menționat că <i>SI EMRU nu suprapune funcționalitățile SIA REA</i>, ci le completează și extinde, având un domeniu de aplicare mai larg.</p> <p>SIA REA este conceput în principal pentru evidența angajaților și a raporturilor de muncă/serviciu, în timp ce SI EMRU, potrivit Conceptului se planifică a fi un sistem național integrat pentru managementul resurselor umane în administrația publică, incluzând funcționalități avansate pentru gestionarea carierei, competențelor, evaluării performanțelor, recrutării, promovării și monitorizării indicatorilor de performanță.</p> <p>În acest sens, cu referire la statul de personal și schemele de încadrare, conform Anexei nr.5 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008, statul de personal este doar o procedură de personal, în timp ce schema de încadrare reprezintă un proces conex, fiind elaborată după avizarea favorabilă a</p>
--	--	--

		ale instituției.	statului de personal de către Cancelaria de Stat (pct.27 din Anexa nr.5). Astfel, includerea SIA REA nu acoperă întreaga complexitate a managementului resurselor umane necesară autorităților publice. Totodată, pentru a evita menținerea unor evidențe paralele și suprapunerea funcționalităților, Conceptul SI EMRU prevede interoperabilitatea cu SIA REA (<i>a se vedea pct.19 subpct.19.3 din Concept</i>), ceea ce permite preluarea automată a datelor necesare și integrarea acestora.
Ministerul Mediului <i>(aviz nr.721 din 17 ianuarie 2025)</i>	72.	Comunică lipsa propunerilor și obiecțiilor asupra proiectului supus avizării.	Se ia act.
Consiliul Audiovizualului <i>(aviz nr.9/02 din 17 ianuarie 2025)</i>	73.	În limita competențelor funcționale prevăzute de Codul serviciilor media audiovizuale al Republicii Moldova nr.174/2008, Consiliul Audiovizualului comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Serviciul Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor <i>(aviz nr.01/2-30-67 din 17 ianuarie 2025)</i>	74.	Comunică despre lipsa propunerilor și obiecțiilor asupra acestuia.	Se ia act.
Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor <i>(aviz nr.05/142/25 din</i>	75.	Comunică faptul că susține proiectul nominalizat fără obiecții sau propuneri.	Se ia act.

<p>17 ianuarie 2025)</p> <p>Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr.Rg02 - 000144 din 15 ianuarie 2025)</p>	76.	Comunică lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
<p>Autoritatea Națională de Integritate (aviz nr.05/400 din 17 ianuarie 2025)</p>	77.	<p>Având în vedere că opțiuni alternative nu pot fi luate în calcul, comunicăm că, susținem proiectul în cauză, cu următoarele constatări, recomandări și propuneri: <u>La proiectul hotărârii de Guvern:</u> Punctul 1 de exclus pe motivul că instituirea (înființarea) Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (SI EMRU), neavând produsul de fapt, este incorect, cu atât mai mult cu cât punctul 2 stabilește aprobarea Conceptului, iar noțiunea de concept conform Dicționarului explicativ al limbii române (https://dexonline.ro/) înseamnă o idee generală, care urmează a fi detaliată. Astfel, instituirea presupune un produs creat, testat și lansat cu toate componentele necesare, inclusiv manualul de utilizare și instruirea utilizatorilor (pct.52, Conceptul). În acest sens, punctul 4 subpunctul 4.1 confirmă că, punerea în exploatare a SI EMRU este condiționată de elaborarea <i>Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a resursei informaționale formate în sistemul informațional de evidență și management ale resurselor umane din autoritățile publice</i>, fără de care sistemul nu poate fi instituit, or instituire presupune funcționare. Ipoteza instituirii Sistemului la data aprobării Conceptului este combătută și prin dispozitivul de la punctul 3 al proiectului hotărârii, care stipulează că, „<i>Cancelaria de</i></p>	<p>Se acceptă. Pct.1 din proiectul Hotărârii de Guvern a fost exclus. Respectiv, pct.2 devine pct.1 și va avea următorul cuprins: „1. Se aprobă Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (se anexează).” Subsecvent, proiectul hotărârii a fost revizuit potrivit următoarelor: Pct.4 subpct.4.1 din proiectul hotărârii devine pct.2 și va avea următorul cuprins: „2. Cancelaria de Stat, în calitate de posesor al Sistemului informațional va elabora și va prezenta spre aprobare Guvernului, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Regulamentul resursei informaționale formate de Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.”</p>

	<p><i>Stat ... va asigura condițiile ... pentru crearea ... Sistemului ...”, or nu poate fi instituit ceea ce nu există, urmează a fi creat.</i></p>	<p>Pct.3 din proiectul hotărârii a fost modificat, și va avea următorul cuprins: „3. Crearea, administrarea, mentenanța, funcționarea și dezvoltarea continuă a Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate Cancelariei de Stat în legile bugetare anuale, precum și din alte surse legale.”</p> <p>Pct.6 din proiectul hotărârii devine pct.4, și va avea următorul cuprins: „4. Se abrogă 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).”</p> <p>Pct.4 subpct.4.2 din proiectul hotărârii devine pct.5 și va avea următorul cuprins: „5. La implementarea Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, Cancelaria de Stat, va întreprinde măsurile necesare, conform cadrului normative, de casare a soluției</p>
--	--	--

		software a Sistemului informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”.” Pct.5 se exclude din proiectul hotărârii. Pct.7 din proiectul hotărârii devine pct.6. și va avea următorul cuprins: „6. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Cancelariei de Stat.” Pct.8 din proiectul hotărârii se exclude.
78.	Pentru respectarea consecutivității logice și a coerenței acțiunilor, propunem ca punctul 2 să fie numerotat ca punctul 1.	Se acceptă. Pct.2 din proiectul hotărârii devine pct.1 și va avea următorul cuprins: „1. Se aprobă Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (se anexează).”
79.	Punctul 2 să fie expus în redacție nouă cu următorul conținut: „2. Se demarează procesul de creare a Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (SI EMRU) în conformitate cu principiile și mecanismele stabilite în Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.”	Se acceptă parțial. Pct.4 subpct.4.1 din proiectul hotărârii devine pct.2 și va avea următorul cuprins: „2. Cancelaria de Stat, în calitate de posesor al Sistemului informațional va elabora și va prezenta spre aprobare Guvernului, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Regulamentul resursei informaționale formate de Sistemul informațional de evidență

		<p>și management al resurselor umane din autoritățile publice.” Conex, pct.3 din proiectul hotărârii a fost modificat, și va avea următorul cuprins: „3. Crearea, administrarea, mentenanța, funcționarea și dezvoltarea continuă a Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate Cancelariei de Stat în legile bugetare anuale, precum și din alte surse legale.”</p>
80.	<p><u>La Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice:</u> 4. La punctul 32 litera e) liniuțele șase și șapte de exclus ca fiind factori discriminatorii;</p>	<p>Se acceptă parțial. Pct.32 lit.e) din Concept, devine pct.32 subpct.32.5, la liniuța șase fiind exclus cuvântul „etnie”. Totodată, pct.32 lit.e) liniuța șapte, devine pct.32 subpct.32.5.1.6. În acest sens, se va menționa că Obiectivul 16 al Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă (ODD 16): Promovarea unor societăți pașnice și inclusive, cuprinde sub-obiectivul 16.7, care vizează instituțiile incluzive, participative și reprezentative. Astfel, indicatorul 16.7.1.b urmărește raportul dintre proporția pozițiilor ocupate în autoritățile publice</p>

			<p>(centrale și locale) de către persoanele din anumite grupuri ale populației și proporția grupului respectiv în total populație. Acest indicator este esențial pentru monitorizarea gradului de incluziune a persoanelor cu dizabilități în funcția publică.</p> <p>Anume pe acest indicator, Cancelaria de Stat, raportează anual, datele statistice privind implementarea politicii statului în domeniul serviciului public și al procedurilor de personal.</p> <p>Respectiv, menținerea acestor date permite Guvernului să monitorizeze gradul de reprezentativitate a persoanelor cu dizabilități în funcția publică și să evalueze măsurile de incluziune implementate.</p> <p>Astfel, se poate asigura că aceste persoane beneficiază de oportunități egale de angajare și promovare în administrația publică, în conformitate cu principiul nediscriminării.</p> <p>Mai mult decât atât, în contextul Strategiei Uniunii Europene pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030, Uniunea Europeană monitorizează gradul de incluziune al grupurilor vulnerabile, inclusiv al persoanelor cu dizabilități, în sectorul</p>
--	--	--	--

		<p>public în contextul alinierii la normele europene privind drepturile omului și egalitatea de șanse.</p> <p>Urmare, datele colectate în SI EMRU vor fi utilizate pentru raportare, consolidând astfel angajamentele asumate în cadrul procesului de integrare europeană.</p> <p>Subsidiar, gestionarea datelor statistice privind persoanele cu dizabilități angajate în serviciul public va asigura monitorizarea respectării prevederilor art.34 alin.(4) al Legii nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, or angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați. Totodată, angajatorii asigură evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care va conține înscrisuri privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc.</p>
--	--	---

	<p>81. La punctul 33 litera d) informațiile privind datele despre luarea la evidență și scoaterea de la evidență le considerăm irelevante Sistemului.</p>	<p>Se acceptă. Pct.33 lit.d) din Concept a fost exclus. Totodată, la pct.33 din Concept, numerotarea a fost modificată în conformitate cu prevederile pct.52 alin.(3) al Legii nr.100/2017.</p>
	<p>82. <u>Aspecte generale:</u> <u>Considerăm necesară corelarea acțiunilor prescrise în Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice</u> (pct.17, Concept) și a altor acte ce urmează a fi elaborate în contextul implementării Conceptului cu reglementările conținute în cadrul normativ în vigoare în ceea ce privește arhivarea obiectelor informaționale, inclusiv a dosarelor personale electronice și coordonarea cu Agenția Națională a Arhivelor pentru reglementarea la nivel național a aspectelor de arhivare a obiectelor informaționale și transmiterea acestora spre păstrare de stat, după caz (la speță 75 de ani pentru dosarele personale);</p>	<p>Se acceptă parțial. În temeiul art.7⁶ alin.(2) a Legii nr.467/2003, Conceptul are rolul de a defini viziunea generală, principiile și aspectele-cheie ale sistemului informațional, nu de a stabili procedure tehnice exhaustive. În acest sens, pct.17 subpct.1) lit.c) din Concept, devine pct.17 subpct.17.1.3, și va avea următorul cuprins: „17.1.3 arhivarea obiectului informațional - transferul datelor în arhivă conform criteriilor predefinite, precum finalizarea ciclului de viață operațional, expirarea termenului legal de păstrare sau alte condiții specifice (încetarea raporturilor de muncă, reorganizarea autorității publice, lichidarea funcției publice). Arhivarea se realizează cu respectarea principiilor integrității, confidențialității și securității datelor, iar documentele și informațiile arhivate vor fi</p>

		<p>păstrate și gestionate în conformitate cu prevederile legislației privind expertiza valorii documentelor și completarea arhivelor de stat.”</p> <p>Procedurile tehnice și mecanismele specifice de arhivare și acces la datele arhivate vor fi luate în considerare la elaborarea Regulamentului resursei informaționale create de SI EMRU și a Caietului de sarcini, inclusiv pe parcursul dezvoltării sistemului odată ce vor fi identificate date concrete despre necesitățile utilizatorilor.</p>
83.	<p>Simplificarea evidențelor funcționarilor publici la nivel de țară, fie prin limitarea evidențelor strict pe domeniul de competență a entităților publice deținătoare de registre, fie prin unificarea componentei date și asigurarea interoperabilității dintre sistemele existente, astfel încât să fie asigurat un proces de lucru echilibrat pentru funcționarii din cadrul subdiviziunilor resurse umane. Or la moment, în condițiile executării integrale ale prevederilor complexe ale Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și a Hotărârii Guvernului nr.201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, odată cu implementarea Sistemului informațional automatizat „Registrul de evidență a angajaților” de către Ministerul Finanțelor, volumul de muncă al subdiviziunilor resurse umane, cărora le revin sarcini considerabile la completarea acestuia, inclusiv formarea dosarelor personale ale angajaților, precum și a ținerii Registrului funcțiilor</p>	<p>Precizare.</p> <p>În vederea simplificării evidențelor funcționarilor publici la nivel național și asigurării unui proces de lucru echilibrat pentru subdiviziunile resurse umane, dezvoltarea funcționalităților SI EMRU se va realiza cu accent pe eliminarea dublărilor de evidență și consolidarea interoperabilității cu SIA REA. Astfel, conform Conceptului, SI EMRU va facilita gestionarea integrată a datelor privind funcția publică, reducând efortul administrativ prin automatizarea proceselor și minimizarea introducerii manuale a informațiilor în sisteme distincte.</p> <p>De asemenea, având în vedere că</p>

	<p>publice și al funcționarilor publici, sarcinile de muncă ale acestora s-au dublat.</p>	<p>SIA „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”, conform datelor recente, nu este funcțional, prin implementarea SI EMRU vor fi întreprinse măsuri pentru integrarea și valorificarea datelor deja existente, la cât aceasta va fi posibil conform funcționalităților Registrului.</p> <p>Mai mult decât atât, SI EMRU, este conceput pentru a sprijini subdiviziunile resurse umane, contribuind la un management eficient al resurselor umane în administrația publică.</p> <p>Subsidiar, potrivit ultimelor modificări în Anexa nr.9 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009 privind implementarea Legii nr.158/2008, structura și numărul de unități în subdiviziunea resurse umane se stabilesc de către conducătorul autorității publice, ținând cont de efectivul-limită al autorității publice, direcțiile strategice de dezvoltare a resurselor umane ale autorității publice, volumul și complexitatea funcțiilor, atribuțiilor și rolurilor, precum și gradul/nivelul de implicare în administrarea directă a resurselor umane pentru unitățile de personal din cadrul structurilor organizaționale din sfera de competență a autorității publice.</p>
--	---	--

