

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. _____
din _____ 2025

**cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din
autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale
Guvernului**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă:

1.1. Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026, conform anexei nr.1;

1.2. modificările ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului, conform anexei nr. 2.

2. Institutul Național de Administrație și Management Public, în calitate de entitate publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din administrația publică:

2.1. va elabora și aproba, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, în coordonare cu Cancelaria de Stat, planul de acțiuni pentru realizarea prezentei hotărâri și îl va aduce la cunoștință autorităților publice;

2.2 va elabora și/sau revizui, în consultare cu autoritățile publice, programele de formare specializată și cursurile de dezvoltare profesională în conformitate cu:

a) prioritățile naționale stabilite în documentele de politici aferente reformei administrației publice;

b) necesitățile de dezvoltare profesională identificate pentru diferite grupuri prioritare de personal din administrația publică.

2.3. va asigura organizarea din punct de vedere logistic, didactic și tehnic a activităților de formare și dezvoltare profesională prevăzute în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026;

2.4. va prezenta Cancelariei de Stat, până la data de 15 februarie 2027, Raportul anual privind formarea și dezvoltarea profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026, care va include:

a) date statistice privind activitățile de formare și dezvoltare profesională desfășurate;

b) analiza eficacității, eficienței și relevanței programelor/cursurilor de formare și dezvoltare profesională implementate;

c) constatări, concluzii și recomandări pentru îmbunătățirea procesului de formare și dezvoltare profesională continuă a personalului din autoritățile publice.

3. Conducătorii autorităților publice vor asigura:

3.1. sprijinirea, delegarea și participarea la programele/cursurile de formare și dezvoltare profesională continuă a personalului ale căror atribuții de serviciu corespund domeniilor de instruire planificate;

3.2. participarea personalului la elaborarea și/sau revizuirea curriculei programelor/cursurilor de formare și dezvoltare profesională continuă;

3.3. încurajarea participării personalului cu experiență relevantă în calitate de formatori, la solicitarea Institutul Național de Administrație și Management Public;

3.4. includerea în planul anual de dezvoltare profesională a personalului autorităților publice a activităților prevăzute în Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului autorităților publice pentru anul 2026.

4. Cheltuielile pentru de realizarea Planului de formare și dezvoltare profesională a personalului autorităților publice pentru anul 2026 vor fi acoperite în limitele mijloacelor financiare, alocate în acest scop.

5. Prezenta hotărâre intră în vigoare în termen de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Prim-ministru

Alexandru Munteanu

Contrasemnează:

Ministrul finanțelor

Andrian Gavriliță

PLANUL DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ A PERSONALULUI DIN AUTORITĂȚILE PUBLICE PENTRU ANUL 2026

Domeniu prioritar de formare/dezvoltare (module/tematici orientative)	Grup prioritar de participanți	Tipul formării	Criterii de selectare a participanților	Durata formării (ore)	Număr de participanți/ grupuri de instruire	Instituția responsabilă/ formatori
AUTORITĂȚILE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE						
Leadership și management în administrația publică Modulul 1. Cadrul legal de organizare și funcționare a sistemului administrației publice din Republica Moldova Modulul 2. Procesul de integrare europeană și sistemul administrației publice centrale în context european Modulul 3. Managementul performanței în administrația publică Modulul 4. Managementul financiar și bugetar Modulul 5. Managementul și dezvoltarea resurselor umane Modulul 6. Leadership și abilități manageriale Modulul 7. Managementul schimbării Modulul 8. Comunicarea publică și interinstituțională Modulul 9. Cadrul național de planificare strategică. Elaborarea și promovarea actelor/politicilor publice Modulul 10. Managementul strategic și operațional al programelor și proiectelor Modulul 11. Etica profesională și integritatea Modulul 12. Transformarea digitală, inovarea și competențe emergente	Funcționari publici de conducere de nivel superior	Program de formare specializată, structurat modular	aflat în termenul legal de 18 luni de la numirea în funcție, selectați în coordonare cu Cancelaria de Stat	100	50/2	INAMP Formatori externi*

