

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr. _____/2026

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

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege transpune parțial Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078.

Art. I – La articolul 9¹ alineatul (3) din Legea nr.1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.59–61, art.200), cu modificările ulterioare, în ultimul enunț, textul „, la propunerea ministrului sănătății” se exclude.

Art. II. – În articolul 15 alineatul (1) litera b) din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.209-211, art.683), cu modificările ulterioare, textul „cu exigențele de conduită ireproșabilă, stabilite în Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „cu principiile de etică și normele de conduită profesională stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita profesională a funcționarului public”.

Art. III. – Articolul 46 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins:

„(4¹) Se interzice angajarea persoanelor stabilite la art.18 alin.(3) și (4) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale până la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor.”

Art. IV – Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.230-232, art.840), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Preambulul va avea următorul cuprins:

„Prezenta lege transpune:

art.3 alin.(1) lit.(a), (b) și (d) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043;

art.3 alin.(1) și art.6 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078.”

2. Articolul 5 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 5.** Principiile fundamentale ale serviciului public

Serviciul public se bazează pe principiile legalității, meritocrației, profesionalismului, imparțialității, integrității, transparenței, responsabilității, priorității interesului public, eficienței și orientării spre performanță.”

3. Articolul 8:

la alineatul (4) cuvântul „echivalentă” se substituie cu cuvintele „act de studii echivalent”;

alineatul (6) se completează cu un nou paragraf cu următorul text:

„Evaluarea candidaților pentru ocuparea prin concurs a funcțiilor menționate la alin. (2) lit. c) se realizează în baza cadrului de competențe aplicabil funcțiilor publice de conducere de nivel superior, în modul stabilit de Guvern.”.

4. Articolul 20:

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare a pielii, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu nelegate de calitățile sale profesionale.”;

se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) Nu constituie discriminare pe motiv de vârstă, în sensul alin.(4), stabilirea limitei maxime de 63 de ani pentru accesul la funcția publică și activitatea în funcția publică, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă privind reînnoirea corpului

funcționarilor publici și planificarea resurselor umane din cadrul autorităților publice pe termen mediu și lung.”.

5. La articolul 22 alineatul (1) litera f) se completează după cuvintele „să respecte” cu cuvintele „principiile de etică și”.

6. Articolul 24 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 24.** Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și a regimului juridic al cadourilor

(1) Funcționarul public este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale.

(2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și regimul juridic și cadourilor.”

7. Articolul 25 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 25.** Incompatibilități generale pentru funcția publică

(1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit.

(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate:

- a) în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege;
- b) în funcție de demnitate publică sau într-un post din cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pentru perioada respectivă în condițiile legii;
- c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat;
- d) în calitate de expert antrenat în proiecte implementate peste hotarele țării, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii;
- e) în calitate de consilier în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea, cu excepția cazului în care funcționarul public nu se află în raporturi de serviciu cu subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială în care activează.

(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) lit.c), funcționarul public poate desfășura activități suplimentare, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează:

- a) științifice, didactice, de instruire, de creație sau practică medicală;

b) în cadrul proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate din surse externe;

c) de participare în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar;

d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome;

e) activități în sectorul privat desfășurate în afara orelor de program, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului, cu condiția că activitatea persoanei juridice de drept privat nu este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, nu este de competența autorității în care acesta este angajat;

f) să facă parte din echipa de proiect de asistență externă, finanțat din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget și/sau din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, cu condiția desemnării exprese prin act administrativ, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acestora și a funcționarilor publici pentru care activitatea desfășurată în cadrul echipei de proiect generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o exercită.

(4) Modul de cumulare a activităților stabilite la alin.(3) lit.a)-d) cu funcția publică se stabilește de către Guvern.

(5) Funcționarul public nu este în drept să dețină calitatea de administrator al persoanei juridice de drept privat cu scop lucrativ (comercial) sau să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția deținerii calității de fondator al societății comerciale, cu condiția ca domeniile de activitate ale acestora să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului.

(6) Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice.

(7) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante ori cu atribuțiile funcției al cărei titular a fost detașat în calitate de expert național la o instituție sau la un organism a/al Uniunii Europene, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective.

(8) Funcționarul public nu poate fi mandatar al unor terțe persoane în autoritatea publică în care își desfășoară activitatea, inclusiv în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.

(9) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(5) și (7) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage destituirea din funcția publică.

(10) Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială.”

8. Articolul 27:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice persoana trebuie să dețină studii superioare de licență absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane care dețin studii medii de specialitate absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent.

La decizia autorității publice, în funcție de specificul și natura sarcinilor de bază specificate în fișa postului, condiția deținerii studiilor necesare prevăzute pentru funcția publică respectivă poate fi considerată ca îndeplinită și în cazul în care persoana are studii superioare de master absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent.”;

la alineatul (3) textul „aprobat prin Legea nr.155 din 21 iulie 2011” se va substitui cu textul „aprobat prin Legea nr.155/2011”, iar cuvintele „specialitatea studiilor” se vor substitui cu textul „domeniul de formare, specialitate”.

9. se completează cu articolul 27¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 27¹.** Condiții speciale pentru a candida la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene

(1) Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea unei funcții publice care nu implică participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative, precum și la punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ.

(2) Procedura de recunoaștere și echivalare a vechimii în serviciul public și a vechimii în specialitate, dobândite de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene în administrațiile publice ale acestor state, nivelul de cunoaștere a limbii române necesar pentru diferite funcții publice, precum și modalitățile de atestare a competențelor lingvistice, modalitatea de verificare a integrității și a antecedentelor penale pentru candidații cetățeni ai altor state membre se stabilesc de către Guvern.

(3) Identificarea funcțiilor publice specifice care pot fi ocupate doar de către persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova se realizează de către autoritățile publice angajatoare prin motivare în fișa postului, cu respectarea

criteriilor stabilite de Guvern și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.”

10. La articolul 30 alineatul (4¹) cuvintele „cu excepția numirii prin transfer într-o altă funcție publică de execuție” se substituie cu cuvintele „cu excepția numirii prin promovare sau transfer într-o altă funcție publică de execuție din cadrul aceleiași autorități publice.”

11. Articolul 32:

alineatul (1) se completează după cuvintele „să respect” cu cuvintele „principiile de etică și”;

la alineatul (2) se completează după cuvintele „conducătorului autorității publice respective” cu cuvintele „sau a funcționarului public de conducere de nivel superior sau, după caz, de conducere delegat din cadrul autorității publice respective”.

12. Se completează cu articolul 38² cu următorul cuprins:

„**Articolul 38².** Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională

(1) Prin mobilitatea pentru dezvoltare profesională se înțelege îndeplinirea temporară a unor atribuții aferente unei funcții publice vacante, temporar vacante sau temporar absente în cadrul altei autorități publice, în scopul dezvoltării competențelor profesionale și al schimbului de experiență, necesare pentru îmbunătățirea performanței individuale.

(2) Mobilitatea se realizează la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității publice în care acesta este încadrat și al conducătorului autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate.

(3) Mobilitatea se realizează pe o perioadă determinată de până la 6 luni, cu posibilitatea prelungirii o singură dată până la cel mult 12 luni, în cazul în care:

- a) este necesară finalizarea activităților sau proiectelor inițiate;
- b) contribuie la dezvoltarea profesională a funcționarului public;
- c) nu afectează în mod semnificativ activitatea autorității publice în care acesta este încadrat.

(4) Funcționarul public își păstrează funcția publică și este salarizat de autoritatea publică în care este încadrat, în condițiile legii.

(5) Îndeplinirea atribuțiilor în cadrul autorității publice gazdă se realizează în baza unui acord scris între autoritatea publică în care funcționarul public este încadrat și autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate.

(6) Acordul prevăzut la alin. (5) stabilește durata mobilității, atribuțiile principale, obiectivele individuale de activitate și condițiile de desfășurare a activității de mobilitate. Atribuțiile trebuie să corespundă domeniilor de activitate și competențelor ce urmează a fi dezvoltate, potrivit fișei postului.

(7) Autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate asigură funcționarului public condițiile necesare desfășurării acesteia.

(8) Perioada mobilității constituie vechime în serviciul public și se ia în considerare la evaluarea performanțelor profesionale.

(9) Funcționarul public este evaluat pentru activitatea desfășurată în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate, iar rezultatele evaluării sunt comunicate autorității publice în care acesta este încadrat.