	84.	Totodată, pentru a evita experiența RFPPF, propunem, în calitate de practicieni, de a asigura un Sistem de evidență simplu în administrare și accesibil din punct de vedere al funcționalității.	<p>Precizare.</p> <p>La dezvoltarea funcționalităților sistemului se va ține cont de principiile sistemelor moderne, care sunt concepute pentru a fi intuitive, ușor de utilizat și accesibile. Astfel, se va asigura o evidență simplă în administrare, cu interfață prietenoasă și funcționalități optimizate, evitând provocările întâmpinate în experiența RFPPF.</p>
<p>Ministerul Justiției (aviz nr.04/1-593 din 17 ianuarie 2025)</p>	85.	<p>Potrivit notei de fundamentare, proiectul rezultă din Acțiunea 1.3.1 din <i>Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023 - 2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023 - 2030</i>, adoptat prin <i>Hotărârea Guvernului nr. 352/2023</i>, ce prevăd instituirea unui cadru instituțional aplicabil funcției publice bine definit, elaborat pe baza bunelor practici și a standardelor europene în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, corelat cu prioritățile statului și asigurat cu resursele umane și informaționale necesare unei administrații publice moderne, orientată spre inovații și tehnologii moderne. Scopul proiectului de hotărâre este de a specifica cerințele de bază pentru dezvoltarea SI EMRU, incluzând destinația și obiectivele acestuia, funcțiile esențiale, obiectele sistemului, structura resurselor informaționale, infrastructura tehnologică și cerințele de bază pentru furnizarea și preluarea informațiilor de către autoritățile publice. Sistemul va sprijini activitățile de gestionare a resurselor umane, asigurând conformitatea proceselor și integritatea datelor în concordanță cu cadrul normativ aplicabil, precum și</p>	<p>Se ia act.</p>

	respectarea cerințelor de securitate și protecție a datelor.	
86.	<p>La forma actuală a proiectului hotărârii, sub aspect conceptual și al respectării normelor de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative se vor reține următoarele.</p> <p>În proiectul hotărârii: La pct. 2, textul „ , conform anexei” se va substitui cu textul „(se anexează)”, conform uzanțelor.</p>	<p>Se acceptă. Pct.2 din proiectul hotărârii devine pct.1 și va avea următorul cuprins: „1. Se aprobă Conceptul Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (se anexează).”</p>
87.	<p>Se va revedea necesitatea sbp. 4.1 în contextul în care art. 16 alin. (3) din <i>Legea nr. 71/2007 cu privire la registre</i> deja prevede că, „Înainte de punerea în exploatare a sistemului informațional automatizat destinat ținerii registrului de stat, autoritatea publică care a instituit registrul aprobă regulamentul cu privire la modalitatea de ținere a registrului.”.</p>	<p>Se acceptă. Pct.4 subpct.4.1 din proiectul hotărârii devine pct.2 și va avea următorul cuprins: „2. Cancelaria de Stat, în calitate de posesor al Sistemului informațional va elabora și va prezenta spre aprobare Guvernului, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Regulamentul resursei informaționale formate de Sistemul informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.”</p>
88.	<p>La pct. 8, ce vizează intrarea în vigoare a hotărârii, semnalăm că, potrivit art. 56 alin. (1) din <i>Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative</i>, actele normative intră în vigoare peste o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova sau la data indicată în textul actului normativ, care nu poate fi anterioară datei publicării. Totodată, alin. (3) al acestui articol dispune că „Intrarea în vigoare a actelor normative poate fi stabilită pentru o altă dată doar în cazul în care se</p>	<p>Se acceptă parțial. Pct.8 din proiectul hotărârii se exclude.</p>

	urmărește protecția drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, realizarea angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova, conformarea cadrului normativ hotărârilor Curții Constituționale, eliminarea unor lacune din legislație sau contradicții între actele normative ori dacă există alte circumstanțe obiective.” Astfel, intrarea în vigoare a actului normativ la data publicării urmează să fie argumentată în nota de fundamentare la proiect.	
89.	În anexa la proiectul hotărârii: Parafa de aprobare a anexei se va expune, după cum urmează: „Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2025”.	Se acceptă. Parafa de aprobare a anexei a fost expusă, după cum urmează: „Aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. ____/2025”.
90.	La pct. 10, cu referire la exprimarea „normele și standardele internaționale recunoscute în domeniu”, se va identifica subiectul abilitat pentru recunoașterea normelor și standardelor internaționale menționate. Totodată, din expresia „cadrului normativ național în vigoare” se vor exclude cuvintele „în vigoare” ca fiind inutile. Regula generală este că referințele la actele normative reprezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment (observație valabilă pentru toate cazurile similare din proiect).	Se acceptă. La pct.10 sintagma vizată din Concept devine pct.10 subpct.10.1 și va avea următorul cuprins: „ 10.1 principiul legalității, dezvoltarea și exploatarea sistemului va avea loc în conformitate cu prevederile cadrului normativ național, cu normele și standardele în domeniul protecției datelor și securității informaționale; ”
91.	La pct. 10, la poziția „integritatea datelor”, se va analiza oportunitatea menținerii exemplului expus în paranteze, or, prin indicarea expresă „excluderea din sistem” a datelor ca modalitate de denaturare și/sau deteriorare a acestora, se elimină alte modalități prin care datele pot fi denaturate și/sau deteriorate.	Se acceptă. La pct.10 poziția „integritatea datelor” din Concept devine pct.10 subpct.10.2.1, unde sintagma „excluderea din sistem” a fost exclusă din textul normei.
92.	La pct. 10, la poziția „principiul confidențialității	Se acceptă.

		<p>informației”, cuvântul „beneficiarilor” se va substitui cu cuvântul „utilizatorilor” în conformitate cu art. 3 din <i>Legea nr. 467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat</i>. Totodată, cuvântul „neregulamentară” se va substitui cu cuvântul „neautorizată”, în scopul utilizării terminologiei uniforme.</p>	<p>La pct.10 poziția „principiul confidențialității informației” din Concept devine pct.10 subpct.10.4 și va avea următorul cuprins: „10.4. principiul confidențialității informației, presupune răspunderea personală, în conformitate cu legislația în vigoare a utilizatorilor SI EMRU pentru utilizarea și divulgarea neautorizată a informației confidențiale personificate;”</p>
93.	<p>Pct. 11 se va exclude, deoarece nu conține o normă juridică, dar o explicație a temeiului creării SI EMRU.</p>		<p>Se acceptă parțial. Pct.11 din Concept a fost revizuit și va avea următorul cuprins: „11. Crearea, administrarea, mentenanța, dezvoltarea și utilizarea SI EMRU se realizează în conformitate cu cadrul normativ care reglementează activitatea în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, precum și în domeniul informatizării și resurselor informaționale de stat.”</p>
94.	<p>La pct. 13 alineatul introductiv se va revedea corectitudinea utilizării termenului „standarde tehnice”, pornind de la actele enumerate (regulamente tehnice și standarde).</p>		<p>Se acceptă. La pct.13 din Concept a fost revizuit și va avea următorul cuprins: „13. La dezvoltarea și implementarea SI EMRU se vor respecta următoarele reglementări tehnice și standarde aplicabile în materie de</p>

		dezvoltare a soluțiilor informatice:”
95.	La pct.26, alineatul introductiv se va completa prin definiția expresă a conținutului normei, fie sunt drepturi, atribuții sau funcții ale administratorului de sistem.	Se acceptă. Pct.26 din Concept va avea următorul cuprins: „26. Administratorul de sistem al SI EMRU are următoarele atribuții: ”
96.	La pct.30 lit.a) alineatul trei, cuvântul „majoră” se va exclude ca fiind excedent. La lit. d) alineatele unu și trei, cuvântul „scriptică” se va substitui cu cuvântul „organizatorică” în ambele cazuri.	Se acceptă. Pct.30 lit.a) alineatul trei din Concept devine pct.30 subpct.30.1.3, unde cuvântul „majoră” a fost exclus. Totodată, pct.30 lit.d) devine pct.30 subpct.30.3, și va avea următorul cuprins: „ 30.3. <i>pentru obiectul informațional „funcția publică”:</i> 30.3.1 punerea inițială în evidență se efectuează la instituirea funcției publice (funcția publică se consideră instituită la data avizării favorabile a statului de personal); 30.3.2 actualizarea datelor se efectuează la modificarea caracteristicilor funcției publice (codul funcției publice, categoria funcției publice, denumirea funcției publice, nivelul retribuirii muncii); 30.3.3 scoaterea din evidență și arhivarea se efectuează la lichidarea funcției publice, ca urmare a intrării în vigoare a unui nou stat de personal. ”

	<p>97. La pct. 32 lit. e) poziția „funcția deținută”, cuvintele „data reînnoirii contractului” se vor substitui cu cuvintele „data modificării contractului”, or, potrivit art. 68 din <i>Codul muncii nr. 154/2003</i>, modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele contractului individual de muncă.</p>	<p>Se acceptă. Pct.32 lit.e) poziția „funcția deținută” din Concept devine pct.32 subpct.32.5.3, unde subpct.32.5.3.5 va avea următorul cuprins: „32.5.3.5 data modificării contractului-tip de muncă (dacă este cazul);”</p>
	<p>98. La pct.32 lit.e) la poziția „date despre încălcările disciplinare” cuvântul „încălcări” se va substitui cu cuvântul „abateri” conform art.57 din <i>Legea nr. 158/2008</i>.</p>	<p>Se acceptă. Pct.32 lit.e) poziția „date despre încălcările disciplinare” din Concept a fost exclusă. Conex, pct.32 componenta „date despre serviciu” va avea următorul cuprins: „32.5.2 date de serviciu: 32.5.2.1. categoria funcției publice sau a postului; 32.5.2.2. nivelul de studii: inclusiv calificările academice relevante; 32.5.2.3. specialitatea; 32.5.2.4. gradul de calificare și data atribuirii; 32.5.2.5 sancțiuni disciplinare: 32.5.2.5.1. abaterea disciplinară; 32.5.2.5.2. sanctiunea; 32.5.2.5.3. numărul și data actului administrativ; 32.5.2.5.4. perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare. 32.5.2.5.5. experiența de muncă: 32.5.2.6.1. generală;</p>

			32.5.2.6.2. în serviciu public; 32.5.2.6.3. în autoritatea publică; 32.5.2.6.4. în funcția publică/ post.”
99.	Prevederile de la pct. 51 se vor exclude deoarece sunt lipsite de densitate normativă, întrucât reflectă scopul elaborării resurselor informaționale. Scopul urmează a fi menționat în nota de fundamentare.		<p>Se acceptă.</p> <p>Formularea propusă în pct.51 a fost exclusă, Capitolul X va avea următorul cuprins:</p> <p style="text-align: center;">„Capitolul X ÎNCHEIERE</p> <p>„53. Prezentul Concept descrie principiile și cerințele esențiale privind elaborarea, actualizarea și accesibilitatea resursei informaționale necesare pentru gestionarea resurselor umane în serviciul public, în conformitate cu normele de veridicitate, interoperabilitate și eficiență administrativă. Soluția tehnică va fi concepută și implementată pentru a sprijini autoritățile publice în procesul de management al funcției publice și al funcționarilor publici, asigurând un cadru unificat de evidență și raportare.</p> <p>54. Funcționarea eficientă la nivel național a SI EMRU este asigurată prin implementarea sistemului în toate autoritățile publice, ceea ce presupune necesitatea dotării tuturor autorităților publice cu echipamentele tehnologice (atât</p>

			software, cât și hardware), precum și instruirea utilizatorilor prin intermediul cursurilor specializate. 55. Autoritățile publice sunt obligate în realizarea managementului resurselor umane să utilizeze SI EMRU, în baza cererii de solicitare a înregistrării profilului autorității transmisă către Cancelaria de Stat.”
Ministerul Afacerilor Interne (aviz nr.42/163 din 17 ianuarie 2025)	100.	<p>Conceptul propus urmează să contribuie la modernizarea administrației publice prin digitalizarea proceselor de management al resurselor umane. Însă, schimbul de date prin platforma MConnect va expune informațiile prelucrate la riscuri de securitate, inclusiv cele ce privesc protecția datelor cu caracter personal. Implementarea sistemului va presupune prelucrarea unei cantități mari de informații sensibile, inclusiv date biometrice, personale și de natură profesională, ceea ce necesită măsuri stricte de protecție și reglementări clare pentru a preveni orice riscuri de securitate.</p> <p>Conceptul prevede prelucrarea unei varietăți extinse de date cu caracter personal, cum ar fi date biometrice (grupa sanguină, înălțimea, culoarea ochilor), dar și alte date cu caracter personal (IDNP, adresa de domiciliu, evaluările profesionale). În aceste condiții, se impune o reglementare mai detaliată a măsurilor de protecție și limitare a accesului la astfel de informații. Accesul necontrolat la datele respective poate expune sistemul unor riscuri majore, inclusiv utilizării abuzive sau breșe de securitate. Astfel, se propune introducerea unor mecanisme stricte de criptare atât în timpul stocării, cât și al transferului de date, precum și măsuri suplimentare de restricționare a accesului, care să fie stabilite în funcție de rolurile</p>	<p>Precizare.</p> <p>Conceptul SI EMRU este elaborat în contextul necesității digitalizării proceselor de management al resurselor umane în serviciul public. Conform Capitolului IX – Asigurarea securității informaționale a SI EMRU, sistemul va respecta Cerințele minime obligatorii de securitate cibernetică, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.201/2017, iar politica generală de securitate va include audituri periodice pentru verificarea conformității.</p> <p>Totodată, potrivit Conceptului pentru controlul accesului și autentificarea utilizatorilor, accesul la datele din SI EMRU va fi controlat prin mai multe mecanisme:</p> <p>1. autentificare electronică prin MPass, care asigură identificarea strictă a utilizatorilor în funcție de rolurile atribuite conform drepturilor de acces.</p>