Planificarea strategică, elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice Modulul 1. Introducere în sistemul național de planificare strategică a politicilor publice Modulul 2. Documentele de politici Modulul 3. Documentele de planificare Modulul 4. Indicatorii de performanță ca instrumente-cheie în managementul sectorului public. Guvernarea bazată pe date demografice și integrarea principiului îmbătrânirii active în politicile sectoriale. Modulul 5. Monitorizarea și evaluarea politicilor publice Modulul 6. Elaborarea propunerii de politici publice. Modulul 7. Estimarea costurilor de implementare a programului Modulul 8. Transparența decizională și consultările publice	Funcționari publici responsabili de planificarea strategică, de elaborarea și de coordonarea politicilor publice	Program de formare specializată, structurat modular	mai puțin de 5 ani de experiență profesională în domeniul politicilor publice	100	100/4	INAMP Formatori externi*
Formare de formatori pentru serviciul public Modulul 1. Specificul instruirii adulților Modulul 2. Metode de instruire a adulților Modulul 3. Managementul activităților de instruire. Procesul de instruire. Structura programului de instruire. Modulul 4. Elaborarea programelor de instruire specializată Modulul 5. Mentorat individual Modulul 6. Realizarea programelor de instruire specializată Modulul 7. Utilizarea instrumentelor de inteligență artificială în instruire	Funcționari publici implicați în activități de instruire: dezvoltarea profesională a altor funcționari publici, mentorat și coaching	Program de formare specializată, structurat modular	peste 5 ani de experiență profesională în activități de instruire a funcționarilor publici	100	25/1	INAMP Formatori externi*
Leadership și management organizațional Planificarea strategică și managementul organizațional în administrația publică. Cadrul național de planificare strategică. Elaborarea și promovarea actelor/politicilor publice. Procesul de	Funcționari publici de conducere	Curs de dezvoltare managerială	mai puțin de 5 ani de experiență managerială	40	200/8	INAMP Formatori externi*

integrare și aderare la Uniunea Europeană: principii, capitole de negociere, cadrul legal și instituțional, etape și proceduri. Managementul și dezvoltarea resurselor umane. Leadership, comunicare și managementul echipei. Etica profesională și integritatea în administrația publică. Abordarea bazată pe drepturile omului. Guvernarea bazată pe date demografice și integrarea principiului îmbătrânirii active în politicile sectoriale. Transformarea digitală și inovarea în administrația publică.						
Analiza impactului de reglementare Analiza impactului de reglementare (AIR). Identificarea problemei. Stabilirea obiectivelor intervenției. Identificarea soluțiilor și opțiunilor alternative. Tipurile de impacturi. Estimarea costurilor. Consultarea cu părțile interesate. Analiza impactului de reglementare - studii de caz	Funcționari publici de execuție	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională	24	100/4	INAMP Formatori externi*
Managementul proiectelor de dezvoltare în administrația publică Introducere în managementul proiectelor. Documentele de politici relevante pentru proiecte. Documentele de planificare Gestionarea și absorbția fondurilor externe, inclusiv de preaderare și a fondurilor structurale Elaborarea propunerilor de proiect. Carta proiectului. Temele transversale (egalitate, incluziune, durabilitate etc). Gestionarea proiectelor. Ciclul de viață al proiectului. Planificarea și managementul resurselor. Prevenirea neregulilor și a fraudei în proiectele cu finanțare externă: incompatibilități, conflicte de interese, corecții financiare. Execuția și monitorizarea proiectelor. Evaluarea proiectelor. Managementul contractului și închiderea proiectului.	Funcționari publici implicați în activitățile de planificare, gestionare, implementare și monitorizare a proiectelor de dezvoltare și a acțiunilor de reformă	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență	40	100/4	INAMP Formatori externi*
Managementul și dezvoltarea resurselor umane Managementul resurselor umane în administrația publică. Asigurarea cu personal. Menținerea	Funcționari publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane	Curs de perfecționare profesională (nivel avansat)	mai mult de 5 ani de experiență profesională	24	25/1	INAMP Formatori externi*