(10) Funcționarul public nu poate beneficia de mobilitate mai des decât o dată la 3 ani, cu excepția cazurilor justificate.

(11) La încetarea mobilității, funcționarul public reia activitatea în funcția publică deținută sau într-o funcție publică echivalentă, în cadrul autorității publice în care este încadrat.

(12) Încetarea mobilității înainte de termen poate avea loc la inițiativa funcționarului public sau a uneia dintre autoritățile implicate, cu notificarea prealabilă a celeilalte părți, în condițiile stabilite prin acord.”

13. Articolul 42:

alineatul (5²) va avea următorul cuprins:

„(5²) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, fără ca durata cumulată să depășească 5 ani. Din această perioadă, cel mult 2 ani pot fi exercitați într-o funcție publică de conducere de nivel superior și 3 ani într-o funcție publică de conducere. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Numirea în funcție se realizează doar cu acordul funcționarului public, în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale și a necesităților instituționale, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat.

Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop.

Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de conducere de nivel superior sau de conducere într-o funcție publică de execuție se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an.”;

alineatul (6):

la litera a) textul „de la 2 la 7 ani” se substituie cu textul „de la 2 până la 7 ani”;

la litera b) textul „de la 7 la 15 ani” se substituie cu textul „de la 7 până la 15 ani”.

14. Articolul 49:

la alineatul (1) a doua propoziție va avea următorul cuprins:

„Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau, după caz, a unei funcții publice de conducere de nivel superior de către adjunctul titularului, în cazul în care funcția publică este vacantă sau temporar absentă, cu excepția situației în care titularul funcției publice temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile.”;

la alineatul (4) cuvintele „În cazul funcției publice de conducere temporar vacante și al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante” se substituie cu textul „În cazul funcției publice de conducere sau al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante sau, după caz, temporar absente ca urmare a detașării titularului funcției în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene pentru un termen mai mare de 60 de zile”.

15. La articolul 56 cuvintele „a normelor de conduită” se substituie cu cuvintele „a principiilor de etică și a normelor de conduită profesională”.

16. La articolul 57 litera h) se completează după cuvântul „încălcarea” cu cuvintele „principiilor de etică și a”.

17. Se completează cu articolul 76¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 76¹

(1) Prin derogare de la prevederile art.29, pe parcursul anului 2027-2028 se pilotează organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, în două etape succesive:

a) etapa I: proba scrisă desfășurată în mod centralizat, finalizată cu eliberarea certificatului de promovare;

b) etapa II: interviul desfășurată în cadrul concursului pe post. Prin excepție, pentru autoritățile administrației publice centrale de specialitate, altele decât Cancelaria de Stat și ministere, concursul pe post pentru funcțiile publice cu caracter specific poate include și testarea scrisă.

(2) Etapa I este organizată periodic de către Cancelaria de Stat. Pentru persoanele care promovează etapa I, Cancelaria de Stat eliberează certificatul de promovare a probei scrise care este valabil pentru o perioadă determinată, stabilită de Guvern.

(3) Deținerea certificatului de promovare nu constituie o condiție obligatorie de participare la etapa a II-a:

a) pentru funcționarii publici, inclusiv cu statut special;

b) pentru persoanele care în ultimii 5 ani au deținut o funcție publică și au obținut la evaluările performanțelor profesionale cel puțin calificativul „satisfăcător”;

c) stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, în condițiile stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public;

d) pentru persoanele specificate la art.31 alin. (3) pct.1) lit.a) – b) și pct.3) din prezenta lege.

(4) Etapa II este organizată de autoritatea publică care inițiază concursul pe post, în funcție de necesitățile de personal, inclusiv în baza planului anual de ocupare a funcțiilor publice.

(5) Calendarul implementării etapizate a pilotării în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și a Cancelariei de Stat, modul de organizare și desfășurare a etapelor I și II se aprobă prin hotărâre a Guvernului.”

Art. V. – Articolul 313⁶ din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78–84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. în alineatul (1):

cuvintele „unui an” se substituie cu textul „a 18 luni”;

după cuvintele „persoanei fizice” se completează cu textul „cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani.”;

2. alineatul (2):

cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”;

după cuvintele „persoanei fizice” se completează cu textul „cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani.”.

Art. VI. – Articolul 5 din Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 41-44, art. 118), cu modificările ulterioare, se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins:

„a¹⁾ la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică de „șef cabinet”, „consilier principal” și „consilier”.

Art. VII. – Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 117–118, art. 357), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. articolul 6 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Suplimentar la condițiile specificate la alin. (1) și (2), pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică în posturile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a) - b), persoana trebuie să îndeplinească și următoarele condiții:

a) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, conform art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea

nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;

b) în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională nu are înregistrări cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale;

c) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă de bază sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție;

d) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.”;

2. se completează cu articolul 15¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 15¹.** Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională

(1) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică are obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Principiile de etică și normele de conduită profesională sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă.

(3) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și Cancelariei de Stat respectă principiile de etică și normele de conduită profesională aprobate de Guvern conform art.5³ din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

(4) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative.

(5) În funcție de gravitate, abaterile disciplinare prevăzute pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) sunt sancționate prin avertisment, mustrare, mustrare aspră sau concediere.

(6) În scopul prevenirii încălcării normelor de etică și conduită profesională, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică poate solicita consiliere de specialitate în domeniul eticii și integrității, în modul stabilit de Guvern.”;

3. articolul 21 alineatul (3) se completează cu textul „, în cazul revocării sau eliberării din funcție a persoanei pentru motive imputabile acestuia, indicate în actul administrativ de revocare sau de eliberare din funcție.”.

Art. VIII. – Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 231–234, art. 730), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. se completează cu articolele 5² și 5³ cu următorul cuprins:

„Articolul 5². Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională

(1) Persoanele cu funcții de demnitate publică au obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea mandatului.

(2) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile persoanelor cu funcții de demnitate publică sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă.

(3) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de prezenta lege și de alte acte normative.

(4) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) reprezintă abatere și se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică.

Articolul 5³. Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională de către membrii Guvernului și alte persoane cu funcție de demnitate publică care activează în cadrul administrației publice centrale de specialitate

(1) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile membrilor Guvernului și altor persoane cu funcții de demnitate publică care activează în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și Cămarilor de Stat sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului.

(2) Instruirea în domeniul eticii și integrității profesionale a persoanelor menționate la alin.(1) se asigură de Institutul Național de Administrație și Management Public, în colaborare cu Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități competente conform legislației.

(3) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, Guvernul instituie:

a) mecanismul de consiliere confidențială de specialitate în domeniul eticii profesionale, realizat prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice unde își desfășoară activitatea persoanele menționate la alin.(1);

b) Consiliul consultativ pentru etică, în calitate de organ colegial, fără personalitate juridică, cu rol consultativ și metodologic în sprijinul aplicării uniforme și al prevenirii încălcării principiilor de etică și normelor de conduită profesională de către persoanele menționate la alin.(1);

c) Comisia națională de etică, în calitate de organ colegial fără personalitate juridică, independent în activitatea sa, cu atribuții de examinare și constatare a respectării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională aprobate de Guvern.

(4) Atribuțiile consilierului de etică, ale Consiliului consultativ pentru etică și ale Comisiei naționale de etică, inclusiv colaborarea, în limitele competențelor, cu Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități publice se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(5) Membrii Consiliului consultativ de etică și ai Comisiei naționale de etică care sunt reprezentanți ai societății civile beneficiază de o indemnizație lunară în mărime de 10% din cuantumul salariului mediu pe economie prognozat pentru anul respectiv, achitată din bugetul autorității publice care asigură secretariatul tehnic al acestora, cu condiția participării lor în luna respectivă la cel puțin o ședință a consiliului/comisiei.”;

2. articolul 6 va avea următorul cuprins:

„Articolul 6. Ocuparea funcției de demnitate publică

(1) Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii.

(2) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază:

a) deține cetățenia Republicii Moldova;

b) cunoaște limba română;

c) are capacitate deplină de exercițiu;

d) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, în condițiile art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 158/2008, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;

e) în ultimii 5 ani, nu are înregistrări în cazierul privind integritatea profesională referitoare la rezultate negative ale testului de integritate profesională, în condițiile Legii nr. 325/2013;

f) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive;

g) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică stabilită prin act de constatare al Autorității Naționale de Integritate;

h) îndeplinește, după caz, alte condiții stabilite prin legi speciale.