	<p>utilizatorilor.</p>	<p>2. semnătura electronică MSign, utilizată pentru validarea documentelor digitale.</p> <p>3. jurnalizarea evenimentelor prin MLog, pentru monitorizarea acțiunilor utilizatorilor și prevenirea accesărilor neautorizate.</p> <p>De asemenea, privind criptarea și protecția datelor în timpul stocării, sistemul va include măsuri specifice pentru protecția informațiilor sensibile:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. transfer securizat de date între servere, prin mecanisme de criptare avansată. 2. protecție firewall și soluții antispam, care previn atacurile informatice și accesul neautorizat. 3. backup sistematic al datelor, pentru recuperarea rapidă în cazul unor defecțiuni sau atacuri cibernetice. <p>Suplimentar, schimbul de date dintre SI EMRU și alte sisteme guvernamentale va fi realizată prin platforma guvernamentală de interoperabilitate MConnect, respectând reglementările privind protecția datelor și securitatea informațională.</p> <p>Astfel, având în vedere măsurile incluse în concept, SI EMRU dispune de un cadru solid de securitate</p>
--	------------------------	---

			<p>care asigură confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea datelor.</p> <p>Totuși, recomandările privind introducerea unor mecanisme suplimentare de criptare și restricționarea accesului vor fi examinate și integrate în reglementările tehnice de securitate atât în procesul de elaborare a Regulamentului resursei informaționale create de sistem și a Caietului de sarcini, pentru a îmbunătăți protecția împotriva riscurilor cibernetice.</p>
101.	<p>Conceptul nu oferă suficiente detalii cu privire la durata de păstrare a datelor cu caracter personal, sau procedurile de arhivare sau ștergere a acestora și contravin prevederilor art. 4 alin. (1) lit. e) al Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, potrivit căreia datele trebuie stocate pe o perioadă care nu va depăși durata necesară atingerii scopurilor pentru care sunt colectate. În acest sens, se recomandă includerea unor termene de păstrare și condițiile pentru distrugerea acestora.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Conceptul prevede deja că datele vor fi gestionate în conformitate cu legislația națională aplicabilă (pct.10 subpct.10.1 și 10.4).</p> <p>Mai mult decât atât, termenul de păstrare a documentelor este reglementat de Indicatorul documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare aprobat prin Ordinul Serviciului de Stat de Arhivă nr. 57/2016, care are caracter general obligatoriu pentru autoritățile publice. Prin urmare, menționarea explicită a termenelor de păstrare și condițiilor pentru distrugerea acestora în cadrul Conceptului nu este necesară.</p>	

		Totodată, în contextul propunerii pct.47 din Concept va avea următorul cuprins: „47. Datele cu caracter personal sunt stocate în SI EMRU într-o formă care să permită identificarea subiecților doar pe perioada necesară atingerii scopurilor pentru care sunt colectate și prelucrate.”
102.	Un alt aspect critic este insuficiența prevederilor privind drepturile subiecților de date, persoanele vizate având dreptul de a accesa sau șterge datele ce îi privesc printr-un simplu proces administrativ (art.12-14 din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal).	Nu se acceptă. Aspectele privind drepturile subiecților de date vor fi luate în calcul la elaborarea Regulamentului resursei informaționale a SI EMRU, or potrivit art.7 ⁶ alin.(2) lit.c) al Legii nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, <i>drepturile și obligațiile subiecților raporturilor juridice</i> , precum și procedurile aferente gestionării și securității datelor, <i>sunt componente ale Regulamentului resursei informaționale a sistemului.</i>
103.	Având în vedere complexitatea și volumul informațiilor prelucrate, în conformitate cu prevederile art. 23 al Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, se impune realizarea unei evaluări a impactului asupra protecției datelor cu caracter personal înainte de implementarea sistemului în cauză. Evaluarea impactului este una obligatorie și urmărește asigurarea identificării și	<i>Precizare.</i> Administrarea personalului în cadrul SI EMRU se va realiza la nivelul fiecărei autorități publice, în conformitate cu atribuțiile stabilite conform cadrului normativ. Această abordare descentralizată asigură că

	<p>reducerii riscurilor asociate prelucrării datelor cu caracter personal, oferind garanții pentru protecția informațiilor în cauză.</p>	<p>fiecare autoritate publică va avea control direct asupra datelor funcționarilor publici/altor categorii de angajați din cadrul autorității.</p> <p>În acest sens, prelucrarea efectivă a datelor cu caracter personal va fi realizată exclusiv la nivelul fiecărei autorități publice, conform cadrului normativ aplicabil, iar nivelul central va avea acces doar la date agregate și statistice necesare pentru monitorizarea situației funcției publice și a funcționarilor publici la nivel national, elaborarea politicilor publice în domeniul funcției publice și raportarea privind dinamica resurselor umane în administrația publică.</p> <p>În context, potrivit art.23 alin.(6) din Legea nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, <i>în cazul în care prelucrarea în temeiul art.5 alin.(5) lit.b) sau d) are un temei juridic prevăzut de actele normative în vigoare, iar dreptul respectiv reglementează operațiunea de prelucrare specifică sau setul de operațiuni specifice în cauză și deja s-a efectuat o evaluare a impactului asupra protecției datelor ca parte a unei evaluări a impactului general în contextul adoptării respectivului temei juridic, prevederile alin.</i></p>
--	--	---

(1)–(3) din prezentul articol nu se aplică, dacă actele normative nu prevăd altfel.

Conex, art.5 alin.(5) lit.b) sau d) al legii citate, prevede că consimțământul subiectului datelor cu caracter personal nu este cerut în cazurile în care prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei obligații care îi revine operatorului conform legii și executarea sarcinilor de interes public sau care rezultă din exercitarea prerogativelor de autoritate publică cu care este investit operatorul sau terțul căruiia îi sînt dezvăluite datele cu caracter personal.

În acest sens, conform art.11 alin.(1) și alin.(2) lit.b), e) și f) din Legea nr.158/2008, politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată prin Cancelaria de Stat. Respectiv, în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, Cancelaria de Stat exercită funcții privind coordonarea, monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal,

			<p><i>contribuirea la transformarea digitală în managementul funcției publice și asigurarea evidenței, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici.</i></p> <p>Totodată, potrivit art.13 alin.(1) din legea citată <i>supra</i>, <i>evidența, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de către Guvern.</i></p> <p>Respectiv, elaborarea și aprobarea Conceptului și a Regulamentului resursei informaționale create de SI EMRU, derivă din temeiul legal prevăzut de Legea nr.158/2008.</p> <p>Subsidiar, pct.12 lit.(e) din Regulamentul-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică, aprobat prin Anexa nr.9 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, stabilește că <i>subdiviziunea resurse umane este responsabilă pentru asigurarea protecției datelor cu caracter personal ale funcționarilor publici și altor categorii de personal, inclusiv a confidențialității acestora potrivit legii.</i></p> <p>Astfel, în conformitate cu prevederile art.24 alin.(1) din Legea nr.133/2011, operatorul, la caz Cancelaria de Stat,</p>
--	--	--	---

			va consulta Centrul dacă va considera că prelucrarea datelor va genera un risc sporit asupra protecției datelor, care nu poate fi atenuat prin mijloace rezonabile sub aspectul tehnologiilor disponibile și al costurilor implementării.
104.	<p>Datele din Sistemul Informațional menționat se încadrează în categoria datelor cu caracter personal, care pot fi prelucrate inclusiv și pentru prevenirea/combateră infracțiunilor și contravențiilor.</p> <p>În acest sens, se propune completarea pct.25 cu lit.d):</p> <p>„d) Autoritățile administrației publice prin intermediul personalului desemnat din cadrul subdiviziunilor cu atribuții în domeniul prevenirii/combaterii infracțiunilor și contravențiilor, care vor utiliza sistemul pentru realizarea atribuțiilor menționate (ex. ofițeri de investigații, procurori, etc.), prelucrând date cu caracter personal în conformitate cu prevederile cadrului normativ.”</p>		<p>Nu se acceptă.</p> <p>SI EMRU este conceput pentru gestionarea resurselor umane din autoritățile publice, având ca obiectiv principal administrarea funcției publice și a altor categorii de personal din cadrul serviciului public, nu investigarea infracțiunilor sau contravențiilor.</p> <p>Extinderea accesului la datele sistemului pentru scopuri de investigație penală/contravențională excede scopul inițial al sistemului și ar putea crea riscuri legate de utilizarea nejustificată a acestor date.</p>
105.	<p>Având în vedere faptul că unele autorități publice dețin deja un Sistem Informațional privind managementul resurselor umane, care deja conține o cantitate esențială de date cu referire la funcții, angajați, stimulări, vechime în serviciu etc., apare necesitatea creării interconexiunii dintre Sistemul Informațional deținut și SI EMRU. La fel, este necesar implementarea unui mecanism bine definit de schimb de date între aceste două Sisteme Informaționale, pentru a păstra continuitatea datelor deja existente, și evitarea necesității dublării introducerii</p>		<p>Se acceptă.</p> <p>Remarca privind interconexiunea SI EMRU cu sistemelor informaționale existente ale autorităților publice este aliniată prevederilor Conceptului, or pct.19 recunoaște deja necesitatea interoperabilității și a schimbului de date cu alte sisteme informaționale relevante, ceea ce face ca această propunere să fie în conformitate cu</p>

	<p>datelor în două Sisteme Informaționale diferite.</p>	<p>obiectivele și principiile sistemului. Suplimentar, Capitolul IV. SPAȚIUL FUNCȚIONAL, la Secțiunea 3. Interconexiunea cu alte sisteme, pct.20 va avea următorul cuprins: „20. Schimbul de date între SI EMRU și resurse informaționale de bază din posesia altor autorități publice în care sunt gestionate datele privind funcționarii publici cu statut special se va realiza doar în conformitate cu prevederile legale privind schimbul de date și interoperabilitate.” Astfel, având în vedere că Conceptul prevede deja interoperabilitatea prin MConnect, această propunere trebuie inclusă în etapa de implementare tehnică a SI EMRU, inclusiv la elaborarea Caietului de sarcini, stabilindu-se proceduri detaliate de integrare și sincronizare a datelor.</p>
--	---	---

	<p>106. Totodată, se recomandă elaborarea unui plan de acțiune detaliat pentru implementarea sistemului, care să includă:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instruirea utilizatorilor finali; • Asigurarea resurselor financiare necesare pentru mentenanța și dezvoltarea continuă a sistemului; • Organizarea auditului periodic pentru evaluarea funcționalității și eficienței sistemului. 	<p>Precizare. Prezentul proiect are ca scop aprobarea Conceptului Sistemului informațional, care constituie unul dintre documentele esențiale ale sistemelor și resurselor informaționale de stat. În cadrul acestuia sunt definite: spațiul funcțional, structura organizatorică, spațiul informațional, spațiul tehnologic, securitatea sistemului informațional și protecția informației.</p> <p>După aprobarea acestui concept, va urma aprobarea Regulamentului resursei informaționale a sistemului, precum și Caietul de sarcini (elaborat modular).</p> <p>În acest sens, potrivit pct.170 din Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.126/2023, SI EMRU va motiva personalul subdiviziunilor resurse umane din autoritățile publice, special instruit în acest sens, și va schimba ponderea activităților birocratice/de rutină în favoarea activităților de natură analitică, strategică sau de dezvoltare a personalului.</p> <p>Respectiv, după dezvoltarea funcționalităților SI EMRU vor avea</p>
--	--	--

			<p>loc etape de pilotare, însoțite de instruire pentru implementarea sistemului informațional.</p> <p>Mai mult decât atât, Capitolul X – Încheiere din Concept (pct.54), menționează explicit că instruirea utilizatorilor este un element esențial al implementării sistemului.</p> <p>De asemenea, pct.3 din proiectul hotărârii, prevede că dezvoltarea, administrarea și mentenanța SI EMRU se vor realiza din bugetul de stat alocat Cancelariei de Stat și alte surse legale.</p> <p>Cu referire la organizarea auditului periodic pentru evaluarea funcționalității și eficienței sistemului, Capitolul IX – Asigurarea securității informaționale prevede audituri de securitate pentru a verifica conformitatea sistemului cu normele cibernetice și protecția datelor (monitorizarea performanței sistemului și identificarea eventualelor probleme tehnice sau funcționale, evaluarea impactului asupra utilizatorilor și îmbunătățirea experienței acestora, prevenirea riscurilor de securitate și protejarea datelor personale gestionate de SI EMRU).</p> <p>Astfel, aspectele menționate vor fi luate în considerare la elaborarea</p>
--	--	--	--

			planurilor de acțiune aferente implementării SI EMRU (PAG, PND, CBTM, GrowthPlan, etc.).
	107.	Este de menționat că în proiectul de referință nu este clar reglementată implementarea Sistemului în cadrul autorităților publice, în care activează funcționari publici cu statut special, activitatea căroră este reglementată prin legi speciale, fiind stabilite anumite restricții privind unele categorii de personal.	Se acceptă. Pct.6 din proiect Conceptului a fost revizuit și va avea următorul cuprins: „6. Evidența în SI EMRU va include doar informațiile necesare gestionării personalului din autoritatea publică, fără a interfera cu reglementările speciale și confidențiale aplicabile funcționarilor publici cu statut special.”
Secretariatul Parlamentului <i>(aviz nr.12 din 20 ianuarie 2025)</i>	108.	Menționăm despre lipsa obiecțiilor și a recomandărilor pe marginea proiectului în cauză.	Se ia act.