personalului. Dezvoltarea profesională a personalului. Rolurile subdiviziunii resurse umane în gestiunea personalului. Abordarea bazată pe drepturile omului în procesele de resurse umane. Etica și integritatea publică în serviciul public.	Funcționari publici din cadrul subdiviziunilor de resurse umane	Curs de perfecționare profesională (nivel de bază)	mai puțin de 5 ani de experiență profesională	24	50/2	INAMP Formatori externi*
Comunicarea, transparența și relația cu cetățenii în administrația publică Fluxurile de comunicare: de la top management la cetățean. Instrumente și tehnici moderne de comunicare. Organizarea evenimentelor și gestionarea protocolului. Imaginea instituțională și discursul public. Gestionarea relației cu mass-media și comunicarea în sectorul public. Comunicarea digitală și accesul la informație. Comunicarea cu cetățenii și utilizarea datelor deschise în administrația publică. Protecția datelor cu caracter personal și respectarea principiilor abordării bazate pe drepturile omului. Etică și responsabilitate în comunicarea publică.	Funcționari publici responsabili de comunicare/informare	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională	32	50/2	INAMP Formatori externi*
Norme și proceduri juridice aplicate în administrația publică <i>Actul administrativ și contenciosul administrativ.</i> Activitatea administrativă a autorității publice. Delimitarea contractelor administrative de contractele civile. Etapele procedurii administrative. Modul de contestare a actelor autorității publice. Examinarea cauzelor de contencios administrativ în instanța de judecată. <i>Elaborarea și coordonarea proiectelor de acte normative.</i> Competențele autorităților publice în procesul de elaborare a actelor normative. Elaborarea proiectelor de acte normative. Procedura de înregistrare a proiectelor la Cancelaria de Stat și examinarea acestora în ședința secretarilor generali ai ministerelor. Avizarea, expertizarea și consultarea publică a proiectului. Redactarea actelor normative. Aspecte tehnice ale procesului de armonizare a legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene.	Funcționari publici de execuție din subdiviziunile juridice și din subdiviziunile responsabile de elaborarea, avizarea și coordonarea actelor normative	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență profesională	40	100/4	INAMP Formatori externi*
Managementul securității cibernetice Managementul și guvernanta securității cibernetice la nivel instituțional. Evaluarea riscurilor de securitate cibernetică și măsuri de prevenire. Formularea și implementarea politicilor destinate	Funcționari publici care gestionează digitalizarea administrativă, infrastructură IT	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională	16	50/2	INAMP Formatori externi*

consolidării rezilienței cibernetice a autorităților publice. Prevenirea, raportarea și soluționarea incidentelor cibernetice. Protecția datelor cu caracter personal și integrarea cerințelor de securitate informațională în activitatea administrativă.						
Inteligență artificială (IA) în administrația publică Introducere în inteligența artificială și transformarea digitală a administrației publice. Reglementarea și utilizarea tehnologiilor bazate pe IA în serviciul public. Aplicații practice ale IA în serviciul public. Viitorul IA în administrație: tendințe globale, modele de guvernare digitală și scenarii de dezvoltare. Managementul riscurilor, etica utilizării IA și asigurarea securității cibernetice în procesele de implementare a soluțiilor de inteligență artificială.	Funcționari publici de execuție responsabili de managementul tehnologiilor informaționale și al securității informaționale	Curs de perfecționare profesională**	mai mult de 5 ani de experiență profesională	16	100/4	INAMP Formatori externi*
Sistemul administrației publice din Republica Moldova Principii de organizare și funcționare a administrației publice din Republica Moldova. Reglementarea activității funcționarului public: statutul funcționarului public, drepturi și obligații, proceduri de personal, raporturi de serviciu. Categoriile de funcții publice și funcționari publici. Elemente de planificare și management al performanței autorității publice. Procesul de integrare europeană. Procesul de aderare la Uniunea Europeană (principii și substanța negocierilor, cadrul legal și instituțional, proceduri și etapele aderării). Inițierea și elaborarea unui proiect la locul de muncă. Protecția datelor cu caracter personal. Competențe digitale generale. Etica și integritatea profesională în serviciul public. Abordarea bazată pe drepturile omului.	Funcționari publici debutanți	Curs de perfecționare profesională inițială	aflați în perioada de probă sau în termen de cel mult 6 luni de la confirmarea în funcția publică	40	150/6	INAMP Formatori externi*
Sistemul de control intern managerial Cadrul normativ și standardele internaționale (COSO, INTOSAI, OMFP 600/2018). Componente sistemului de control intern managerial : mediul de control, managementul riscului, activități de control, informații și comunicare, monitorizare și evaluare. Managementul riscurilor – identificare, evaluare, tratare și monitorizare. Elaborarea și implementarea procedurilor operaționale. Stabilirea indicatorilor de	Funcționari publici de conducere	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență managerială	32	50/2	INAMP Formatori externi*