(3) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave sau excepțional de grave, săvârșite cu intenție, precum și persoana care are antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv în cazul în care a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau grațiere.

(4) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie validarea mandatului de către autoritatea competentă, dacă legea specială nu prevede altfel.

(5) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin numire, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie actul de numire.

(6) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială prevede astfel.

(7) Autoritatea competentă numește demnitarul din oficiu sau la propunerea autorității/organului abilitat.

(8) Demnitarul depune jurământ, în cazul în care această obligație este prevăzută de legea specială care reglementează activitatea acestui demnitar.”

3. articolul 9 va avea următorul cuprins:

„Articolul 9. Exercițarea mandatului și timpul de muncă

(1) Demnitarul își exercită încontinuu mandatul pe toată durata acestuia.

(2) Durata normală a timpului de muncă al demnitarului este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(3) Timpul de muncă al demnitarului, inclusiv cel lucrat peste durata normală, este reglementat de prevederile legislației muncii, în măsura în care legea specială aplicabilă nu prevede altfel.”

4. la articolul 17 textul „precum și în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2)” se substituie cu textul „în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2) sau dacă acesta a fost ales sau numit pentru exercitarea unui nou mandat.”

Art. IX. – Legea nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.164-165, art.480), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. în articolul 4 se exclude textul „ , germana, spaniola, italiana”.

2. În anexă:

în tot cuprinsul, cuvintele „abilitați de utilizare a computerului” se substituie cu cuvintele „competențe digitale de bază”;

3. secțiunea a 2-a din capitolul I se completează cu o poziție nouă „C12¹”, iar pozițiile „C13” – „C15” vor avea un nou cuprins, după cum urmează:

C12¹	Consilier în drepturile omului/Consilieră în drepturile omului	– realizează sarcini de complexitate majoră în domeniul drepturilor omului, contribuie la armonizarea legislației naționale conform standardelor internaționale (Uniunea Europeană, Consiliul Europei, ONU, Agenției Europene pentru Drepturile Fundamentale); – participă la elaborarea opiniilor (Amicus Curiae) și a comunicărilor către Curtea Europeană a Drepturilor Omului și	– 5 ani de experiență profesională în domeniul drepturilor omului; – cunoașterea unei limbi de circulație internațională (nivel B2); – competențe digitale de bază
------------------------	--	---	--

		Consiliul Europei, inclusiv în procesul de executare a hotărârilor Curții Europene pentru Drepturile Omului; – elaborează, analizează și avizează politici publice, proiecte de acte normative și strategii, asigurând conformitatea acestora cu acquis-ul UE și jurisprudența Curții Europene pentru Drepturile Omului; – manifestă abilități avansate de analiză și sinteză a situațiilor complexe privind încălcarea drepturilor omului, formulează recomandări și propuneri de remediere și contribuie la elaborarea rapoartelor tematiche și anuale ale instituției; – dispune de autonomie în exercitarea atribuțiilor și, după caz, participă la reprezentarea instituției în fața instanțelor de judecată, a autorităților publice și în cadrul mecanismelor naționale și internaționale de monitorizare a drepturilor omului; – reprezintă interesele autorității în fața mecanismelor internaționale de monitorizare a respectării drepturilor omului, a Parlamentului, comisiilor parlamentare, Curtea Constituțională etc.	
C13	Controlor de stat principal/controloare de stat principală Auditor public principal/auditoare publică principală Inspector de concurență principal/inspectoare de concurență principală	– realizează sarcini de complexitate majoră în domeniul controlului asupra modului de utilizare a resurselor financiare publice, al respectării legislației în domeniul concurenței, ajutorului de stat practici comerciale neloiale și alte domenii conexe activității de concurență, în domeniul audiovizualului, în domeniul supravegherii și controlului finanțării partidelor politice și a campaniilor electorale, al protecției datelor cu caracter personal și în domeniul monitorizării privind executarea hotărârilor emise; – posedă cunoștințe aprofundate în mai multe arii de expertiză; – manifestă abilități de analiză și sinteză a datelor complexe, a fenomenelor și a proceselor, de soluționare a problemelor de complexitate înaltă în domeniul de competență; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor;	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază

		— după caz, reprezintă interesele autorității/statului în instanța de judecată	
C14	Controlor de stat superior / controloare de stat superioară Auditor public superior / auditoare publică superioară Inspector de concurență superior/inspectoare de concurență superioară	— realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul controlului asupra modului de utilizare a resurselor financiare publice, al respectării legislației în domeniul concurenței, ajutorului de stat practici comerciale neloiale și alte domenii conexe activității de concurență, în domeniul audiovizualului, în domeniul supravegherii și controlului finanțării partidelor politice și a campaniilor electorale, al protecției datelor cu caracter personal și în domeniul monitorizării privind executarea hotărârilor emise; — posedă cunoștințe aprofundate în 1–2 arii de expertiză; — manifestă abilități de analiză și sinteză a datelor, a fenomenelor și a proceselor, de soluționare a problemelor complexe în domeniul de competență; — de regulă, dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază
C15	Controlor de stat/controloare de stat Auditor public/auditoare publică Inspector de concurență / inspectoare de concurență	— realizează sarcini de complexitate medie în domeniul controlului asupra modului de utilizare a resurselor financiare publice, al respectării legislației în domeniul concurenței, ajutorului de stat practici comerciale neloiale și alte domenii conexe activității de concurență, în domeniul audiovizualului, al protecției datelor cu caracter personal și în domeniul monitorizării privind executarea hotărârilor emise; — posedă cunoștințe teoretice și practice într-un domeniu de expertiză; — manifestă abilități de analiză a datelor, de soluționare a problemelor operaționale în domeniul de competență; — are limite clare de independență; necesită supervizare din partea superiorului/superioarei	– competențe digitale de bază

Art. X. – Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 245–246, art. 513), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. În articolul 18:

alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) nu pot să obțină beneficii neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă ori de prestări servicii datorită funcției deținute anterior, inclusiv prin valorificarea informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective.”;

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, să accepte angajarea sau să presteze servicii, direct sau indirect:

a) în cadrul organizațiilor comerciale sau necomerciale a căror activitate a fost supravegheată, reglementată sau controlată nemijlocit de către aceasta în exercitarea mandatului ori a atribuțiilor de serviciu;

b) în cadrul întreprinderilor de stat sau al societăților pe acțiuni în care statul deține o cotă-parte din capitalul social, în cazul în care persoana a exercitat atribuții directe de reprezentare a statului în organele de conducere ale acestora.”;

se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins:

„(5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de angajare primite pe care intenționează să le accepte, precum și orice intenție de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).

(6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de angajare sau de la apariția intenției de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unei opinii consultative referitoare la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective. Opinia consultativă a Autorității Naționale de Integritate se remite în termen de 5 zile lucrătoare.”.

2. În articolul 19:

la alineatul (1) cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”;

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă, să încheie, direct sau indirect contracte comerciale cu autoritatea publică în cadrul căreia a activat, inclusiv prin intermediul persoanelor apropiate care dețin acțiuni în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie ale întreprinderilor sau societăților comerciale afiliate acesteia, precum și prin intermediul contractanților sau subcontractanților.”;

se completează cu alineatele (4) – (6) cu următorul cuprins:

„(4) Pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă ale persoanelor prevăzute la alin.(3), întreprinderile în care aceasta sau persoanele apropiate dețin cote-părți în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie nu au dreptul să încheie contracte comerciale cu autoritatea publică în cadrul căreia au activat subiecții menționați.

(5) Restricțiile prevăzute la alin. (3) și (4) se aplică indiferent de forma juridică utilizată pentru realizarea raporturilor contractuale și nu pot fi eludate prin interpunerea unor terți.

(6) Restricțiile stabilite la alin. (3) și (4) nu se aplică în cazul în care contractul comercial a fost încheiat anterior numirii sau angajării persoanei prevăzute la alin. (1) în cadrul întreprinderii respective.”.

Art. XI. – Legea integrității nr. 82/2017 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 229–243, art. 360), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. În articolul 23 alineatul (4) textul „cu prevederile Legii nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „cu principiile de etică și normele de conduită profesională stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita unor persoane cu funcții de demnitate publică, a persoanelor din cabinetele acestora sau, după caz, a funcționarului public”;

2. În articolele 24 și 38:

cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”;

cuvintele „ultimul an” la orice formă gramaticală se substituie cu textul „ultimele 18 luni” la forma gramaticală corespunzătoare.