<p>Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare <i>(aviz nr.21-03/106 din 20 ianuarie 2025)</i></p>	109.	Comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
<p>Centrul Național Anticorupție <i>(aviz nr.06/2/926 din 21 ianuarie 2025)</i></p>	110.	<p>Urmare a analizei scopului creării sistemului informațional prenotat, subliniem că, potrivit art.12 alin.(3) și (4) din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, în cadrul Centrului Național Anticorupție (denumit în continuare - Centru) activează ofițeri anticorupție care fac parte din categoria personalului criptic, a căror identitate și calitate constituie secret de stat și nu pot fi incluse în resursele informaționale publice sau în resursele cu accesibilitate limitată ale autorităților publice, persoanelor fizice și juridice. Prin urmare, această categorie de personal nu poate fi reflectată în sistemul informațional respectiv.</p> <p>Complementar, exprimăm poziția reticentă cu privire la includerea datelor cu caracter personal ale funcționarilor publici cu statut special din cadrul Centrului, reieșind din activitatea specifică desfășurată de prevenire și combatere a corupției, care pot deveni obiecte ale utilizării neautorizate și scurgerii de informații, fapt ce ar periclita siguranța persoanelor implicate în combaterea corupției, cu consecințe asupra modului de realizare a atribuțiilor de serviciu.</p> <p>Adițional, în susținerea poziției expuse supra, subliniem că, potrivit art.14/1 din Legea nr.619/1995 privind organele securității statului, <i>Centrul Național Anticorupție este o structură specializată a puterii executive, a cărei misiune este să asigure securitatea statului, prin prevenirea și combaterea corupției, a actelor conexe</i></p>	<p>Precizare.</p> <p>Conceptul SI EMRU ține cont de poziția privind excluderea ofițerilor anticorupție din sistem, precum și privind protecția datelor funcționarilor publici cu statut special, prin mai multe prevederi specifice.</p> <p>Astfel, pct.6 din proiect Conceptului a fost revizuit și va avea următorul cuprins:</p> <p>„6. Evidența în SI EMRU va include doar informațiile necesare gestionării personalului din autoritatea publică, fără a interfera cu reglementările speciale și confidențiale aplicabile funcționarilor publici cu statut special.”</p> <p>Subsecvent, pct.20 va avea următorul cuprins:</p> <p>„20. Schimbul de date între SI EMRU și resurse informaționale de bază din posesia altor autorități publice în care sunt gestionate datele privind funcționarii publici cu statut special se va realiza doar</p>

	<p><i>corupției și a faptelor coruptibile.</i> Respectiv, asigurarea protecției identității angajaților din subordine reprezintă o prioritate pentru Centru, cât și pentru eficiența realizării a obligației de asigurare a securității statului. Prin urmare, nu susținem intenția de includere și stocare a datelor ofițerilor anticorupție în sistemul informațional analizat.</p>	<p>în conformitate cu prevederile legale privind schimbul de date și interoperabilitate.” Totodată, Capitolul IX. ASIGURAREA SECURITĂȚII INFORMAȚIONALE A SI EMRU a fost completat cu următoarele puncte: „51. Datele privind funcționarii publici cu statut special sunt supuse restricțiilor de acces, fiind gestionate conform cerințelor specifice de securitate. SI EMRU nu va permite vizualizarea sau exportul acestor date fără autorizare prealabilă.” 52. SI EMRU va include funcționalități privind gestionarea funcționarilor publici cu statut special în conformitate cu regimul juridic aplicabil acestora, prelucrând datele necesare evidenței în serviciul public, fără a stoca informații operaționale, clasificate sau atribuite la secret de stat.”</p>
111.	<p>De asemenea, la pct.42 din capitolul IX <i>Asigurarea securității informaționale a SI EMRU din proiect</i>, referitor la termenul de realizare a auditului de securitate pentru verificarea politicii și conformității cu regulile de securitate, se constată a fi echivoc descris, or noțiunea „<i>periodic</i>” nu oferă certitudine privind periodicitatea realizării acestei acțiuni, fapt ce poate prezenta un risc atât</p>	<p>Se acceptă. La pct.42 din Concept a fost exclus termenul „periodic”, or reieșind din textul normei, pct.42 stabilește că asigurarea securității informaționale a SI EMRU va fi realizată în conformitate cu Cerințele minime</p>

	<p>pentru corecta interpretare a termenului de realizare a auditului, cât și poate determina evitarea sau/și tergiversarea organizării acestuia, astfel lăsând vulnerabilități nerezolvate sau omisiunea identificării în termen optim a încălcărilor, în sensul pct.44 din proiect, pentru o perioadă nedeterminată.</p> <p>În acest sens, se recomandă substituirea cuvântului „<i>periodice</i>” cu stabilirea exactă a periodicității realizării auditului, cum ar fi: trimestrial/semestrial/anual, fie stabilirea în Concept a entității responsabile de elaborarea și aprobarea Politicii de securitate și determinarea termenului de desfășurare a auditului, fapt ce ar responsabiliza entitatea împuternicită cu realizarea acțiunilor de control.</p> <p>Menționăm că, securitatea cibernetică și evoluția tehnologică necesită o frecvență adecvată și concretă pentru evaluarea riscurilor, în special, în contextul protecției datelor cu caracter personal ce urmează a fi stocate.</p>	<p>obligatorii de securitate cibernetică, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.201/2017.</p> <p>În acest sens, Hotărârea menționată prevede la pct.21 subpct.9 că <i>auditul intern de securitate trebuie efectuat anual, până la finele lunii ianuarie a anului următor, de către subdiviziunile responsabile de tehnologia informației, pentru verificarea securității informaționale.</i></p> <p>Suplimentar, pct.22 subpct.7 stabilește că <i>la inițierea achizițiilor de sisteme informaționale automatizate noi sau actualizarea celor existente, instituția trebuie să asigure includerea în documentația de achiziții a cerinței privind efectuarea periodică a auditului de securitate a sistemului, în conformitate cu documentația tehnică aprobată.</i></p> <p>Astfel, având în vedere că Hotărârea Guvernului nr.201/2017, stabilește deja clar periodicitatea auditului de securitate (anual, până la finele lunii ianuarie a anului următor), precum și obligația instituțiilor de a include cerința privind auditul de securitate în documentația de achiziții pentru sistemele informaționale noi sau actualizate, nu este necesară</p>
--	--	--

			introducerea unor prevederi suplimentare în Concept.
Agenția Proprietății Publice (aviz nr.08-03-329 din 20 ianuarie 2025)	112.	Comunică despre lipsa obiecțiilor și propunerilor.	Se ia act.
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (aviz nr.13/2-156 din 22 ianuarie 2025)	113.	Comunicăm despre lipsa de propuneri și obiecții.	Se ia act.
Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal (aviz nr.04-01/213 din 23 ianuarie 2025)	114.	În partea ce vizează capitolul V din proiect, care prevede structura organizațională a SI EMRU, se va menționa că în corespundere cu prevederile art.9 al Legii nr.71/2007 cu privire la registre, subiecți ai raporturilor juridice în domeniul registrelor sînt: a) proprietarul registrului; b) posesorul registrului; c) deținătorul registrului; d) registratorul și subregistratorul; e) furnizorul datelor registrului; f) <u>destinatarii datelor registrului</u> . Astfel, la capitolul în cauză urmează a fi consemnată informația privind destinatarii datelor SI EMRU, motiv pentru care, recomandăm indicarea expresă a acestora într-un punct distinct.	Se acceptă. Pct.27 din Concept va avea următorul cuprins: „27. Destinatarii datelor din SI EMRU cu dreptul de a accesa și utiliza informațiile gestionate de sistem, exclusiv în scopurile stabilite de cadrul normativ aplicabil, sunt: 27.1. autoritățile publice, pentru administrarea personalului și raportare; 27.2. Cancelaria de Stat, pentru monitorizarea și analiza situației privind funcția publică și personalul din cadrul serviciului public la nivel național și furnizarea de date agregate pentru fundamentarea deciziilor guvernamentale; 27.3. Autoritățile publice de audit și control, pentru verificarea legalității și corectitudinii activităților

		<p>administrative, care pot accesa temporar datele doar în limitele atribuțiilor stabilite de lege;</p> <p>27.4. Funcționarii publici și alte categorii de personal din serviciul public, pentru accesul la propriile date personale și profesionale;</p> <p>27.5. Sistemele informaționale și registre de stat, pentru realizarea schimbului de date și interoperabilitate în cadrul proceselor administrative.”</p>
115.	<p>Cu referire la interconexiunea SI EMRU cu alte sisteme informaționale, s-a determinat că se intenționează următoarele:</p> <p><i>20.4. Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (în continuare – SIA REA), pentru preluarea datelor salariale și istoricul acestora, în vederea monitorizării respectării legislației în materie de salarizare, facilitând auditarea și controlul intern în cadrul autorităților publice;</i></p> <p><i>20.5. Sistemul informațional integrat al organelor de drept, necesar pentru acordarea accesului la datele despre antecedentele penale ale persoanei, inclusiv despre sentințele judecătorești cu privire la incapacitatea sau capacitatea de exercițiu limitată a persoanei.</i></p> <p>Astfel, ținem a menționa că, datele cu caracter personal despre antecedentele penale ale persoanei, inclusiv despre sentințele judecătorești cu privire la incapacitatea sau capacitatea de exercițiu limitată a persoanei, constituie categorii speciale de date, cu un regim juridic de protecție mai sporit și care necesită o prelucrare adecvată și conformă, cu respectarea principiilor neexcesivității și</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Pct.20 devine pct.19, unde sintagma: „Sistemul informațional integrat al organelor de drept, necesar pentru acordarea accesului la datele despre antecedentele penale ale persoanei, inclusiv despre sentințele judecătorești cu privire la incapacitatea sau capacitatea de exercițiu limitată a persoanei.” a fost exclusă.</p> <p>Pct.20.4 devine pct.19 subpct.19.3 și va avea următorul cuprins:</p> <p>„19.3. Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (în continuare – SIA REA), pentru consumul și actualizarea datelor privind raporturile de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale altor categorii de personal din</p>

	<p>proporționalității în raport cu scopurile și funcțiile trasate în proiect, care, fiind analizate, nu justifică prelucrarea acestor categorii de date cu caracter personal.</p> <p>La fel, nu s-a reținut relevanța și argumentarea necesității prelucrării datelor salariale și privind istoricul acestora ce vizează personalul din serviciul public, în ordinea formulată la pct.20.4 din proiect.</p> <p>În acest context, urmează a fi reținut că SI EMRU reprezintă un sistem de date sistematizate privind <u>structura organizațională și resursele umane din cadrul autorităților publice, precum și procesele operaționale aferente managementului personalului din serviciul public.</u></p> <p>Or, în acord cu prevederile art. 4 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, <u>datele cu caracter personal care fac obiectul prelucrării trebuie să fie colectate în scopuri determinate, explicite și legitime, iar ulterior să nu fie prelucrate într-un mod incompatibil cu aceste scopuri; adecvate, pertinente și neexcesive în ceea ce privește scopul pentru care sînt colectate și/sau prelucrate ulterior etc.</u></p> <p>Subsecvent, în ordinea art. 8 al Legii nr. 133/2011, (1) prelucrarea datelor cu caracter personal referitoare la condamnări penale, măsuri procesuale de constrîngere sau sancțiuni contravenționale poate fi efectuată numai de către sau sub controlul autorităților publice, în limitele competențelor acordate și în condițiile stabilite prin legile ce reglementează aceste domenii. (2) Registrul informațiilor criminalistice și criminologice este ținut de Ministerul Afacerilor Interne.</p> <p>Important de menționat că, conform pct. 2 din Concepția Sistemului informațional integrat al organelor de drept, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1202/2006, Sistemul informațional integrat al <u>organelor de drept</u></p>	<p>cadrul autorităților publice, asigurând corelarea procedurilor de avizare a statelor de personal și întocmirea schemelor de încadrare.”</p>
--	--	---

	<p><u>constituie totalitatea mijloacelor software, hardware, informaționale, organizaționale, sistemelor de transmitere a datelor, tehnologiilor de utilizare a lor, normelor de drept și infrastructurii, destinate pentru susținerea informațională a activității organelor de drept.</u></p> <p><u>Organele de drept, în sensul Concepției Sistemului informațional integrat al organelor de drept reprezintă organe de stat, funcția de bază (specială) a cărora este protecția legitimității, asigurarea securității statului, lupta cu criminalitatea și contravențiile, precum și înfăptuirea justiției. Organe de drept sînt procuratura, organele afacerilor interne, justiției, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției (în prezent CNA), Serviciul Vamal.</u></p> <p>Astfel, pretinsele operațiuni de prelucrare a categoriilor de date, în contextul proiectului, nu sunt compatibile și justificate cu cele reglementate de actul normativ vizat mai sus, care stabilește expres entitățile/organele abilitate de a prelucra astfel de date cu caracter personal în scopurile stabilite.</p>	
116.	<p>În susținerea celor prenotate, remarcăm considerentul (50) din Regulamentul general privind protecția datelor 2016/679, care explică că <i>„Prelucrarea datelor cu caracter personal în alte scopuri decât scopurile pentru care datele cu caracter personal au fost inițial colectate ar trebui să fie permisă doar atunci când prelucrarea este compatibilă cu scopurile respective pentru care datele cu caracter personal au fost inițial colectate [...] Pentru a stabili dacă scopul prelucrării ulterioare este compatibil cu scopul pentru care au fost colectate inițial datele cu caracter personal, operatorul, după ce a îndeplinit toate cerințele privind legalitatea prelucrării inițiale, ar trebui să țină seama, printre altele, de orice legătură între</i></p>	<p>Se acceptă. Pct.32 din Concept, lit.e) devine pct.32 subpct.32.5 fiind exclus cuvântul „etnie”.</p>