performanță și raportarea acestora. Rolul auditului intern și extern în SCIM.						
Subtotal, autorități ale administrației publice centrale				1972	1150 / 46	
AUTORITĂȚILE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE						
Managementul performanței și leadership Performanță și managementul performanței în administrația publică locală. Procesul de management al performanței. Stabilirea obiectivelor și indicatorilor de performanță. Tipuri de KPIs pentru administrația publică. Practici europene de management al performanței în administrația publică locală. Managementul și dezvoltarea resurselor umane. Leadership, comunicare și managementul echipei. Etica profesională și integritatea în administrația publică. Abordarea bazată pe drepturile omului. Guvernarea bazată pe date demografice și integrarea principiului îmbătrânirii active în politicile sectoriale. Procesul de aderare la Uniunea Europeană (principii și substanța negocierilor, cadrul legal și instituțional, proceduri și etapele aderării). Transformarea digitală și inovarea în administrația publică.	Funcționari publici de conducere	Curs de perfecționare managerială	mai mult de 5 ani de experiență profesională	40	50/2	INAMP Formatori externi*
Modernizarea administrației publice locale Consolidarea capacităților administrative ale autorităților publice locale și îmbunătățirea serviciilor publice locale prin aplicarea instrumentelor de cooperare (politica națională de amalgamare voluntară, cooperare intercomunitară). Procesul de aderare la Uniunea Europeană (principii și substanța negocierilor, cadrul legal și instituțional, proceduri și etapele aderării). Integrarea abordării bazate pe drepturile omului în procesele decizionale și administrative la nivel local. Dezvoltarea locală și regională. Analiza capacității organizaționale și funcționale a autorității publice. Finanțele publice locale. Managementul documentelor. Controlul intern managerial. Dezvoltarea competențelor digitale generale.	Funcționari publici de conducere și execuție/ personal contractual	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională din APL-uri cu peste 3.000 de locuitori; autorități amalgamate/ clustere potențiale	40	100/4	INAMP Formatori externi*
Planificarea strategică, elaborarea, monitorizarea și evaluarea politicilor publice la nivel local	Funcționari publici de execuție/ personal contractual	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență profesională din	40	50/2	INAMP Formatori externi*

Introducere în sistemul național de planificare strategică a politicilor publice la nivel local. Planificarea strategică în administrația publică locală. Abordarea bazată pe drepturile omului în procesul de elaborare și implementare a politicilor locale. Guvernarea bazată pe date demografice și integrarea principiului îmbătrânirii active în politicile sectoriale la nivel local. Monitorizarea și evaluarea de politici publice la nivel local.			APL-uri cu peste 3.000 de locuitori; autorități amalgamate/ clustere potențiale			
Elaborarea și managementul proiectelor la nivel local Surse de finanțare și instrumente financiare disponibile. Ciclul de viață al proiectului: identificarea nevoilor, analiza contextului local, planificarea și elaborarea bugetului proiectului. Elaborarea cererii de finanțare. Autoritatea de management și relația cu beneficiarul. Responsabilii de proiect. Organizarea echipei de proiect, angajarea și notificarea experților, planificarea, raportarea și gestionarea riscurilor. Managementul achizițiilor, contractelor și utilizarea instrumentelor digitale de management de proiect. Manualul de identitate vizuală, materiale și activități obligatorii. Măsurile de informare și publicitate. Proceduri specifice de monitorizare/ vizite/ asistență la fața locului. Raportul tehnic de progres, raportul final, cererea de plată, cererea de rambursare. Egalitatea de șanse și dezvoltarea durabilă.	Funcționari publici de execuție/ personal contractual implicați în atragerea investițiilor și gestionarea proiectelor de dezvoltare la nivel local	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională din APL-uri cu peste 3.000 de locuitori; autorități amalgamate/ clustere potențiale	50	100/4	INAMP Formatori externi*
Managementul și dezvoltarea resurselor umane Managementul resurselor umane în administrația publică. Asigurarea cu personal. Menținerea personalului. Dezvoltarea profesională a personalului. Rolurile subdiviziunii resurse umane în gestiunea personalului. Etica și integritatea profesională în serviciul public. Abordarea bazată pe drepturile omului în procesele de resurse umane.	Funcționari publici responsabili de gestionarea resurselor umane	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență profesională	24	50/2	INAMP Formatori externi*
Comunicare și transparență în administrația publică Fluxurile de comunicare: de la primar la cetățean. Instrumente și tehnici moderne de comunicare.	Funcționari publici cu atribuții în domeniul comunicării/informării	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională	32	75/3	INAMP Formatori externi*