Art. XII. – În articolul 30 litera c) Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 1–6, art. 18), cu modificările ulterioare, cuvintele „Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „Codul de etică și conduită profesională al funcționarului public”.

Art. XIII. – Legea nr.270/2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.441-447, art.715), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. la articolul 22 alineatul (3¹) va avea următorul cuprins:

„(3¹) Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor de către adjunctul titularului funcției vacante sau temporar absente, cu excepția situației în care titularul funcției temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile.”

2. anexa nr. 3 „Note” la tabelul 2:

se completează la punctul 8 cu un nou aliniat cu următorul cuprins:

„Funcția de „Șef serviciu” se instituie în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi care au prevăzut în statul de personal avizat, conform structurii și efectivului-limită aprobat, peste 10 funcții publice.”;

se completează cu punctul 21 cu următorul cuprins:

„**21.** Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa de post atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile articolului 5³ alin. (3) lit.a) din Legea nr. 199/2010, se majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.”.

Art. XIV. – Legea nr. 99/2023 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr.204-207, art.356), se modifică după cum urmează:

1. Articolul 6:

alineatul (2) se completează după cuvântul „Salariul” cu cuvântul „mediu”;

alineatul (3) se completează cu textul „sau, după caz, de indemnizațiile aferente concediului de odihnă anual sau altor tipuri de concediu, achitate de angajatorul din Republica Moldova în conformitate cu cadrul normativ național aplicabil.”

2. Articolul 10 alineatul (5) se completează după textul „în termen de 3 luni,” cu textul „proporțional perioadei obligatorii de continuare a activității după încheierea detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost realizată,”.

Art. XV. - Prezenta lege intră în vigoare peste o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția art.IV pct.3, în partea care se referă la alineatul (6) care intră în vigoare la 1 iulie 2028 și art.IV pct.9 care intră în vigoare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

NOTA DE FUNDAMENTARE

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

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

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

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

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

Proiectul de lege a fost elaborat în scopul realizării activităților 2.3 și pct.178-182 din Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 126/2023, activității nr. 1.6 din Planul de acțiuni privind realizarea Programului de implementare, pentru anii 2023-2026, a Strategiei de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobat prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.352/2023, și a măsurii nr.28 din Pilonul 3: Guvernarea economică la Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025-2027, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 260/2025, măsurilor 7.4 și 9.2 din Foia de parcurs privind „Reforma administrației publice” aprobată prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.274/2025, precum și recomandărilor GRECO în ceea ce privește etica și conduita profesională a persoanelor cu funcții de demnitate publică din executiv și din cabinetele acestora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

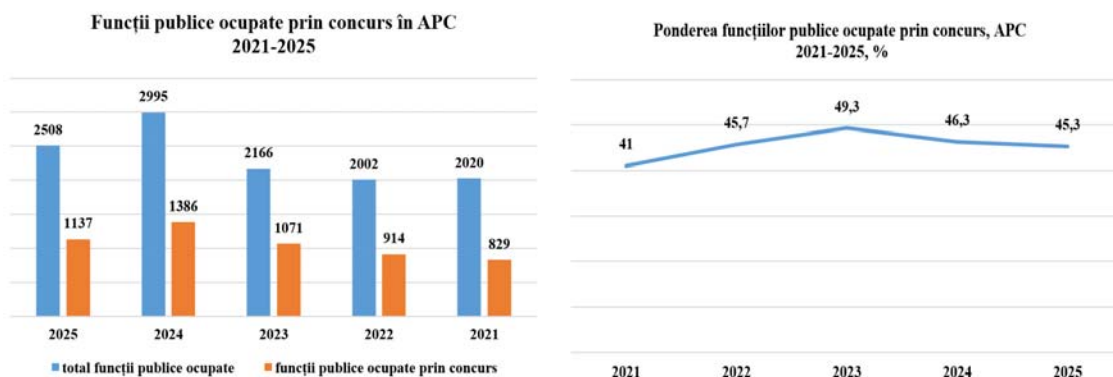
În anul 2025, rata de ocupare a funcțiilor publice a constituit 79,77%, înregistrând o creștere de 1,39 puncte procentuale comparativ cu anul precedent. Această evoluție reflectă o tendință de îmbunătățire a gradului de ocupare a funcțiilor publice, dar indică, în același timp, existența unui potențial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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

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

Proiectul prevede modificarea următoarelor acte normative:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Legea integrității nr. 82/2017:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Opțiunea 2. Modelul sistemului semi-centralizat (recomandat)

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

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

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

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

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

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

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

1. Digitalizarea sistemului de recrutare și accedere în funcția publică, inclusiv elaborarea cadrelor de competențe pentru diferite categorii de funcții publice – 6 750,0 mii lei Aceste mijloace financiare vor fi direcționate către: ▪ Analiza fezabilității infrastructurii digitale existente (cariere.gov.md și MLearn), în vederea identificării limitărilor tehnice și a potențialului de modernizare; ▪ Elaborarea Caietului de sarcini pentru definirea cerințelor tehnice și funcționale necesare digitalizării complete a procesului de depunere a dosarelor și de desfășurare a testării generale (proba scrisă); ▪ Modernizarea portalului cariere.gov.md, prin dezvoltarea următoarelor module: Testarea generală, Interviu, Cabinetul candidatului, Arhivare și statistică, precum și asigurarea interoperabilității cu sistemele informaționale ale autorităților publice; ▪ Extinderea platformei MLearn printr-un modul dedicat administrării testării generale, care va include gestionarea testelor grilă, evaluare automată, securitate și integritate, generare de certificate digitale și interconexiune cu cariere.gov.md. 2. Remunerarea unor membri din organele colegiale de etică – 125,0 mii lei Proiectul prevede crearea a două organe colegiale fără personalitate juridică: ▪ Consiliul consultativ pentru etică (cu rol consultativ) – cel mult 3 membri din societatea civilă. Costul estimat este de 62 640 lei anual (minimum 4 ședințe ordinare), calculat astfel: 1 740 lei × 3 membri × 12 ședințe. ▪ Comisia națională de etică (cu rol de examinare a sesizărilor) – cel mult 3 membri din societatea civilă. Costul estimat este de 62 640 lei anual (minimum 4 ședințe ordinare), calculat astfel: 1 740 lei × 3 membri × 12 ședințe. 3. Remunerarea funcționarilor publici cu atribuții în domeniul consilierii de specialitate în domeniul integrității, eticii și conduitei profesionale – 560,0 mii lei Atribuții aferente rolului de consilier de etică va fi instituită în 72 de autorități publice centrale de specialitate și Cancelaria de Stat. Costul anual aferent constituie aproximativ 560,0 mii lei, calculat astfel: cca 500 lei × 72 funcționari publici × 12 luni x 1,29.
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 Toate datele vor fi gestionate în conformitate cu reglementările stricte privind protecția datelor, autoritățile publice/instituțiile publice vor asigura că sunt implementate măsuri adecvate pentru protejarea acestor date și că sunt respectate normele de confidențialitate.
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 nondiscriminării, legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității. Astfel, noile prevederi nu vor influența în mod diferit femeile, bărbații și minoritățile de gen.
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

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională
Proiectul de lege transpune art.3 alin.(1) și art.6 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în partea ce ține de asigurarea principiului egalității la organizarea și desfășurarea concursurilor.
5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE
Nu este aplicabil.
6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ
În scopul respectării prevederilor Legii nr.239/2008 privind transparența în procesul decizional, pe pagina web oficială a Cancelariei de Stat, la compartimentul Transparența decizională, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare a prezentului proiect, care poate fi accesat la linkul: https://gov.md/node/991
Un anunț similar a fost plasat și pe platforma www.particip.gov.md și poate fi accesat la linkul: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15844
7. Concluziile expertizelor
Proiectul va fi supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art.36 și 37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative.
Informația referitoare la concluziile expertizei juridice și aferentă respectării normelor de tehnică legislativă se vor include în sinteza obiecțiilor și propunerilor/recomandărilor.
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Proiectul se încadrează organic în cadrul normativ existent, iar aprobarea acestuia nu va genera ca consecință necesitatea amendării altor acte normative.
9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ
Nu este aplicabil.