	<p><i>respectivele scopuri și scopurile prelucrării ulterioare preconizate, de contextul în care au fost colectate datele cu caracter personal, în special de așteptările rezonabile ale persoanelor vizate, bazate pe relația lor cu operatorul, în ceea ce privește utilizarea ulterioară a datelor, de natura datelor cu caracter personal, de consecințele prelucrării ulterioare preconizate asupra persoanelor vizate, precum și de existența garanțiilor corespunzătoare atât în cadrul operațiunilor de prelucrare inițiale, cât și în cadrul operațiunilor de prelucrare ulterioare preconizate”.</i></p> <p>În acest context, din raționamentele indicate mai sus, precum și pornind de la faptul că datele cu caracter personal care fac obiectul prelucrării trebuie să fie colectate în scopuri determinate, explicite și legitime, nu s-a reținut necesitatea prelucrării categoriei speciale de date privind etnia persoanei fizice, normă reflectată la pct. 32 lit.e) din proiect.</p>	
117.	<p>Cu referire la reglementarea pct. 20.11. din proiect - <i>alte registre și sisteme informaționale în calitate de furnizori de date, necesare pentru buna funcționare a SI EMRU (printre care sistemele informaționale privind datele necesare aferent studiilor, calificărilor profesionale, nivelul calificărilor, etc.)</i>, o considerăm vagă, pasibilă de incertitudini și interpretări arbitrare. Astfel, în acest context urmează a fi determinate expres sistemele informaționale cu care SI EMRU se intenționează a se integra și interacționa prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect), precum și a fi specificate categoriile de date cu caracter personal care vor fi preluate din cadrul acestor sisteme informaționale.</p> <p>Mai mult, abordarea citat: <i>„alte registre și sisteme informaționale în calitate de furnizori de date”</i> este</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Pct.20 devine pct.19, unde sintagma: „alte registre și sisteme informaționale în calitate de furnizori de date, necesare pentru buna funcționare a SI EMRU (printre care sistemele informaționale privind datele necesare aferent studiilor, calificărilor profesionale, nivelul calificărilor).” a fost exclusă.</p>

		greșită, având în vedere că <u>furnizor al datelor registrului</u> , în ordinea art. 14 al Legii nr. 71/2007 <u>este persoana fizică sau persoana juridică de drept privat sau public</u> , care prezintă registratorului date despre obiectul registrului în modul stabilit de lege sau acord.	
118.	La capitolul IX din proiect se propune a fi consemnate următoarele mecanisme de asigurare a securității informaționale a SI EMRU, după cum urmează: - asigurarea generării și păstrării înregistrărilor de audit ale securității pentru operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal, în modul stabilit de actele normative în domeniul protecției datelor cu caracter personal; - înregistrările de audit ale operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal și rezultatele acestora pot fi accesate de către autoritatea competentă în investigarea potențialelor încălcări ale regimului de prelucrare/protecție a datelor cu caracter personal.	Se acceptă. „48. Protecția datelor cu caracter personal în cadrul SI EMRU este asigurată printr-un complex de măsuri tehnico-organizatorice de prevenire a prelucrării ilicite a datelor cu caracter personal, după cum urmează: 48.1.excluderea accesului neautorizat la datele cu caracter personal prelucrate și previziunea acțiunilor intenționate și/sau neintenționate a utilizatorilor, care condiționează distrugerea, modificarea datelor cu caracter personal sau defecțiuni în lucrul complexului tehnic și de program a sistemului; 48.2. asigurarea generării și păstrării înregistrărilor de audit ale securității pentru operațiunile de prelucrare a datelor cu caracter personal, în modul stabilit de actele normative în domeniul protecției datelor cu caracter personal; 48.3. accesarea înregistrărilor de audit ale operațiunilor de prelucrare a datelor cu caracter personal și rezultatele acestora de către	

		autoritatea competentă în investigarea potențialelor încălcări ale regimului de prelucrare/protecție a datelor cu caracter personal.”
119.	Suplimentar, considerăm important ca în conținutul proiectului să fie reflectate aspecte privind: formele de control și modalitatea de exercitare a acestuia de către autoritatea abilitată; faptele pasibile de răspundere și formele răspunderii juridice.	<p>Precizare.</p> <p>Prezentul proiect are ca scop aprobarea Conceptului Sistemului informațional, care constituie unul dintre documentele esențiale ale sistemelor și resurselor informaționale de stat. În cadrul acestuia sunt definite: spațiul funcțional, structura organizatorică, spațiul informațional, spațiul tehnologic, securitatea sistemului informațional și protecția informației.</p> <p>Totodată, potrivit art.3 al Legii nr.71/2007 cu privire la registre, <i>registru</i> reprezintă totalitatea informațiilor documentate ținute în sisteme informaționale automatizate, organizată în conformitate cu cerințele stabilite și cu legea.</p> <p>În acest sens, aspectele privind controlul și răspunderea juridică vor fi reflectate la elaborarea Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a Registrului format de SI EMRU, or după aprobarea acestui concept, va urma aprobarea Regulamentului resursei</p>

			<p>informaționale a sistemului, precum și Caietul de sarcini.</p> <p>Suplimentar, se va menționa că în cadrul Conceptului SI EMRU, sunt deja incluse unele aspecte generale privind formele de control și răspundere.</p> <p>Mai exact, controlul asupra implementării și utilizării SI EMRU este reglementat prin atribuțiile Cancelariei de Stat, care, conform prevederilor Conceptului, asigură coordonarea și dezvoltarea continuă a sistemului, precum și inițierea și promovarea modificărilor necesare pentru îmbunătățirea funcționalităților (pct.27).</p> <p>De asemenea, administratorii de sistem și auditorii desemnați au acces temporar și monitorizat la datele relevante (pct.25.5), ceea ce presupune o formă de supraveghere și control al utilizării datelor.</p> <p>În ceea ce privește faptele pasibile de răspundere și formele răspunderii juridice, acestea sunt tratate indirect în Concept prin referințele la principiile legalității, protecției datelor și confidențialității (Capitolul IX – Asigurarea securității informaționale a SI EMRU).</p> <p>Astfel, utilizatorii SI EMRU sunt responsabili pentru utilizarea și</p>
--	--	--	---

			<p>divulgarea neautorizată a informațiilor confidențiale, iar orice acces și acțiune sunt jurnalizate și monitorizate pentru prevenirea abaterilor.</p> <p>Prin urmare, recomandarea de a reflecta detaliat aceste elemente va fi luată în considerare la elaborarea regulamentului aferent.</p>
120.	<p>Totodată, cu titlu informativ, comunicăm că a fost instituită obligația operatorului de date cu caracter personal de a efectua evaluarea impactului asupra protecției datelor cu caracter personal, în cazul în care prelucrarea datelor poate genera un risc sporit pentru drepturile și libertățile persoanelor, precum și desemnarea unei persoane responsabile cu protecția datelor cu caracter personal (<i>art. 23-25 din Legea nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal</i>).</p> <p>Astfel, ținând cont de prevederile art. 23 alin. (6) din Legea 133/2011, în cazul în care, tipurile de prelucrare a datelor cu caracter personal, reglementate prin actul normativ prenotat sunt susceptibile să genereze un risc sporit pentru drepturile și libertățile persoanelor, reieșind cel puțin din faptul prelucrării la scară largă a datelor cu caracter personal, este necesară efectuarea evaluării impactului asupra prelucrării datelor cu caracter personal, în contextul adoptării respectivului act normativ.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Potrivit art.23 alin.(6) din Legea nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal, <i>în cazul în care prelucrarea în temeiul art.5 alin.(5) lit.b) sau d) are un temei juridic prevăzut de actele normative în vigoare, iar dreptul respectiv reglementează operațiunea de prelucrare specifică sau setul de operațiuni specifice în cauză și deja s-a efectuat o evaluare a impactului asupra protecției datelor ca parte a unei evaluări a impactului general în contextul adoptării respectivului temei juridic, prevederile alin. (1)–(3) din prezentul articol nu se aplică, dacă actele normative nu prevăd altfel.</i></p> <p>Conex, <i>art.5 alin.(5) lit.b) sau d)</i> al legii citate, prevede că <i>consimțământul subiectului datelor cu caracter personal nu este cerut în cazurile în care prelucrarea este</i></p>	

			<p><i>necesară pentru îndeplinirea unei obligații care îi revine operatorului conform legii și executarea sarcinilor de interes public sau care rezultă din exercitarea prerogativelor de autoritate publică cu care este investit operatorul sau terțul căruiia îi sînt dezvăluite datele cu caracter personal.</i></p> <p>În acest sens, conform art.11 alin.(1) și alin.(2) lit.b), e) și f) din Legea nr.158/2008, politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată prin Cancelaria de Stat. Respectiv, în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici, <i>Cancelaria de Stat exercită funcții privind coordonarea, monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării politicii statului în domeniul serviciului public și a procedurilor de personal, contribuirea la transformarea digitală în managementul funcției publice și asigurarea evidenței, la nivel național, a funcțiilor publice și a funcționarilor publici.</i></p> <p>Totodată, potrivit art.13 alin.(1) din legea citată <i>supra, evidența, la nivel național, a funcțiilor publice și a</i></p>
--	--	--	---

		<p><i>funcționarilor publici se realizează prin intermediul unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane, în modul stabilit de către Guvern.</i></p> <p>Respectiv, elaborarea și aprobarea Conceptului și a Regulamentului resursei informaționale create de SI EMRU, derivă din temeiul legal prevăzut de Legea nr.158/2008.</p> <p>Subsidiar, pct.12 lit.(e) din Regulamentul-cadru al subdiviziunii resurse umane din autoritatea publică, aprobat prin Anexa nr.9 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, stabilește că <i>subdiviziunea resurse umane este responsabilă pentru asigurarea protecției datelor cu caracter personal ale funcționarilor publici și altor categorii de personal, inclusiv a confidențialității acestora potrivit legii.</i></p> <p>Astfel, în conformitate cu prevederile art.24 alin.(1) din Legea nr.133/2011, operatorul, la caz Cancelaria de Stat, va consulta Centrul dacă va considera că prelucrarea datelor va genera un risc sporit asupra protecției datelor, care nu poate fi atenuat prin mijloace rezonabile sub aspectul tehnologiilor disponibile și al costurilor implementării.</p>
--	--	--

<p>Comisia Electorală Centrală (aviz nr.CEC-8/7002 din 23 ianuarie 2025)</p>	121.	Comunică despre lipsa propunerilor sau obiecțiilor la acesta.	Se ia act.
<p>Ministerul Educației și Cercetării (aviz nr.08/1-09/505 din 27 ianuarie 2025)</p>	122.	Comunică lipsa propunerilor și obiecțiilor.	Se ia act.
<p>Ministerul Finanțelor (aviz nr.08-06-42 din 28 ianuarie 2025)</p>	123.	<p>Potrivit notei informative, la etapa actuală serviciul public din Republica Moldova nu dispune de un sistem informațional național funcțional privind gestionarea resurselor umane în serviciul public, care ar putea să ofere informații integrate privind personalul din autoritățile publice, precum și să prezinte un instrument de lucru pentru subdiviziunile de resurse umane și/sau funcționarii publici responsabili de administrarea personalului. Astfel, menționăm că prin Hotărârea Guvernului nr. 681 din 10.09.2020, a fost aprobat Conceptul Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar (în continuare – Concept). Conform pct. 4 din Concept, destinația Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților”, (SIA REA) este de a crea o resursă informațională privind persoanele angajate pe teritoriul Republicii Moldova prin colectarea, stocarea și actualizarea datelor aferente acestora. Informația respectivă va fi pusă la dispoziția persoanelor interesate, în conformitate cu legislația. Totodată, în corespundere cu pct. 5 sbp. 7) din Concept, printre scopurile SIA REA se enumeră: oferirea instrumentelor automatizate de evidență a raporturilor de muncă/serviciu pentru angajatori, angajați și autoritățile statului care vor contribui la</p>	<p>Nu se acceptă. Potrivit Notei de fundamentare, SI EMRU reprezintă sistemul informațional național responsabil de evidența și management al resurselor umane din autoritățile publice, inclusiv digitalizarea procedurilor de personal aferente gestionării funcției publice și a funcționarilor publici. Totodată, prin Hotărârea Guvernului nr.681/2020, a fost aprobat Conceptul SIA REA, destinat sectorului bugetar și devenit obligatoriu pentru toate entitățile bugetare. SIA REA are ca obiectiv principal asigurarea unei evidențe unice a angajaților și angajatorilor din sistemul bugetar, însă SIA REA nu oferă instrumente pentru gestionarea carierei, competențelor, evaluării performanțelor sau promovării funcționarilor publici. De asemenea, nu poate susține un cadru de raportare detaliat asupra</p>