Organizarea evenimentelor și gestionarea protocolului. Imaginea instituțională și discursul public. Comunicarea digitală și accesul la informație: comunicarea cu cetățenii și utilizarea datelor deschise în administrația publică. Protecția datelor cu caracter personal și respectarea principiilor abordării bazate pe drepturile omului. Etică și responsabilitate în comunicarea publică.						
Securitatea informațională Principii de securitate cibernetică. Evaluarea și prevenirea riscurilor. Gestionarea incidentelor. Protecția datelor cu caracter personal. Tehnologii digitale și IA: aspecte de securitate.	Funcționari publici de conducere și execuție/ personal contractual	Curs de perfecționare profesională**	mai mult de 5 ani de experiență profesională	24	100/4	INAMP Formatori externi*
Marketing regional și local Identitatea și imaginea regiunilor/localităților. Construirea brandului de localitate: valori, simboluri și mesaje reprezentative. Exemple de bune practici internaționale în domeniul marketingului teritorial. Politici publice de susținere a marketingului regional și local. Parteneriate între administrația publică, mediul privat și societatea civilă. Integrarea turismului local, culturii și inovației în strategia de marketing teritorial.	Funcționari publici de execuție/ personal contractual implicați în atragerea investițiilor, turism, branding local	Curs de perfecționare profesională	mai puțin de 5 ani de experiență profesională din APL-uri cu peste 3.000 de locuitori; autorități amalgamate/ clustere potențiale	26	50/2	INAMP Formatori externi*
Managementul patrimoniului public Identificarea, clasificarea și evaluarea bunurilor din patrimoniul public al unităților administrativ-teritoriale. Crearea și actualizarea registrului patrimoniului public. Instrumente digitale pentru gestiunea patrimoniului. Monitorizarea utilizării și valorificării patrimoniului public. Evaluarea performanței în gestionarea patrimoniului și asigurarea respectării legislației privind proprietatea publică. Identificarea riscurilor asociate patrimoniului (deteriorare, furt, pierdere).	Funcționari publici responsabili cu atribuții în domeniul gestionării patrimoniului public	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională	24	50/2	INAMP Formatori externi*
Managementul serviciilor publice locale Rolul serviciilor publice și așteptările cetățenilor privind calitatea acestora. Caracteristicile și tipologia serviciilor publice la nivel local. Principiile organizării și funcționării serviciilor publice la nivel	Funcționari publici de conducere și execuție/ personal contractual	Curs de perfecționare profesională	mai mult de 5 ani de experiență profesională din APL-uri cu peste 3.000 de locuitori; autorități	24	50/2	INAMP Formatori externi*

local. Managementul calității serviciilor publice la nivel local. Indicatori de performanță și standarde de calitate. Inovație și digitalizare în furnizarea serviciilor publice.			amalgamate/ clustere potențiale			
Sistemul administrației publice din Republica Moldova Principiile de organizarea și funcționare a administrației publice din Republica Moldova. Categori de funcții publice și funcționari publici. Competențele autorităților administrației publice locale. Reglementarea activității funcționarului public: statut, drepturi și obligații, proceduri de personal și raporturi de serviciu. Procesul de integrare europeană. Elemente de planificare și management al performanței autorității publice locale. Protecția datelor cu caracter personal. Competențe digitale generale. Etica și integritatea profesională. Inițierea și elaborarea proiectului. Abordarea bazată pe drepturile omului.	Funcționari publici debutanți	Curs de perfecționare inițială	aflați în perioada de probă sau în termen de cel mult 6 luni de la confirmarea în funcția publică	40	75/3	INAMP Formatori externi*
Subtotal, autorități ale administrației publice locale				1028	750/30	
TOTAL, autorități ale administrației publice				3000	1900/76	