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Alexandru IACUB

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, CELEX: 32000L0078, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303 din 02 decembrie 2000		
2	Titlul proiectului de act normativ național Lege privind modificarea unor acte normative privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală)		
3	Gradul general de compatibilitate Compatibil		
4	Autoritatea/persoana responsabilă Cancelaria de Stat		
5	Data întocmirii/actualizării 05.05.2026		
Actul Uniunii Europene	Proiectul de act normativ național	Gradul de compatibilitate	Observații
6	7	8	9
Articolul 1 Obiectivul Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea		Compatibil	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă (proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament): Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii (1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (1 ^a) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă;

punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.			d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială și juridică sporită. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Articolul 14 (2) Ofertele și anunțurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.
Articolul 2 Conceptul de discriminare		Compatibil	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă (proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament)::

(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1. (2) În sensul alineatului (1): (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1; (b)			Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: a) libertatea muncii, incluzând dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației; b) interzicerea muncii forțate (obligatorii); b¹) interzicerea discriminării în temeiul criteriilor protejate, a violenței și a hărțuirii de orice natură în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în câmpul muncii; d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor securității și sănătății în muncă, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare; e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților în cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; f¹) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luându-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare; h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;
--	--	--	--

o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care: (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau			i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege; j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea; k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă; l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor; m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii; n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative; o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii; p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii; r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă; s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii) (1) Munca forțată (obligatorie) este interzisă. (2) Prin <i>muncă forțată (obligatorie)</i> se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia. (3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:
--	--	--	--

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică. (3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la			a) ca mijloc de influență politică sau educațională ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent; b) ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice; c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă; d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă; e) ca mijloc de discriminare pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe criteriile de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală. (4) La munca forțată (obligatorie) se atribuie: a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia; b) cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului. (5) Nu se consideră muncă forțată (obligatorie): a) serviciul militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu; b) munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen; c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege. Articolul 128. Salariul (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe criteriile de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală. Codul Penal Nr. 985 /2002 Articolul 173.
---	--	--	---

articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre. (4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1). (5) Prezenta directivă nu aduce			(1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informaționale sau al comunicațiilor electronice, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 4 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. Codul Contravențional Nr. 218/2008 Articolul 55. (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă; b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului; c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului; d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege; e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege; e1) refuzul angajatorului de a suspenda raporturile de muncă în temeiul art. 78 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003; f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu; g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege; h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu, i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă,
--	--	--	---

atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.			se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 701. (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigare la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbatărilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de
---	--	--	---

			religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Articolul 702. Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an. Articolul 703. Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Codul Muncii nr. 154/2003 Articolul 1. Noțiuni principale Hărțuire sexuală – manifestare a unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni de natură sexuală care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 2
--	--	--	--

			discriminare directă – tratare a unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile protejate, reale sau presupuse, în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă, în afară de cazul în care aceasta se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare; discriminare indirectă – orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor protejate, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv și rezonabil, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sînt proporționale, adecvate și necesare; hărțuire – orice comportament nedorit care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, avînd drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; instigare la discriminare – orice comportament prin care o persoană aplică presiuni sau afișează o conduită intenționată în scopul discriminării unei terțe persoane pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse; Articolul 6 Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Articolul 7 (1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă.
--	--	--	--

			(11) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.
Articolul 3 Domeniul de aplicare (1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește: (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv	Legea nr.158/2008 cu privier la funcția publică și statutul funcționarului public Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare a pielii, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu nelegate de calitățile sale profesionale.	Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 16 (1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 1 (1) Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate sub jurisdicția Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu. Articolul 3 Subiecți în domeniul discriminării sînt persoanele fizice și juridice din domeniul public și privat. Articolul 7

criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare; (d) afilierea la și angajarea într-o			(1) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității la alegerea locului de muncă, a profesiei, la încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională. Interzicerea discriminării pe bază de orientare sexuală se va aplica în domeniul angajării în muncă și al ocupării forței de muncă. (11) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate, care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității la afilierea sau accederea într-o organizație a salariaților sau patronatului, sau în orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv a egalității accesului la avantajele obținute de această organizație, precum și la accederea sau exercitarea unei profesii. (2) Se consideră discriminatorii acțiunile săvârșite pe baza criteriilor protejate, precum: a) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; a1) stabilirea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane la afilierea sau accederea într-o organizație profesională ori la accederea sau exercitarea unei profesii; b) refuzul neîntemeiat, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, de angajare, promovare sau demisie a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea inegală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală; e) distribuirea diferențiată, pe baza criteriilor protejate, reale sau presupuse, a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane; f) hărțuirea; g) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale. Codul muncii nr. 154/2003 (proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament): Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii
--	--	--	--

organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Prezenta directivă nu se referă la tratamentul diferențiat bazat pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind admiterea și șederea resortisanților din țări terțe și a persoanelor apatride pe teritoriul statelor membre și orice tratament legat de statutul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor apatride în cauză. (3) Prezenta directivă nu se			(1) În cadrul raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea se aplică principiul egalității de tratament. Orice discriminare a salariatului pe criteriile protejate, stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe criterii de domiciliu, opțiune politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (1¹) Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor protejate care au drept scop sau efect limitarea ori subminarea egalității în ceea ce privește: a) condițiile de acces la încadrare în muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare; b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice; c) condițiile de muncă, inclusiv condițiile de remunerare și de încetare a raporturilor de muncă; d) apartenență sau activitate sindicală sau patronală, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație. (2) Orice diferență de tratament bazată pe o caracteristică legată de unul din criteriile prevăzute la alin. (1) nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristică în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. (3) Nu constituie discriminare stabilirea unor facilități sau drepturi ale salariaților, care au drept scop protecția sănătății și a securității la locul de muncă sau încurajarea integrării în câmpul muncii a persoanelor care necesită o protecție socială și juridică sporită. Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 6. Interzicerea discriminării după principiul apartenenței la sindicat (1) Apartenența la sindicat nu implică nici un fel de restricții ale drepturilor și libertăților omului garantate de Constituție și de alte legi, de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.
---	--	--	---

aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială. (4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.			(2) Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. (3) Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale. (4) Sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 48 (4) La angajarea în Republica Moldova a cetățenilor străini se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile legislației în domeniul migrației de muncă, precum și dispozițiile relevante ale tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 55 (1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: c1) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei; Proiect de lege pentru modificarea art. 2, alin (4) a Legii Nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj (se introduce criteriul orientare sexuala) (4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială, orientare sexuală sau orice alt criteriu. Legea Nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova
---	--	--	--

			Articolul 842 (1) Străinii cu drept de ședere în Republica Moldova au dreptul la muncă și la protecția muncii în conformitate cu legislația în vigoare și cu permisiunea organelor abilitate din domeniul ocupării forței de muncă. (2) Străinii sînt supuși la impozite, taxe și alte plăți pe baze generale ca și cetățenii Republicii Moldova, dacă tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte nu stabilesc altfel. (3) Angajatorul este partea responsabilă de integrarea lucrătorului imigrant în măsura obligațiilor asumate prin contractul individual de muncă. Acesta poate achita cursurile de studiere a limbii române pentru străini sau desfășura alte măsuri de integrare, ținând cont de necesitățile și interesul organizației în cauză. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 8 (1) Este interzisă orice formă de discriminare privind accesul la următoarele servicii și privind furnizarea acestora: c) serviciile de protecție socială; Legea Nr. 489/1999 privind sistemul public de asigurări sociale Articolul 3 Sistemul public de asigurări sociale (denumit în continuare sistem public) se organizează și funcționează avînd ca principii de bază: b) principiul egalității, care asigură tuturor participanților la sistemul public - contribuabili și beneficiari - un tratament nediscriminatoriu în ceea ce privește drepturile și obligațiile prevăzute de lege;
Articolul 4 Cerințe profesionale (1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre		Compatibil	Codul Muncii nr. 154/2003 în redacție nouă (proiect de lege pentru modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament): Articolul. 8 (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe determinate de o cerință profesională esențială și determinantă, cu condiția ca această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.”

pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. (2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare,			Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7 (5) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.
---	--	--	---

care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea			
---	--	--	--

dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv. Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de			
---	--	--	--

loialitate față de etica organizației.			
Articolul 5 Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu		Compatibil	Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități Articolul 2 acomodare rezonabilă – orice modificare sau adaptare necesară și adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane exercitarea drepturilor și libertăților fundamentale în condiții de egalitate cu ceilalți; Articolul 32. (1) Pregătirea profesională și ridicarea nivelului profesional al persoanelor cu dizabilități se face în instituții de învățământ, în întreprinderi specializate, în întreprinderi sociale de inserție și la locurile de muncă protejate, conform programului individual de reabilitare și incluziune socială. (2) Pregătirea profesională, ridicarea nivelului profesional și instruirea persoanelor cu dizabilități se realizează sub diferite forme, inclusiv învățământ de zi, învățământ seral, învățământ cu frecvență redusă, învățământ la distanță, învățare individuală, învățare în cadrul grupurilor, în clase speciale și conform planurilor de învățământ individuale, inclusiv instruirea la domiciliu sau în cadrul programelor de educație nonformală. (3) Statul, prin intermediul Ministerului Educației și Cercetării, altor autorități publice centrale și locale competente, garantează asigurarea persoanelor cu dizabilități cu material didactic și instructiv, inclusiv cu material pentru nevăzători (în sistem Braille), pentru slabvăzători (cu litere pronunțate), literatură în variantă sonoră, inclusiv cu sisteme auditive pentru învățarea în grup, asigurarea transunerii în limbaj mimico-gestual pentru persoanele cu deficiențe de auz, în perioada pregătirii profesionale (inclusiv în perioada orientării, formării și reabilitării profesionale), a educației, instruirii și perfecționării, conform legislației. (4) Ministerul Educației și Cercetării elaborează și aprobă programe-cadru individuale de educare și instruire a persoanelor cu dizabilități. (5) Ministerul Educației și Cercetării, împreună cu școlile de conducători auto, elaborează curricula și programul de instruire adaptat și organizează

presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.			instruirea teoretico-practică a candidaților la obținerea permisului de conducere a unui autovehicul din rândul persoanelor cu dizabilități de diferite categorii, inclusiv a celor cu dizabilități locomotorii (ghidare manuală). Articolul 33 (7) Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice: a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă; b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități; c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă; d) furnizarea de instruire și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane. Articolul 34. (1) Plasarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități se realizează fără discriminare, respectând prevederile legislației în vigoare. (2) Persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale. Recomandările Consiliului nu îngrădesc dreptul persoanei cu dizabilități de a obține statutul de șomer și de a beneficia de măsuri de ocupare a forței de muncă, indiferent de capacitatea de muncă păstrată, determinată de către Consiliu sau structurile sale teritoriale. (3) Angajarea persoanei cu dizabilități în muncă se realizează în următoarele forme: a) la întreprinderi, instituții și organizații în condiții obișnuite; b) la domiciliu; c) la întreprinderi specializate; d) la întreprinderile sociale de inserție. (4) 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 înregistrări privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile etc. (5) Angajatorii informează obligatoriu agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre: a) locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termen de 5 zile de la data la care au fost create/rezervate; b) ocuparea de către persoanele cu dizabilități a locurilor de muncă care au fost create/rezervate, în termen de 3 zile de la data la care au fost ocupate. (51) Angajatorii informează despre locurile de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități în condițiile art. 14 alin. (1) lit. a1) și b) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj. (6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu autoritățile publice centrale și locale responsabile și cu participarea asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități, a sindicatelor și patronatelor, va elabora anual programe de plasare în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. (7) Angajatorii care încalcă prevederile alin. (4) pe parcursul unui an financiar sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional. Articolul 35 (1) Persoanele cu dizabilități pot practica munca la domiciliu. (2) Persoanele cu dizabilități angajate la domiciliu beneficiază din partea angajatorului de transportul la și de la domiciliu al materiilor prime și materialelor necesare în activitate și al produselor finite, precum și de adaptare rezonabilă, după caz. (3) Autoritățile administrației publice locale acordă facilități persoanelor cu dizabilități în practicarea muncii la domiciliu, precum și în deschiderea unor întreprinderi individuale.
--	--	--	---

		Articolul 36. (1) Societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități creează întreprinderi specializate și/sau întreprinderi sociale de inserție care angajează în muncă persoane cu dizabilități. (2) Statul subvenționează parțial procurarea utilajului și a materiei prime, crearea locurilor de muncă, de asemenea compensează parțial contribuțiile de asigurări sociale de stat achitate de către întreprinderile specializate ale Societății Invalizilor din Republica Moldova, Societății Orbilor din Republica Moldova și Asociației Surzilor din Republica Moldova, precum și de către întreprinderile sociale de inserție al căror capital social este deținut în proporție de 100% de societățile și asociațiile obștești ale persoanelor cu dizabilități, create pentru realizarea scopurilor statutare proprii, în cadrul cărora 50% și mai mult din numărul total al lucrătorilor angajați sînt persoane cu dizabilități. Mijloacele financiare respective sînt aprobate anual prin legea bugetului de stat. (21) Statul subvenționează parțial Asociația Obștească „Centrul de Informare și Reabilitare al Nevăzătorilor din Moldova”, Asociația Obștească „Casa Republicană de Cultură a Surzilor din Moldova” și Asociația Obștească „Societatea Invalizilor din Republica Moldova” pentru activitatea Centrului de asamblare și reparație (mentenanță) a cărucioarelor, în vederea facilitării măsurilor de incluziune socială a persoanelor cu dizabilități realizate de către asociațiile respective. (3) Întreprinderile specializate și întreprinderile sociale de inserție prevăzute la alin. (2) se scutesc de impozite și taxe conform legislației în vigoare. (4) Întreprinderile specializate ale asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități și întreprinderile sociale de inserție prevăzute la alin.(2), în colaborare cu agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, întreprind, după caz, măsuri pentru identificarea și plasarea angajaților acestor întreprinderi în condiții de muncă obișnuite, conform legislației. Articolul 37. Obligațiile angajatorilor privind plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au pierdut capacitatea de muncă (1) Conform recomandărilor Consiliului sau structurilor sale teritoriale, persoana cu dizabilități este plasată în câmpul muncii la angajatorul în a cărui întreprindere/instituție aceasta și-a pierdut parțial capacitatea de muncă.
--	--	---

		(2) Angajatorul este obligat să repartizeze locurile de muncă disponibile ori să creeze locuri de muncă noi pentru a plasa în câmpul muncii persoanele care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă la angajatorul respectiv sau care au contractat o boală profesională în urma căreia au fost recunoscute drept persoane cu dizabilități. (3) În cazul în care lipsesc condițiile pentru continuarea activității de muncă a persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă la același angajator, plasarea lor în câmpul muncii se realizează prin intermediul agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă și asociațiilor obștești ale persoanelor cu dizabilități. (4) Angajatorii care încalcă prevederile alin. (1) și (2) sînt sancționați în conformitate cu Codul contravențional. (5) Salariaților cărora li s-a evaluat procentul capacității de muncă păstrată ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale li se plătește, din contul întreprinderii/instituției care poartă vina, despăgubiri și indemnizații unice în conformitate cu legislația în vigoare. Articolul 38. Durata timpului de muncă și normele de producție pentru persoanele cu dizabilități (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate, în cazul în care ele nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, de 30 de ore pe săptămână, cuantumul retribuirii muncii fiind egal cu cel stabilit pentru salariații cu durată normală a timpului de muncă. (2) Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămânal și munca pe timp de noapte prestate de către persoanele cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțământul persoanelor în cauză, dacă aceste munci nu le sînt contraindicate de medici. (3) Angajatorii, de comun acord cu comitetele sindicale, au dreptul de a reduce normele de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Articolul 39. Concediile persoanelor cu dizabilități (1) Pentru persoanele cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice.
--	--	---

			(2) La solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice. Articolul 40. Orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități (1) Persoanele cu dizabilități în vârstă aptă de muncă, care doresc să se integreze sau să se reintegreze în câmpul muncii au acces la orientarea, formarea și reabilitarea profesională, indiferent de tipul și gradul de dizabilitate. (2) Persoanele cu dizabilități participă activ la procesul de evaluare a procentului capacității de muncă și la procesul de orientare, formare și reabilitare profesională, au acces la informare și la alegerea activității potrivit dorințelor și aptitudinilor proprii. (3) Serviciile de orientare și formare profesională sînt oferite de organul teritorial pentru ocuparea forței de muncă conform programului individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități. (4) Beneficiază de orientare și formare profesională persoana cu dizabilități care este școlarizată și are vârsta corespunzătoare pentru integrarea profesională, persoana care nu are un loc de muncă, cea care nu are experiență profesională sau cea care, deși încadrată în muncă, i se recomandă recalificarea profesională în conformitate cu programul individual de reabilitare și incluziune socială, după caz. (5) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite de Centrul Republican Experimental de Protezare, Ortopedie și Reabilitare și de instituțiile și centrele de reabilitare specializate, în conformitate cu recomandările conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială. (6) Beneficiază de reabilitare profesională persoana angajată în muncă sau, după caz, persoana căreia i s-a propus un loc de muncă însă, din cauza stării de sănătate în interacțiune cu diverse obstacole, nu-și poate desfășura activitatea de muncă conform calificării și necesită restabilirea, recuperarea sau compensarea funcțiilor dereglate ale organismului și a capacității de muncă. (7) Persoana cu dizabilități sau, după caz, familia acesteia este principalul factor de decizie privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională.
--	--	--	--