	<p>simplificarea proceselor de prezentare, extragere, eliberare, păstrare, monitorizare a informațiilor aferent raporturilor de muncă/serviciu. Adicional, potrivit pct. 4 din Regulamentul cu privire la modalitatea de ținere a Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților”, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 443 din 29.06.2022, registrul conține date privind persoanele angajate din sectorul bugetar și alte mențiuni privind raportul de muncă/serviciu și obiectele de evidență. Subsumând cele expuse, accentuăm că la proiectarea și respectiv elaborarea Sistemului informațional autorul urmează să țină cont de cele menționate supra. În acest context, venim cu următoarele propuneri la Conceptul sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice (anexa la proiectul Hotărârii):</p> <p>a) Având în vedere legătura dintre SI EMRU și SIA REA, considerăm oportună completarea punctului 12 cu două subpuncte referitoare la Hotărârea Guvernului nr. 681/2020 cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar și Hotărârea Guvernului nr. 443/2022 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modalitatea de ținere a Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților”.</p>	<p>funcțiilor publice, a recrutărilor și a dinamicii resurselor umane în administrația publică.</p> <p>Astfel, întru evitarea dublării resurselor informaționale și menținerea unor evidențe paralele privind raporturile de serviciu/de muncă, Conceptul SI EMRU prevede interoperabilitatea cu SIA REA (<i>a se vedea pct.19 subpct.19.3 din Concept</i>), permițând preluarea datelor necesare din acesta, pentru crearea unei resurse informaționale utile și eficiente.</p> <p>În acest sens, întru respectarea metodologiei de creare a sistemelor informaționale de stat, conform art.7⁶ alin.(3) al Legii nr.467/2003, documentele sistemelor informaționale de stat (la caz, Conceptul SI EMRU), trebuie să fie elaborate în conformitate cu cadrul normativ metodologic aprobat de Guvern privind crearea, administrarea, mentenanța, dezvoltarea și scoaterea din exploatare a sistemelor respective.</p> <p>Respectiv, Conceptul SI EMRU face deja trimitere la cadrul normativ-juridic general aplicabil, iar detalierea relației cu alte sisteme informaționale este inclusă în secțiunea privind interoperabilitatea.</p>
--	--	--

			<p>Suplimentar, la pct.12 subpct.12.8 din Concept se face referire la interoperabilitatea SI EMRU cu alte sisteme informaționale, inclusiv SIA REA, stabilind că schimbul de date se realizează în conformitate cu Legea nr.142/2018 privind schimbul de date și interoperabilitate.</p> <p>Urmare, completarea pct.12 din Conceptul, cu referiri la Hotărârea Guvernului nr.681/2020 și Hotărârea Guvernului nr.443/2022 nu este oportună, întrucât actele normative vizate nu reglementează condițiile pentru crearea, administrarea, mentenanța, dezvoltarea și utilizarea SI EMRU.</p>
124.		<p>b) La pct. 25 lit. b), pentru a nu dubla eforturile în activitatea subdiviziunilor resurse umane în materie de completare repetată a datelor în dosarele personale ale funcționarilor publici, ar fi oportun indicarea despre consumul acestora din SIA REA.</p>	<p>Precizare.</p> <p>Pct.25 lit.b din Concept devine pct.25 subpct.25.2.</p> <p>Întru evitarea dublării resurselor informaționale și menținerea unor evidențe paralele privind raporturile de serviciu/de muncă, Conceptul SI EMRU prevede interoperabilitatea cu SIA REA (<i>a se vedea pct.19 subpct.19.3 din Concept</i>), permițând consumul datelor necesare, pentru crearea unei resurse informaționale utile și eficiente.</p> <p>Suplimentar, se va menționa că gestionarea datelor în dosarelor personale ale funcționarilor publici,</p>

		<p>este un proces mai complex decât simpla gestionare a raporturilor de muncă/serviciu, or conform Anexei nr.11 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, dosarul personal al funcționarului public include documente multiple privind evoluția profesională, acte administrative, evaluări, sancțiuni, stimulări etc., ceea ce nu se limitează la raporturile de serviciu/de muncă gestionate de SIA REA.</p> <p>Astfel, în vederea asigurării unui proces de lucru echilibrat pentru subdiviziunile resurse umane, la dezvoltarea funcționalităților SI EMRU se va insista la maxim pe eliminarea dublărilor de evidență și consolidarea interoperabilității cu SIA REA și alte sisteme și registre informaționale de stat pentru consumul datelor conexe.</p>
125.	<p>c) Întrucât nu este clar de unde SIA EMRU va lua sau unde deține informația despre funcția unui angajat, considerăm a fi oportun consumul acestora din Statele de personal din SIA REA. Prin urmare, se propune în pct. 32 lit. a) substituirea cuvintelor „statul de personal: lista funcțiilor publice și a posturilor aprobate;” cu cuvintele „statul de personal va fi consumat din SIA REA;”. Totodată, în privința pct. 32 lit. c) și lit. e) menționăm că, informația despre „date de serviciu”, „funcția deținută”, și „date biografice” este în proporție de 60% deja înregistrată în SIA REA (iar pentru extinderea setului de date existent,</p>	<p><i>Se acceptă parțial.</i></p> <p>Pct.32 lit.a) devine pct.32 subpct.32.1, unde subpct.32.1.3 va avea următorul cuprins: „32.1.3 statul de personal: lista funcțiilor publice și a posturilor aprobate (consumate din SIA REA); Totodată, cu referire la „date de serviciu”, „funcția deținută” și „date biografice”, menționăm că pct.20.4 din Concept devine pct.19</p>

	este necesar să se înainteze o solicitare către Ministerul Finanțelor cu lista datelor suplimentare ce necesită a fi completate), de aceea atragem atenția autorului că acest fapt va implica dublarea eforturilor asupra subdiviziunii resurse umane în completarea repetată și periodică a informației existente în alte resurse informaționale.	subpct.19.3 și va avea următorul cuprins: „19.3. Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (în continuare – SIA REA), pentru consumul și actualizarea datelor privind raporturile de serviciu/de muncă ale funcționarilor publici și ale altor categorii de personal din cadrul autorităților publice, asigurând corelarea procedurilor de avizare a statelor de personal și întocmirea schemelor de încadrare.”
126.	Pe lângă cele stipulate mai sus, precizăm că nu este clar cum va fi organizat fluxul de transmitere a actelor de la o instituție la alta atunci când aprobarea documentelor va fi efectuată de către Cancelaria de Stat, fapt pentru care considerăm a fi oportună descrierea la nivel general a fluxului de procesare a cererilor emise în cadrul sistemului informațional.	Se acceptă. Pct.35 din Concept va avea următorul cuprins: „35. Documentele gestionate prin SI EMRU sunt clasificate în trei categorii principale, fiecare având un rol esențial în asigurarea fluxului de informații și conformitatea reglementărilor legale. În acest sens, fluxul de transmitere a documentelor între autorități publice, va fi organizat astfel încât să asigure interoperabilitatea proceselor administrative în cadrul sistemului informațional.”
127.	Atragem atenția asupra faptului că, prin dublarea funcționalităților în toate sistemele de monitorizare a	Precizare. În vederea simplificării evidențelor

	<p>resurselor umane, se creează un efort adițional nemotivat în activitatea zilnică a subdiviziunilor resurse umane (pentru unele subdiviziuni doar aprobarea/semnarea documentelor e un blocaj în activitate), de unde rezidă necesitatea implicării autorului întru neadmiterea acestor situații.</p>	<p>funcționarilor publici la nivel național și asigurării unui proces de lucru echilibrat pentru subdiviziunile resurse umane, dezvoltarea funcționalităților SI EMRU se va realiza cu accent pe eliminarea dublărilor de evidență și consolidarea interoperabilității pentru consumul de date cu alte resurse și sistemele informaționale de stat.</p> <p>Potrivit Conceptului, se planifică crearea unui sistem informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, care va facilita gestionarea integrată a datelor privind funcția publică, reducând efortul administrativ prin automatizarea proceselor și minimizarea introducerii manuale a informațiilor în sisteme distincte.</p> <p>Mai mult decât atât, SI EMRU, este conceput pentru a sprijini subdiviziunile resurse umane, prin interoperabilitate și reducerea efortului administrativ (pct. 19), integrarea și schimbul de date prin platforma MConnect, automatizarea procesele de gestionare a resurselor umane (Capitolul IV), introducerea de fluxuri de aprobare digitală și semnătura electronică (MSign).</p> <p>Respectiv, implementarea SI EMRU reprezintă un pas important în</p>
--	---	--

		modernizarea și eficientizarea gestionării resurselor umane în cadrul autorităților publice. Drept urmare, la dezvoltarea componentelor SI EMRU vor fi întreprinse măsurile necesare pentru a preveni situațiile care ar putea crea disfuncționalități în activitatea zilnică a subdiviziunilor resurse umane, asigurându-se că sistemul se integrează corect și fluid în fluxurile de lucru existente.
128.	<p><i>La proiectul hotărârii de Guvern</i> <i>Punctul 5, de expus în următoarea redacție: „Crearea, administrarea, mentenanța, funcționarea și dezvoltarea continuă a Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate Cancelariei de Stat în legile bugetare anuale și din alte surse neinterzise de legislație”.</i></p>	<p>Se acceptă. Pct.5 din proiectul hotărârii a fost modificat și devine pct.3, și va avea următorul cuprins: „3. Crearea, administrarea, mentenanța, funcționarea și dezvoltarea continuă a Sistemului Informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice se va asigura din contul și în limitele mijloacelor financiare alocate Cancelariei de Stat în legile bugetare anuale, precum și din alte surse legale.”</p>
129.	<p><i>Referitor la Nota de fundamentare.</i> Din informațiile prezentate în compartimentul 4.2 privind impactul financiar sintagma „14 230,8 mii lei” urmează a fi exclusă ținând cont că în CBTM pe anii 2025-2027 aprobat de Guvern nr.561/2024 nu sunt prevăzute alocații în bugetul Cancelariei de Stat pentru mentenanța și</p>	<p>Se acceptă. Nota de fundamentare a fost ajustată. Totodată, se va menționa că în procesul de implementare a Sistemului Informatic pentru Managementul Resurselor Umane</p>

	<p>dezvoltarea, gestionarea SIA EMRU.</p> <p>În același timp, comunicăm că, potrivit propunerilor de buget pentru anul 2025 și estimărilor pentru anii 2026-2027 prezentate de către Cancelaria de Stat (demersul nr. 17-78-9942 din 04 septembrie 2024), în cadrul propunerilor de buget pentru anul 2025 (circulara MF nr.06/1-17/42 din 07.08.2024), Cancelaria de Stat a solicitat mijloace financiare suplimentare din bugetul de stat în volum de 2 500,0 mii lei anual (2025-2027) pentru dezvoltarea și gestionarea a SIA EMRU.</p> <p>Subsecvent, în cadrul procesului de elaborare a proiectului de buget pentru anul 2025 propunerea s-a examinat prin prisma cadrului de resurse disponibile, precum și ținând cont de angajamentele deja asumate ale statului. Astfel, pentru dezvoltarea și gestionarea a SIA EMRU, în Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr. 310/2024 la subprogramul 0301 „Execitarea guvernării” au fost aprobate din bugetul de stat cheltuieli în sumă de 2 500,0 mii lei.</p> <p>În acest sens la proiectul de buget pentru anul 2025, în baza prevederilor pct.4 alin.(5) din Hotărârea Guvernului nr.544/2019, Cancelaria de Stat a coordonat/avizat cu Instituția publică “Agenția de Guvernare Electronică” planurile generale de achiziții pentru tehnologii informaționale și comunicații, și prin demersul nr.17-789942 din 04 septembrie 2024 a prezentat planul TIC avizat de AGE în sumă de 2 500,0 mii lei anual (2025-2027) pentru dezvoltarea și gestionarea a SIA EMRU.</p> <p>În urma celor expuse, autorul urmează să ajusteze fundamentarea economicofinanciară prin prisma celor expuse mai sus, dat fiind faptul că, conform prevederilor art.17 alin.(2) din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr. 181/2014, pe parcursul</p>	<p>(SI EMRU), utilizarea parțială a fondurilor alocate nu a fost cauzată de lipsa de acțiune, ci de o serie de factori obiectivi care au influențat ritmul de execuție a proiectului și au impus ajustări procedurale pentru respectarea cerințelor tehnice și administrative.</p> <p>În perioada decembrie 2023 – martie 2024, Instituția Publică „CTIF” a inițiat un test de dezvoltare a funcționalităților pentru două module ale SI EMRU, cu implicații financiare de 191,3 mii lei din suma totală de 1.500,0 mii lei alocată. Acest test nu a fost finalizat cu succes, ceea ce a determinat reluarea etapelor de planificare și elaborarea unui nou Caiet de sarcini, care a fost avizat ulterior de Instituția Publică „Agenția de Guvernare Electronică”. Avizarea a stat la baza demarării procedurii de achiziție pentru identificarea dezvoltatorului.</p> <p>Procesul de achiziție a fost tergiversat ca urmare a procedurilor aferente acestui proces, ceea ce a redus considerabil timpul efectiv pentru utilizarea resurselor financiare. În acest context, respectarea tuturor etapelor procedurale a fost esențială, ceea ce a generat întârzieri independente de</p>
--	--	--