* Formatorii externi vor fi desemnați din cadrul administrației publice, conform domeniului prioritar de formare/dezvoltare și competențelor profesionale

** Cursul poate fi organizat în format hibrid — cu participare atât fizică, cât și online.

MODIFICĂRI
ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului

1. Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr. 55-56, art. 249), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1.1. anexa nr.2 la hotărâre:

1.1.1. punctul 15 se completează cu un alineat cu următorul cuprins:

„Conducătorul direct al funcționarului public debutant și funcționarul public debutant evaluat pot să anexeze la raportul privind activitatea realizată în perioada de probă și/sau fișa de evaluare a activității funcționarului public debutant, documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării.”;

1.1.2. punctul 22 va avea următorul cuprins:

„22. Conținutul fișei de evaluare se aduce la cunoștința mentorului și a funcționarului public debutant, contra semnătură, în cel mult 5 zile lucrătoare de la inițierea procesului de evaluare.

Mentorul consemnează cele mai importante concluzii și recomandări privind activitatea funcționarului public debutant evaluat într-un document anexat la fișa de evaluare, semnat electronic.

În cazul în care funcționarul public debutant nu este de acord cu aprecierea activității sale și calificativul de evaluare acordat, acesta își exprimă opinia motivată în scris, într-un document anexat la fișa de evaluare, semnat electronic.”;

1.1.3. anexa 2 va avea următorul cuprins:

Anexa nr. 2
la Regulamentul cu privire la perioada
de probă pentru funcționarul public debutant

FIȘĂ DE EVALUARE
a activității funcționarului public debutant
(se completează în format electronic de conducătorul direct al funcționarului public debutant)

Autoritatea publică

--

Subdiviziunea

Funcția publică

Numele și prenumele funcționarului public debutant

Numele și prenumele mentorului, funcția deținută

Numele și prenumele conducătorului direct, funcția deținută
--

Punctajul obținut și calificativul de evaluare acordat la evaluarea activității în timpul perioadei de probă (după caz)
--

Evaluarea activității funcționarului public debutant

Criteriile	Nota ¹	Nota ²
Capacitatea de realizare a sarcinilor de serviciu (conform fișei postului):		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
* Cunoștințele, abilitățile și atitudinile manifestate în raport cu sarcinile de serviciu		
Cunoașterea specificului și exigențelor administrației publice		
Capacitatea de realizare a obiectivelor de dezvoltare profesională		
Capacitatea de a lucra în mod independent la realizarea sarcinilor de complexitate redusă		
Capacitatea de a depăși obstacole sau dificultăți în activitate		
Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței acumulate		
Capacitatea de comunicare (verbal și în scris)		
Capacitatea de a lucra în echipă		
Conduita și etica profesională în timpul serviciului		

Abilități în utilizarea calculatorului		
Media aritmetică		
Comentariile conducătorului direct		

¹Evaluarea conducătorului direct.

²Se completează de către funcționarul public de conducere de nivel superior sau, după caz, de conducătorul autorității publice în procesul de examinare a contestației depuse.

Calificativul de evaluare

Data completării/semnătura electronică a conducătorului
--

Data completării/semnătura electronică a mentorului³
--

³Mentorul anexează la fișa de evaluare un document semnat electronic, care conține concluziile și recomandările formulate în urma procesului de monitorizare și îndrumare profesională a funcționarului public evaluat.

Data luării la cunoștință/semnătura electronică a funcționarului public debutant⁴

⁴Funcționarul public anexează la fișa de evaluare un document semnat electronic, care include comentariile sale privind activitatea desfășurată în perioada de probă și, dacă este cazul, dezacordul față de rezultatele evaluării.

Rezultatele examinării contestației (după caz)⁵

⁵Se anexează rezultatele examinării contestației și calificativul final de evaluare.