		(8) Mijloacele financiare necesare pentru orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități se alocă din bugetul de stat, prin intermediul instituțiilor responsabile, în modul stabilit de legislația în vigoare. (9) În vederea asigurării procesului de evaluare a procentului capacității de muncă, cât și a procesului de orientare, formare și reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități, autoritățile publice responsabile au obligația să ia următoarele măsuri specifice: a) să realizeze și/sau să diversifice programele privind orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități; b) să coreleze orientarea, formarea și reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități cu cerințele pieței muncii; c) să creeze condiții pentru accesul persoanelor cu dizabilități la evaluarea procentului capacității lor de muncă, cât și la orientarea, formarea și reabilitarea lor profesională în orice meserie, în funcție de abilitățile personale. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități; Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă (4) Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare. Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă (4) Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă. Articolul 103. Munca de noapte (6) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului
--	--	---

			prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte. Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare 2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară. Articolul 110. Munca în zilele de repaus (4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus. Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare (4) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare. Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare (1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani
--	--	--	---

			beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. Articolul 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal (1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă. (2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au: f) persoanele cu dizabilități de pe urma războiului și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă; j) persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990; Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare (1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical. (2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, femeile gravide, părinții singuri care au copii în vârstă de până la 14 ani, salariații care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare. Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă (2) Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vârstă de până la 4 ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.
--	--	--	--

Articolul 6 Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă (1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.	Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției (5) Nu constituie discriminare pe motiv de vârstă, în sensul alin.(4), stabilirea limitei maxime de 63 de ani pentru accesul la funcția publică și activitatea în funcția publică, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă privind reînnoirea corpului funcționarilor publici și planificarea resurselor umane din cadrul autorităților publice pe termen mediu și lung.	Prevederi UE opționale	Articolul 6 din directivă are caracter opțional, întrucât utilizează formula „statele membre pot prevedea”, ceea ce consacră o marjă de apreciere, iar nu o obligație de reglementare. Textul nu impune introducerea unor dispoziții privind justificarea diferențelor de tratament pe motive de vârstă, ci permite statelor să prevadă astfel de excepții în dreptul intern, dacă apreciază necesar. Prin urmare, netranspunerea distinctă a art. 6 este admisibilă din punct de vedere juridic, în măsura în care cadrul național respectă interdicția generală a discriminării și obiectivele directivei.
--	---	-------------------------------	---

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la: (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția; (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite			
--	--	--	--

avantaje legate de încadrarea în muncă; (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării. (2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate,			
---	--	--	--

inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.			
Articolul 7 Acțiune pozitivă și măsuri specifice (1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din		Prevederi UE opționale	Articolul 7 are caracter opțional, întrucât prevede că principiul egalității de tratament „nu împiedică” statele membre să mențină sau să adopte măsuri specifice, formulare care consacră o facultate, iar nu o obligație juridică. Norma recunoaște o marjă de apreciere a statelor în ceea ce privește adoptarea măsurilor de acțiune pozitivă, fără a impune instituirea unor mecanisme concrete sau a unui anumit tip de intervenție legislativă. În consecință, transpunerea expresă a acestei dispoziții nu este obligatorie, fiind suficient ca dreptul național să permită, în mod compatibil cu principiul egalității, adoptarea unor astfel de măsuri, fără a institui o obligație imperativă în acest sens. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității: Art. 2 În sensul prezentei legi, termenii de mai jos au următoarele semnificații: măsuri pozitive – acțiuni speciale provizorii luate până la asigurarea deplinei egalități și care au menirea să prevină sau să compenseze dezavantajele legate de criterii protejate. Art. 5. Modalitățile de eliminare a discriminării Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: a) prevenirea oricăror fapte discriminatorii prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor măsuri pozitive de protecție a persoanelor aflate

motivele prevăzute la articolul 1. (2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagădării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.			în condiții dezavantajoase față de alte persoane. Măsurile pozitive se vor aplica pînă la instituirea egalității și includerea socială a persoanelor sau grupurilor de persoane aflate într-o poziție dezavantajată față de alte persoane;
Articolul 8 Cerințe minime (1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului		Prevederi UE opționale	Articolul 8 are caracter de clauză de nivel minim și de non-regres, stabilind că statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile, fără a institui o obligație de a modifica sau completa legislația națională. Formularea utilizată conferă o marjă de apreciere statelor, consacrand posibilitatea menținerii unui standard superior de protecție, iar nu impunerea unui anumit conținut normativ.

egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă. (2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.			
Articolul 9 Apărarea drepturilor (1) Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se		Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 20 (1) Orice persoană are dreptul la satisfacție efectivă din partea instanțelor judecătorești competente împotriva actelor care violează drepturile, libertățile și interesele sale legitime. (2) Nicio lege nu poate îngrădi accesul la justiție. Articolul 21 Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform Legii taxei de stat nr. 213/2023. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Art. 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: b) medierea prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii faptelor discriminatorii;” Art. 10

consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs. (2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care			Subiecții cu atribuții în domeniul prevenirii și combaterii discriminării și asigurării egalității sînt: a) Consiliul pentru egalitate; b) autoritățile publice; c) instanțele judecătorești. Art. 13. Modalitatea de depunere a plîngerii la Consiliu (1) Procedura de constatare a existenței sau inexistenței faptei de discriminare se inițiază de membrii Consiliului din oficiu sau la cererea victimei, inclusiv la cererea sindicatelor, asociațiilor obștești, precum și a altor persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și care reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia se presupune că a fost comisă fapta discriminatorie. (2) Plângerea depusă la Consiliu trebuie să conțină o descriere a încălcării dreptului persoanei, date privind momentul în care a avut loc această încălcare, faptele și eventualele dovezi care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, numele și adresa persoanei care o depune, precum și datele care permit identificarea persoanei despre care se presupune că a comis fapta discriminatorie. (3) Plângerea poate fi depusă la Consiliu în termen de un an de la data săvârșirii faptei discriminatorii sau de la data la care s-a aflat sau trebuia să se cunoască despre săvârșirea ei. În cazul unei fapte de discriminare continuă sau prelungită, termenul curge de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. (4) Depunerea plîngerii la Consiliu nu constituie o procedură prealabilă obligatorie pentru adresarea în instanța de judecată. Examinarea concomitentă de către Consiliu și instanța de judecată a unui litigiu între aceleași părți, cu privire la același obiect și având aceleași temeiuri are drept efect încetarea procedurii de examinare a plîngerii de către Consiliu. Art. 18. Dreptul la protecție împotriva discriminării (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată;
---	--	--	--

decurg din prezenta directivă. (3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele stabilite pentru a uza de o cale de atac în legătură cu principiul egalității de tratament.		e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa. (2) Acțiuni în instanța de judecată pentru protecția persoanelor ce se consideră a fi victime ale discriminării pot înainta și sindicatele sau asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului. (3) Răspândirea informației despre viața privată și identitatea victimei discriminării este interzisă. Înregistrarea, păstrarea și utilizarea informațiilor cu caracter personal privind victimele discriminării se fac cu respectarea regulilor speciale de confidențialitate, stabilite prin lege. (4) La examinarea de către instanța de judecată a unei cauze în care se invocă o faptă de discriminare, Consiliul poate depune concluzii în conformitate cu art. 74 din Codul de procedură civilă nr. 225/2003. Articolul 20 (1) Termenul de prescripție pentru intentarea unei acțiuni în instanță în baza prezentei legi este de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. (2) În cazul discriminării continue sau prelungite, termenul de prescripție începe să curgă de la data săvârșirii ultimei acțiuni sau inacțiuni. Articolul 21 Persoanele care înaintează o acțiune în instanța de judecată privind fapte de discriminare se scutesc de plata taxei de stat, fiind achitată numai taxa de timbru conform Legii taxei de stat nr. 213/2023. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate Punctul 4. În sensul prezentului regulament, următoarele noțiuni semnifică: petiționar – persoană care se consideră victimă a discriminării sau persoană interesată, care sesizează Consiliul, printr-o plângere, despre săvârșirea unei fapte de discriminare. persoană interesată – sindicat sau asociație obștească care activează în domeniul promovării și protecției drepturilor omului, altă persoană care
--	--	--