	<p>anului bugetar nu pot fi puse în aplicare decizii care conduc la majorarea cheltuielilor bugetare, dacă impactul financiar al acestora nu este prevăzut în buget, iar conform art. 131 alin. (6) din Constituția RM, nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare. Urmare a analizei înfăptuite pe marginea proiectului, Cancelaria de Stat urmează să includă costul măsurii propuse în proiect în următorul exercițiu bugetar pentru perioada anilor 2026-2028.</p> <p>Ulterior, în cadrul procesului de elaborare a estimărilor pentru anii 2026-2028 propunerea va fi examinată prin prisma cadrului de resurse disponibile.</p> <p>Suplimentar, la pct. 23 al Conceptului SIA EMRU se stipulează că, administrator tehnic al SI este IP ”Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, prin urmare nota de argumentare urmează să identifice și <i>cheltuielile pentru administrarea tehnică</i> a sistemului informațional de stat, care se realizează în conformitate Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.414/2018 (Anexa nr. 5).</p> <p>Deasemenea, urmează a fi indicate de către autorul proiectului și <i>costurile necesare pentru găzduirea Sistemului pe platforma tehnologică guvernamentală comună (MCloud)</i>.</p> <p>Totodată, din informațiile prezentate în compartimentul 4.2 privind impactul financiar, pentru dezvoltarea SIA EMRU în anul 2024 au fost alocate din bugetul de stat cca 1 421,5 lei, în context, se necesită ca autorul să indice informația detaliată privind <i>costul proiectului separat pe ani</i> în care au fost și/sau urmează a fi alocate mijloace financiare în acest sens.</p> <p>Suplimentar, se menționează că, conform Raportului privind executarea bugetului Cancelariei de Stat și</p>	<p>factori interni ai proiectului.</p> <p>În concluzie, utilizarea parțială a fondurilor alocate pentru dezvoltarea SI EMRU în anul 2024 (1.421,5 mii lei) a fost determinată de factori obiectivi, inclusiv necesitatea respectării procedurilor legale și a ajustărilor tehnice, astfel încât implementarea sistemului să fie conformă cu cerințele administrative și tehnice impuse.</p>
--	--	---

		instituțiilor monitorizate pentru anul 2023, la situația din 31.12.2023 s-a prezentat informația că din suma de 1 500,0 mii lei alocat din bugetul de stat pentru acoperirea serviciilor de dezvoltare a SIA EMRU s-a executat suma de 191,3 mii lei.	
	130.	De ordin general Menționăm că pe tot textul proiectului, numerotarea punctelor nu corespunde noilor cerințe, or, potrivit art. 52 alin. (3) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, pentru interpretare corectă și aplicare comodă, punctele pot fi divizate în subpuncte care se numerotează prin adăugarea consecutivă a cifrelor arabe, până la gradul de detaliere necesar.	Se acceptă. Numerotarea punctelor pe tot parcursul proiectului Conceptului a fost modificată potrivit art.52 alin.(3) din Legea nr.100/2017, fiind divizate în subpuncte care au fost numerotate prin adăugarea consecutivă a cifrelor arabe, până la gradul de detaliere necesar.
Consiliul pentru Egalitate <i>(aviz nr. 06/110 din 30 ianuarie 2025)</i>	131.	comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Aparatul Președintelui <i>(aviz nr. 2/2-06-150 din 31 ianuarie 2025)</i>	132.	1. Cu referire la pct. 28 din proiect, care enumeră categoriile de obiecte informaționale, propunem includerea următoarelor două categorii de obiecte: - „ <i>funcția de demnitate publică</i> ”, așa cum aceasta este reglementată de Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică; - „ <i>post din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică</i> ”, care include posturile de șef de cabinet, consilier, asistent și secretar din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, instituite în condițiile Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.	Se acceptă parțial. Pct.28 lit.d) din Concept devine pct.28 subpct.28.4 și va avea următorul cuprins: „ 28. <i>post - alte categorii de funcții instituite în autoritatea publică (funcție de demnitate publică, post din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică, post de specialitate, post de deservire tehnică sau post auxiliar), ocupat de un angajat în baza raporturilor stabilite conform legislației muncii sau legilor</i> ”

	<p>133. 2. La pct. 32 lit. e): subpunctul care enumeră datele despre evaluarea activității persoanei fizice urmează să fie completat cu următoarele date:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „<i>raportul de activitate (pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior)</i>”, prevăzut în pct. 44–45 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009; - „<i>raportul de evaluare (pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior)</i>”, reglementat în pct. 44–46 din același regulament; - „<i>raportul de activitate (pentru funcționarii publici debutanți)</i>” prevăzut în pct. 15 și 17 din Regulamentul cu privire la perioada de probă pentru funcționarul public debutant, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009; 	<p>speciale;”</p> <p>Nu se acceptă. Pct.32 lit.e) date despre evaluarea activității din Concept devine pct.32 subpct.32.5.4 și va avea următorul cuprins: „32.5.4. date despre evaluarea performanțelor profesionale:” Totodată, se va menționa că Conceptul SI EMRU nu impune un nivel ridicat de detaliere privind tipurile de documente gestionate, ci oferă un cadru general, evitând specificarea excesivă a unor elemente administrative care sunt deja reglementate în actele normative. Documentele necesare vor fi generate conform cerințelor legale, fără a fi necesar un inventar detaliat în cadrul Conceptului.</p>
	<p>134. subpunctul care indică datele despre stagii propunem să fie completat cu următoarele date:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „<i>raportul privind desfășurarea stagiului și referatul tematic</i>”, în conformitate cu pct. 15 subpct. 4) din Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 532/2023; - „<i>contractul de stagiu și contractul de stagiu complementar</i>”, prevăzute în pct. 40–41 din același regulament. 	<p>Se acceptă parțial. Pct.32 lit.e) date despre stagii din Concept devine pct.32 subpct.32.5.13 și va avea următorul cuprins: 32.5.13. „<i>date despre stagii:</i> 32.5.13.1. locul desfășurării stagiilor; 32.5.13.2. contractul de stagiu/contractul de stagiu complementar; 32.5.13.3. raportul privind</p>

			<p>desfășurarea stagiului; 32.5.13.4. fișa de evaluare privind desfășurarea stagiului; 32.5.13.5. mențiunea despre rezultatele evaluării și calificativul; 32.5.13.6. certificat de desfășurare a stagiului; 32.5.13.7. identificatorul din corpul de rezervă a stagiilor;” Suplimentar, cu referire la „raportul privind desfășurarea stagiului și referatul tematic” se va menționa că Conceptul SI EMRU nu impune un nivel ridicat de detaliere privind tipurile de documente gestionate care sunt deja reglementate în actele normative.</p>
Expertizare și informare			
<p>Ministerul Justiției (aviz nr.04/1-2711 din 18 martie 2025)</p>	135.	<p>În proiectul hotărârii: La pct.3 după cuvântul „alocate” se va completa cu cuvântul „anual” iar cuvintele „în legile bugetare anuale” se vor exclude.</p>	<p>Precizare. Potrivit prevederilor pct.6 subpct.1 lit.a) din Regulamentul cu privire la organizarea și funcționarea Ministerului Finanțelor aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.696/2017, Ministerul Finanțelor realizează funcția în domeniul bugetar. Respectiv urmare a propunerilor și obiecțiilor primei avizări formularea propusă la pct.3 din proiectul hotărârii, aparține autorității publice responsabile de politica în domeniul dat. (a se vedea pct.128 din sinteză).</p>

	<p>136. În anexa la proiectul hotărârii: La subpct. 32.5.3.2. și 32.5.3.3. se va reține că raporturile de serviciu ale funcționarului public, potrivit art.30 din <i>Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public</i>, apar în baza actului administrativ de numire în funcția publică. În acest sens, se propune următoarea redacție a punctului „data numirii/angajării” și, respectiv, „identificatorul actului administrativ de numire/angajare”.</p>	<p>Se acceptă. La pct.32 subpct.32.5.3.2 și 32.5.3.3 vor avea următorul cuprins: „32.5.3.2. data numirii/angajării; 32.5.3.3. identificatorul actului administrativ de numire/angajare;”</p>
	<p>137. La subpct.32.5.3.7. menționăm că art.12 din <i>Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar</i> statuează că personalului din unitățile bugetare i se stabilește un salariu de bază. Potrivit noțiunilor stabilite la art.4 din <i>Legea nr.270/2018</i>, salariul de bază este un element constituit din partea fixă a remunerației lunare la care are dreptul personalul din unitățile bugetare, corespunzător clasei de salarizare stabilite în funcție de categoria de calificare, vechimea în muncă, nivelul unității bugetare la care se prestează activitatea, în corespundere cu anexele la prezenta lege. Salariul lunar este o retribuție bănească care include salariul de bază și toate sporurile, premiile și alte drepturi salariale acordate suplimentar la salariul de bază corespunzător fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar. Astfel, cuvintele „salariul de funcție” se vor substitui cu cuvintele „salariul de bază”.</p>	<p>Se acceptă. La pct.32 subpct.32.5.3.7 va avea următorul cuprins: „32.5.3.7. salariul de bază și sporuri (consumat din SIA REA);”</p>
	<p>138. La subpct.32.5.5.1. textul „(la nivel de subdiviziune internă)” se va substitui cu textul „(la nivel de instituție)”, or, potrivit art.116 din <i>Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003</i>, programarea concediilor de odihnă anual se efectuează la nivel de autoritate, nu la nivel de subdiviziune.</p>	<p>Se acceptă parțial. La pct.32 subpct.32.5.5.1 va avea următorul cuprins: „32.5.5.1. planificarea concediilor (la nivel de autoritate publică);”</p>

			În acest sens se va menționa că SI EMRU va asigura baza de date operaționale, care va permite gestionarea digitală a proceselor de management al resurselor umane doar în autoritățile publice.
	139.	Totodată, se propune completarea subpct. 32.5.5 cu un subpunct care va permite SI EMRU să furnizeze informații privind numărul zilelor de concediu utilizate/neutilizate de către salariat la o anumită dată.	Se acceptă parțial. La pct.32 subpct.32.5.5 a fost completat cu un subpct. nou și va avea următorul cuprins: „32.5.5.6. numărul zilelor de concediu de odihnă anual (acumulate/nefolosite).”
	140.	Prevederile de la pct.53 se vor exclude deoarece sunt lipsite de densitate normativă, întrucât reflectă scopul elaborării resurselor informaționale. Scopul urmează a fi menționat în nota de fundamentare.	Se acceptă. Conținutul pct.53 a fost exclus. Respectiv, pct.54 devine pct.53, pct.55 devine pct.54 și pct.56 devine pct.55.
Instituția Publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” (aviz nr.1.4/469/25 din 04 martie 2025)	141.	La pct. 23, se va exclude textul: „, <i>inclusiv implementarea măsurilor tehnice de gestionare a accesului utilizatorilor autorizați</i> ”, întrucât potrivit prevederilor aceluiași punct, Instituția publică „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică” în calitate de administrator tehnic își exercită atribuțiile în conformitate cu cadrul normativ în materie de administrare tehnică și menținere a sistemelor informaționale de stat, or cadrul normativ din domeniu stabilește expres atribuțiile și activitățile care urmează a fi realizate de administratorul tehnic.	Se acceptă La pct.23 din Concept, sintagma „, <i>inclusiv implementarea măsurilor tehnice de gestionare a accesului utilizatorilor autorizați</i> ” a fost exclusă din textul normei.
Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a	142.	comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Dezinformării (aviz nr. 77/25 din 06 martie 2025)			
Agencia Relatii Interetnice (aviz nr.03-79 din 06 martie 2025)	143.	comunică susținerea proiectului precum și lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (aviz nr.04/81 din 06 martie 2025)	144.	comunică lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Oficiul Avocatului Poporului (aviz nr.04-3/20-398 din 10 martie 2025)	145.	nu a identificat obiecții față de proiectul Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice.	Se ia act.
Instituția publică „Agenția de Guvernare Electronică” (aviz nr.3007-036 din 10 martie 2025)	146.	comunicăm că îl avizăm favorabil și nu avem obiecții în privința acestuia.	Se ia act.
	147.	Totodată, la întocmirea versiunii finale a proiectului de Concept recomandăm să fie luate în considerare următoarele propuneri: 1. În sbp.12.18. , trimiterea la Hotărârea Guvernului nr.708/2014 privind serviciul electronic guvernamental de jurnalizare (MLog) se va expune într-un subpunct distinct.	Se acceptă. Pct.12 subpt.12.19 va avea următorul cuprins: „ 12.19. Hotărârea Guvernului nr.708/2014 privind serviciul electronic guvernamental de jurnalizare (MLog).” Subsecvent, au fost renumerotate celelalte subpuncte ale pct.12.
	148.	2. Pct.33 se va completa cu datele obiectului informațional „contract-tip de muncă”, asigurându-se corelarea cu	Nu se acceptă. În contextul funcționalităților și

		prevederile sbp.28.8. prin care se instituie acest obiect informațional.	destinației Registrului de stat al populației, propunerea de a completa pct.33 cu datele obiectului informațional „contract-tip de muncă” și corelarea cu pct.28.8 nu este relevantă, or Registrul de stat al populației gestionează date privind identificarea și evidența populației , respectiv niciunul dintre conturile funcționale ale Registrului nu include evidența raporturilor de muncă sau a contractelor individuale de muncă.
Ministerul Educației și Cercetării (aviz nr.08/1-09/1632 din 11 martie 2025)	149.	comunică lipsa propunerilor și obiecțiilor.	Se ia act.
Agencia Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (aviz nr.Rg02 - 001146 din 10 martie 2025)	150.	comunică lipsa obiecțiilor.	Se ia act.
Ministerul Finanțelor (aviz nr.08-06-151 din 14 martie 2025)	151.	În pct. 4.2 din nota de fundamentare autorul indică <i>costurile privind dezvoltarea, testarea pilotarea și instruirea personalului pentru utilizarea funcționalității SI EMRU în sumă de 14 230,8 mii lei</i> repartizat după cum urmează: <i>anul 2025 - 2 500,0 mii lei; anul 2026 - 5 865,4 mii lei, anul 2027 - 5 865,4 mii lei și anul 2028 - 1 400,0 mii lei</i> , care se propun a fi acoperite din contul bugetului de stat și din finanțări externe, fără a specifica distinct costul/sursele de finanțare a proiectului. În context, ținând cont că implicarea partenerilor de	Se acceptă parțial. Nota de fundamentare a fost ajustată (Figura nr.1 la Componenta 4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative).