Data operării modificărilor/semnătura electronică a conducătorului direct (după caz)

Data luării la cunoștință a modificărilor operate/semnătura electronică a funcționarului public debutant (după caz)
--

1.2. punctul 4 din anexa nr.6 la hotărâre va avea următorul cuprins:

„4. Angajamentul nu se întocmește în cazul în care funcționarul public:

a) participă la activități de formare sau dezvoltare profesională, inclusiv la studiile de masterat sau doctorat, achitate din cont propriu;

b) și-a asumat, printr-un alt act juridic aprobat de conducerea autorității publice în care activează, obligația de a continua activitatea în serviciul public.”;

1.3 anexa nr. 8 la hotărâre:

1.3.1 la punctul 21 aliniatul 3 va avea următorul cuprins:

„ Pentru funcționarii publici cu atribuții de control al activității de întreprinzător obiectivele individuale de activitate și indicatorii de performanță individuală sunt stabiliți luând în considerare prevederile metodologiei prevăzute la art.31² din Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat.

1.3.1 la punctul 22, după cuvintele „se prezintă pentru avizare” se introduc cuvintele „subdiviziunii resurse umane”.

1.4 . anexa nr.10 la hotărâre:

1.4.1. la punctul 15 subpunctul 4) va avea următorul cuprins:

„4) de dezvoltare managerială: la subiecte/tematici ce țin de planificarea, organizarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea performanței, motivarea personalului, precum și alte aspecte ale managementului instituțional etc.;”

1.4.2. punctul 38 va avea următorul cuprins:

„**38.** Planul anual de dezvoltare profesională se aprobă de conducerea autorității publice și se aduce la cunoștința tuturor funcționarilor publici prin diferite metode disponibile. Planul anual de dezvoltare profesională se publică pe pagina web a autorității publice nu mai târziu de 31 martie al anului în curs.”;

1.5. anexa nr.13 la hotărâre:

1.5.1. punctul 6 va avea următorul cuprins:

„**6.** Autoritatea publică informează, prin intermediul poștei electronice, personalul propriu și, după caz, persoanele din corpul de rezervă al funcționarilor publici, despre funcțiile publice de conducere de nivel superior, funcțiile publice de conducere și funcțiile publice de execuție vacante sau temporar vacante, propuse spre ocupare prin concurs intern, conform Planului anual de ocupare a funcțiilor publice.

La decizia autorității publice, în funcție de specificul și natura sarcinilor funcției, poate fi stabilită modalitatea concretă de ocupare – prin promovare, transfer la cerere și/sau redistribuire din corpul de rezervă al funcționarilor publici, potrivit cadrului normativ aplicabil.

Concomitent, autoritatea publică notifică secretariatului comisiei permanente de concurs pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior inițierea procedurii de concurs intern pentru promovarea în aceste funcții publice.”;

1.5.2. punctul 7 se completează cu litera h) cu următorul cuprins:

„h) după caz, bibliografia concursului intern pentru desfășurarea probei scrise pentru unele funcții publice în condițiile Regulamentului.”,

1.5.3. la punctul 10 ultimul alineat va avea următorul cuprins:

„În cazul în care la concursul intern a depus dosarul de concurs în condițiile pct.11 doar un singur candidat, concursul intern încetează, iar autoritatea publică, la propunerea comisiei de concurs, decide cu privire la promovarea, transferul sau redistribuirea din corpul de rezervă al funcționarilor publici din cadrul autorității publice a candidatului respectiv în conformitate cu prevederile Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.”;

1.5.4. punctul 14 va avea următorul cuprins:

„**14.** Concursul intern pentru ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante prin promovare, transfer la cerere sau redistribuire din corpul de rezervă al funcționarilor publici include proba interviului, care se realizează în cel mult 5 zile lucrătoare de la data admiterii candidaților.

La decizia comisiei de concurs, pentru funcțiile publice de conducere și de execuție care implică un nivel sporit de complexitate a sarcinilor, responsabilități decizionale semnificative sau grad ridicat de autonomie și răspundere, concursul intern poate include, suplimentar, proba scrisă.

Proba scrisă se organizează în scopul verificării cunoștințelor de specialitate și a abilităților profesionale specifice necesare exercitării funcției publice respective, în conformitate cu prevederile Regulamentului privind ocuparea funcției publice vacante prin concurs.