	<p>dezvoltare va reduce semnificativ presiunea financiară asupra bugetului de stat, se necesită <i>completarea impactului financiar cu informația detaliată privind suportul oferit de partenerii de dezvoltare în acest sens.</i></p> <p>Suplimentar celor relatate, evidențiem că la <i>însumarea costurilor estimate de către autor pe perioada 2025-2028 obținem suma de 15 630,8 mii lei.</i> Astfel, se constată o diferență de 1 400,0 mii. lei dintre costul total al implementării proiectului și sumele repartizate pe anii 2025-2028. Totodată, atragem atenția că, în perioada anilor 2023-2024 pentru dezvoltarea SI EMRU, din bugetul de stat în total au fost executate cheltuieli în sumă de 1 612,8 mii lei (anul 2023 - 191,3 mii lei și în anul 2024 - 1 421,5 mii lei).</p> <p>Drept urmare, este necesar de ajustat/clarificat <u>costul total implicat pentru dezvoltarea SI EMRU</u>, deoarece sumele indicate în Nota de fundamentare diferă și nu este clar care este costul necesar de 15 843,6 mii lei sau de 17 243,6 mii lei.</p>	
152.	<p>Concomitent, autorul estimează costurile suplimentar anuale în sumă de 211,0 mii lei <i>pentru administrarea Kubernetes și Găzduirea MCloud</i>, însă fără prezentarea detaliilor în acest sens. Respectiv, nu este clar specificat dacă administrarea și găzduirea SI (în sumă de 211,0 mii lei) este asigurată din contul și în limita mijloacelor financiare aprobate în bugetul Cancelariei de Stat sau urmează a fi solicitate suplimentar la etapa de modificare a Legii bugetului de stat pentru anul 2025 și/sau în cadrul procesului bugetar 2026-2028.</p> <p>De asemenea, la pct.25 se stipulează că, <u>administrator tehnic</u> al sistemului informațional EMRU este IP ”Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, prin urmare, nota informativă urmează să</p>	<p>Precizare.</p> <p>În temeiul pct.3 din proiectul Hotărârii, se prevede că cheltuielile pentru administrarea tehnică a SI EMRU vor fi acoperite din bugetul de stat.</p> <p>Mai mult decât atât, în baza Regulamentului privind utilizarea, administrarea și dezvoltarea platformei tehnologice guvernamentale comune (MCloud), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.128/2014, estimările exacte ale costurilor privind administrarea și</p>

	<p>indice <i>cheltuielile pentru administrarea tehnică a sistemului informațional de stat, sursa de finanțare a acestora, precum și perioada de implementare a proiectului</i>, care urmează a fi realizat în conformitate cu Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.414/2018 (Anexa nr. 5).</p>	<p>găzduirea sistemului, în special având în vedere complexitatea acestuia, pot fi efectuate <i>după punerea în exploatare a resursei informaționale</i>. Prin proiectul dat se aprobă <i>doar Conceptul SI EMRU</i>, ceia ce reprezintă cadrul de reglementare al viitorului sistem, or în temeiul art.7⁶ al Legii nr.467/2003 cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat, documentarea sistemelor și resurselor informaționale de stat <i>este obligatorie</i>.</p>
153.	<p>Informativ, la dezvoltarea și gestionarea <i>Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice</i>, în Legea bugetului de stat pentru anul 2025 nr. 310/2024 la subprogramul 0301 „Exercitarea guvernării” au fost aprobate din bugetul de stat cheltuieli în sumă de 2 500,0 mii lei. Este de menționat că, Ministerul Finanțelor prin circulara bugetară nr.06/4-9/6 din 03.03.2025, a estimat limitele preliminare de cheltuieli pentru CBTM pe anii 2026-2028 pentru Cancelaria de Stat, care includ cheltuieli pentru dezvoltarea și gestionarea Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice în sumă de 2 500,0 mii lei anual (2026-2028). În altă ordine de idei, în scopul asigurării unui caracter realist al documentului respectiv și implementării sigure a acestuia, se recomandă insistent sincronizarea și analiza măsurilor propuse, exclusiv în procesul de elaborare a</p>	<p>Se acceptă. Nota de fundamentare a fost ajustată (a se vedea Figura nr.1 la Componenta 4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative).</p>

		Cadrului Bugetar pe Termen Mediu (CBTM) 2026-2028. Informăm că, exercițiul de elaborare a CBTM 2026-2028 este inițiat, iar în conformitate cu calendarul bugetar, Cancelaria de Stat, în comun cu IP „Serviciul Tehnologia Informației și Securitate Cibernetică”, urmează să prezinte propunerile aferente implementării proiectului dat, care vor fi examinate prin prisma cadrului de resurse disponibile, ținând cont de angajamentele statului deja asumate.	
Autoritatea Națională de Integritate (aviz nr.05/2127 din 13 martie 2025)	154.	având în vedere acceptul obiecțiilor și propunerilor formulate în avizul nr.05/400 din 17.01.2025, comunicăm că, susținem proiectul în cauză.	Se ia act.
Congresul Autorităților Locale din Moldova (CALM) (aviz nr.75 din 14 martie 2025)	155.	În urma analizei Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice, CALM a remarcat că mai multe obiecții au fost luate în considerare de către autori. Cu toate acestea, insistăm pe excluderea din SI EMRU a informației de la pct.32, anume a componentelor subpunctului 32.5.2.5 sancțiuni disciplinare: (32.5.2.5.1. abaterea disciplinară; 32.5.2.5.2. sancțiunea; 32.5.2.5.3. numărul și data actului administrativ; 32.5.2.5.4. perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare), din motivele expuse în avizul inițial. Reiterăm , că SI EMRU pe de o parte va fi supraîncărcat cu informații care își pierd actualitatea (expirarea termenului, contestarea în instanța de judecată), iar pe de altă parte va păstra informații care pot afecta negativ cariera angajatului (A se vedea prevederile art. 60 alin. (1) și (2) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care prevăd:	Precizare. Trasabilitatea acțiunilor disciplinare contribuie la o evidență completă asupra performanței și conduitei funcționarilor publici. Astfel, în temeiul art.56 - 60 al Legii nr.158/2008, abaterile și sancțiunile disciplinare fac parte din răspunderea funcționarului public, fiind o procedură distinctă de gestionare a resurselor umane în serviciul public. În acest sens, includerea acestor date în SI EMRU reflectă un aspect esențial al managementului resurselor umane inclusiv în contextul raportării statistice anuale (a se vedea: Rapoartele anual privind funcția publică și statutul funcționarului public, https://cancelaria.gov.md/ro/advance

	<p>"Termenul de acțiune a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an de la data aplicării, cu excepțiile prevăzute de lege; Dacă, pe parcursul acestui termen, funcționarul public nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că lui nu i s-a aplicat sancțiune disciplinară." A se vedea, de asemenea, prevederile similare ale art.211 din Codul muncii nr.154/2003). Vom accentua, că în cazul aplicării sancțiunii disciplinare – <i>destituirea din funcția publică</i>, la rubrica <i>funcția deținută</i> se vor conține informații privind temeiul încetării raportului de serviciu. Ca o alternativă a excluderii din SI EMRU a informației de la pct.32, anume a componentelor subpunctului 32.5.2.5 sancțiuni disciplinare, ar putea servi configurarea componentelor subpunctului 32.5.2.5 sancțiuni disciplinare a pct.32 astfel, ca la expirarea termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare, informația respectivă să dispară din sistemul informațional, fapt care ar elimina riscul de a face abuz de aceste informații de către conducătorii autorităților publice în detrimentul carierei angajaților.</p> <p>Totodată, menționăm că la subpunctul 32.5.2.5.4. nu este corect formulat textul „perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare”, deoarece „termenul de acțiune a sancțiunii disciplinare” este identic cu „perioada de aplicare a sancțiunii disciplinare”, astfel că formula corectă a textului respectiv este „termenul de acțiune a sancțiunii disciplinare” care și urmează a fi utilizat în sistemul informațional.</p>	<p><u>d-page-type/rapoarte</u>) pentru monitorizarea situației în domeniul funcției publice și evaluarea respectării normelor de conduită și integritate.</p> <p>Suplimentar, potrivit Instrucțiunii cu privire la gestionarea dosarului personal al funcționarului public, aprobată prin Anexa nr.11 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, Secțiunea a 7-a „Sancțiuni disciplinare” din dosarul personal al funcționarului public include formularul dedicat sancțiunilor disciplinare.</p> <p>Aceasta confirmă că evidența sancțiunilor disciplinare este o componentă esențială a gestionării dosarului personal și a istoricului profesional al funcționarului public. Mai mult decât atât, potrivit Anexei nr.2 la Instrucțiune, informațiile referitoare la „perioada de aplicare a termenului de acțiune a sancțiunii disciplinare”, inclusiv data de începere și data de stingere a acestuia, sunt prevăzute ca elemente standard.</p> <p>Astfel, includerea acestor informații în cadrul Conceptului SI EMRU asigură coerența cu reglementările cadrului normativ privind managementul funcției publice.</p>
--	--	---

	156.	Congresul Autorităților Locale din Moldova consideră că proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional de evidență și management al resurselor umane din autoritățile publice poate fi propus pentru aprobare doar după luarea în considerare a obiecțiilor expuse.	Se ia act.
Centrul Național Anticorupție <i>(aviz nr.06/2/4431 din 14 martie 2025)</i>	157.	menține poziția expusă prin avizul nr.06/2/926 din 21.01.2025 și reiterează că nu susține includerea și stocarea datelor ofițerilor anticorupție în acest Sistem.	Precizare. În conformitate cu art.12 alin.(4) din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție*, datele despre ofițerii anticorupție ale căror identitate și calitate constituie secret de stat nu pot fi incluse în resursele informaționale publice sau în resursele cu accesibilitate limitată ale autorităților publice. Această interdicție este reafirmată prin pct.52 din Conceptul SI EMRU, care prevede expres că sistemul nu va stoca informații operaționale, clasificate sau atribuite la secret de stat. Astfel, SI EMRU nu va include date care ar putea compromite caracterul secret al identității și calității ofițerilor anticorupție. Sistemul va conține exclusiv informații necesare evidenței acestora în serviciul public, în vederea gestionării raporturilor administrative , fără a afecta regimul special de protecție aplicabil acestei categorii de personal.

			<p>Mai mult decât atât, funcționalitățile SI EMRU vor fi gestionate la nivelul fiecărei autorități publice exclusiv de către persoanele responsabile de gestionarea politicii de personal, în conformitate cu drepturile de acces stabilite. Prelucrarea datelor va rămâne la nivelul autorității publice, fiind realizată în conformitate cu reglementările legale aplicabile, iar la nivel central, se vor stoca doar date operaționale statistice, necesare pentru monitorizarea și analiza agregată a resurselor umane din serviciul public, fără a conține informații individuale care ar putea afecta confidențialitatea și securitatea personalului.</p>
<p>Agencia Națională pentru Soluționarea Contestațiilor (aviz nr.05/700/25 din 14 martie 2025)</p>	158.	<p>potrivit competențelor funcționale, susține proiectul și propune următoarele modificări: 1. Capitolul III CADRUL NORMATIV La punctul 12, se propune completarea listei actelor normative cu Hotărârea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Această hotărâre reglementează aspecte esențiale precum modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare, modul de stabilire a sporului pentru performanță personalului din unitățile bugetare, modul de stabilire a sporurilor cu caracter specific etc, deci informațiile necesare pentru destinarii datelor din SI EMRU .</p>	<p>Se acceptă. Pct.12 subpct.12.22 va avea următorul cuprins: „12.22. Hotărârea Guvernului nr.1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.” Subsecvent, au fost renumerotate celelalte subpuncte ale pct.12.</p>

	159.	<p>2. Capitolul VI SPAȚIUL INFORMAȚIONAL AL SI EMRU</p> <p>La punctul 32, subpunctul 32.5.2 „<i>date de serviciu</i>”, se propune includerea informațiilor privind <i>nivelul de cunoaștere a limbilor străine</i>. Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr.155/2011, stabilește, pentru o multitudine de funcții publice, cerința specifică minimă de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională, indicând și nivelul necesar, conform Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi (CECRL). Informația va fi completat în SI EMRU în baza certificatelor de absolvire a cursurilor de limbi străine prezentate de către salariați.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Pct.32 subpct.32.5.2.3 va avea următorul cuprins:</p> <p>„32.5.2.3. nivelul de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională:</p> <p>32.5.2.3.1. limba străină;</p> <p>32.5.2.3.2. nivelul de competență conform Cadrului european de cunoaștere a unei limbi străine;</p> <p>32.5.2.3.3. actul justificativ (certificat/diplomă).</p>
<p>Comisia Electorală Centrală (<i>aviz nr.CEC-8/7336 din 14 martie 2025</i>)</p>	160.	<p>comunică despre lipsa propunerilor sau obiecțiilor la acesta.</p>	<p>Se ia act.</p>

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Andrei STRAH