Prin excepție, interviul se susține nu mai târziu de 10 zile lucrătoare de la data admiterii la concurs a candidaților în cazul în care:

a) din motive întemeiate, nu poate fi asigurată participarea a cel puțin 2/3 a membrilor comisiei de concurs, inclusiv prin includerea membrilor supleanți;

b) comisia de concurs a decis organizarea probei scrise pentru unele funcții publice vacante și/sau temporar vacante.

Secretarul comisiei de concurs asigură publicarea, în cadrul autorității publice, a listei candidaților admiși la interviu sau, după caz și a probei scrise, data, ora, locul și formatul acestuia, inclusiv a celor admiși pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior în baza informației recepționate de la secretariatul comisiei permanente de concurs. Concomitent, candidații sunt anunțați personal despre data, ora, locul și formatul desfășurării interviului, sau după caz și a probei scrise, prin intermediul poștei electronice.”;

1.5.5. se completează cu capitolul IV cu următorul cuprins:

„IV. DISPOZIȚII SPECIALE

37. În cazul reorganizării autorității publice, funcționarii publici care îndeplinesc una dintre condițiile stabilite la alin. (4) lit. a) și b) al art.45 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pot fi promovați în noile funcții din aceeași categorie fără desfășurarea unui concurs intern.

38. În cazul reorganizării autorității publice, funcționarii publici sunt transferați în funcții echivalente sau inferioare fără desfășurarea unui concurs intern.”.

2. Hotărârea Guvernului nr.566/2025 Pentru modificarea unor hotărâri ale Guvernului (actualizarea cadrului normativ aferent managementului funcției publice) (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr. 490-493 art. 603), se modifică după cum urmează:

4.1. Punctul 5.1. din hotărâre se exclude;

4.2. La punctul 5.11. cuvântul „trei” se substituie cu cifra „5”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Printre principalele deficiențe constatate se numără:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

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

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

Elemente principale și noutăți introduse prin proiect:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Concluziile expertizelor

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

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

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

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

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

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

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

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

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

CERERE

**privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectului hotărârii
Guvernului cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din
autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului**

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectului hotărârii Guvernului cu privire la Planul de formare și dezvoltare profesională a personalului din autoritățile publice pentru anul 2026 și la modificarea unor hotărâri ale Guvernului
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Cancelaria de Stat în colaborare cu Institutul Național de Administrație și Management Public
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul de hotărâre este elaborat în vederea asigurării implementării prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, a priorităților stabilite în Strategia de reformă a administrației publice pentru anii 2023–2030, precum și a priorităților pe termen mediu ale sistemului național de dezvoltare profesională a funcționarilor publici din Programul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru anii 2025–2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 166/2025. Scopul proiectului constă în consolidarea cunoștințelor, dezvoltarea abilităților și formarea competențelor necesare personalului din administrația publică pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor de serviciu. Prin implementarea acestuia se urmărește modelarea comportamentelor profesionale orientate către cetățean și prestarea serviciilor publice de înaltă calitate, contribuind astfel la realizarea obiectivelor și priorităților strategice ale Guvernului.
4.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	1. Secretariatul Parlamentului 2. Aparatul Președintelui Republicii Moldova 3. Ministerul Finanțelor 4. Ministerul Justiției 5. Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale 6. Ministerul Afacerilor Externe 7. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării 8. Ministerul Energiei 9. Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare 10. Ministerul Apărării 11. Ministerul Afacerilor Interne 12. Ministerul Educației și Cercetării 13. Ministerul Culturii 14. Ministerul Sănătății 15. Ministerul Muncii și Protecției Sociale 16. Ministerul Mediului 17. Congresul Autorităților Locale din Moldova 18. Autoritatea Națională de Integritate

		19. Centrul National Anticorupție
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Iulia Vacarenco, șefa Serviciului dezvoltare profesională a funcționarilor publici din cadrul Direcției managementul funcției publice tel. 022 250-417, email: iulia.vacarenco@gov.md
7.	Anexe	Proiectul hotărârii – 17 file Notă de fundamentare – 10 file
8.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice
9.	Semnătura	Alexandru IACUB , Secretar general adjunct al Guvernului <i>/semnat electronic/</i>