		are un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-au comis fapte discriminatorii; 37. Plângerea întocmită în conformitate cu prevederile art.13 alin.(2) din Legea cu privire la asigurarea egalității poate fi depusă prin orice mijloc legal (poștă, fax, e-mail sau alt mijloc electronic) sau expusă verbal în cadrul audienței. În cazul sesizărilor verbale se întocmește o notă care conține elementele plângerii. 38. Plângerea se depune în nume propriu, în interesul altei persoane doar cu acordul acesteia, în interesul unui grup de persoane sau al unei comunități. Plângerea se depune personal ori prin reprezentant. 55. În procesul de examinare a plângerii, Consiliul propune părților soluționarea amiabilă, în mod confidențial, a conflictelor apărute prin săvârșirea faptelor discriminatorii. Acordul de conciliere are caracter obligatoriu pentru părți și are drept efect încetarea procedurii de examinare a plângerii. Codul de procedură civilă nr. 225/2003: Articolul 73. Pornirea proceselor în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane (1) În cazurile prevăzute de lege, autoritățile publice, organizațiile, persoanele fizice pot adresa în judecată acțiune (cerere) în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unor alte persoane, la cererea acestora, sau în apărarea drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale unui număr nelimitat de persoane fizice. Acțiunea în apărarea intereselor unei persoane în privința căreia este instituită o măsură de ocrotire judiciară (ocrotire provizorie, curatelă sau tutelă) poate fi intentată independent de existența cererii unei persoane interesate sau a reprezentantului ei legal. (2) Organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces în apărarea intereselor unor alte persoane au drepturi și obligații procedurale de reclamant, cu excepția dreptului de a încheia tranzacție și a obligației de a achita cheltuielile de judecată. (3) Dacă organele, organizațiile, persoanele fizice care au intentat proces își retrag acțiunea înaintată în interesul reclamantului, iar acesta nu dorește să intervină în proces, survin efectele procesuale prevăzute la art.72 alin. (2).”
--	--	---

			Codul administrativ nr. 116/2018: Articolul 44. Participanții la procedura administrativă (1) Participanți la procedura administrativă sînt: autoritatea publică, orice persoană fizică și juridică care a solicitat inițierea procedurii sau în privința căreia procedura a fost inițiată, precum și orice altă persoană atrasă de autoritatea publică în procedura administrativă. (2) Dacă procedura administrativă implică necesitatea soluționării unei chestiuni cu privire la drepturile și obligațiile comune ale mai multor participanți sau drepturile și obligațiile participanților decurg din aceleași temeuri de fapt sau de drept, participarea lor la procedura administrativă este obligatorie. [...] Articolul 69. Inițierea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se inițiază la cerere sau din oficiu. Procedura administrativă inițiată din oficiu începe odată cu efectuarea primei acțiuni procedurale, iar cea inițiată la cerere se consideră inițiată din momentul depunerii cererii. (2) În cazul depunerii unei petiții, autoritatea publică este obligată să inițieze o procedură administrativă. [...] Articolul 78. Finalizarea procedurii administrative (1) Procedura administrativă se finalizează prin efectuarea unei operațiuni administrative sau prin emiterea unui act administrativ individual, respectiv încheierea unui contract administrativ. [...].
Articolul 10 Sarcina probei (1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 15 (1) Plângerea se examinează în termen de 90 de zile, iar în cazul în care aceasta se referă la un volum complex de informații ori sunt necesare consultări suplimentare, examinarea poate fi prelungită cu cel mult 60 de zile, cu informarea părților. La examinarea plângerii, Consiliul are dreptul să solicite date și informații relevante de la orice persoană în legătură cu faptele care formează obiectul plângerii. Sarcina de a proba că fapta în cauză nu constituie o discriminare revine persoanelor despre care se presupune că au comis fapta.

persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat. (2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor. (3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.			Articolul 19 (1) Persoana care înaintează o acțiune în instanța de judecată trebuie să prezinte fapte și, după caz, date statistice care permit prezumția existenței unui fapt de discriminare. (2) Sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare revine pârâtului, cu excepția faptelor ce atrag răspundere penală. Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate 56. Petiționarul sau, după caz, persoana interesată trebuie să prezinte fapte și eventuale probe care permit stabilirea prezumției existenței unei fapte de discriminare, iar reclamatului îi revine sarcina de a proba că faptele nu constituie discriminare.
---	--	--	--

(4) Alineatele (1)-(3) se aplică în mod egal tuturor procedurilor angajate în conformitate cu articolul 9 alineatul (2). (5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.			
Articolul 11 Protecția împotriva represaliilor Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 2 victimizare – orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe adverse ca urmare a depunerii unei plângeri sau înaintării unei acțiuni în instanța de judecată în scopul asigurării aplicării prevederilor prezentei legi sau în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană. Articolul 6 Orice formă de discriminare este interzisă. Promovarea unei politici sau efectuarea unor acțiuni sau inacțiuni care încalcă egalitatea în drepturi a persoanelor trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente și sancționată conform legislației. Codul contravențional nr.218/2008 Articolul 703. Victimizarea

partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității de tratament.			Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 12 Difuzarea informației Statele membre asigură ca dispozițiile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întreg teritoriul statului membru în cauză.		Compatibil	Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 7 (4) Angajatorul este obligat să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă. Constituția Republicii Moldova (art.76) - Legea se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și intră în vigoare la data publicării sau la data prevăzută în textul ei. Nepublicarea legii atrage inexistența acesteia. Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative Articolul 56 (1) 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. (2) Legile care modifică Codul fiscal, Codul vamal, legile de punere în aplicare a titlurilor Codului fiscal și legile ce țin de politica bugetar-fiscală și vamală, precum și legile care stabilesc obligații, cerințe sau interdicții pentru desfășurarea activității de întreprinzător intră în vigoare după 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (3) Intrarea în vigoare a actelor normative poate fi stabilită pentru o altă dată doar în cazul în care se 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. (31) Data intrării în vigoare a actului normativ publicat poate fi modificată doar până la survenirea momentului intrării în vigoare a acestuia. (4) Actele normative se publică, în condițiile legii, în Registrul de stat al actelor juridice, precum și în Monitorul Oficial al Republicii Moldova sau, după caz, în monitoarele oficiale ale raioanelor, municipiilor și ale unităților teritoriale autonome cu statut juridic special ori în Registrul actelor locale. (5) Actele normative pot fi aduse la cunoștință persoanelor și prin publicarea acestora pe paginile web oficiale ale autorităților publice sau prin afișarea lor în locuri autorizate. (6) În actul normativ adoptat, aprobat sau emis nu pot fi efectuate redactări, cu excepția redactării greșelilor gramaticale și de punctuație, depistate ulterior, care nu modifică conținutul sau sensul prevederilor actului normativ. (7) Actele normative se traduc în limba rusă la etapa de publicare a acestora în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.
Articolul 13 Dialogul social (1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de		Compatibil	Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 19 Parteneriatul social se realizează prin: a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice; c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea; d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității;

tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici. (2) Respectând tradițiile și practicile lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în articolul 3 care țin de domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri respectă cerințele minime stabilite în prezenta directivă și în			e) participarea reprezentanților părților parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere). Articolul 22 Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă. Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă „(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include: t) clauze privind interzicerea discriminării în temeiul criteriilor și circumstanțelor descrise la art. 8 din prezentul Cod.” Articolul 199 (1) Dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi: b) respectarea principiului nediscriminării, asigurarea măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a oricărei alte forme de lezare a demnității în muncă; Articolul 386 (41) La depistarea în unități a cazurilor de discriminare și de hărțuire sexuală la locul de muncă, precum și a condițiilor ce le favorizează, organele sindicale înaintează conducătorilor acestor unități și/sau autorităților publice competente, după caz, recomandări concrete de prevenire și combatere a acestora. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31
--	--	--	---

măsurile naționale de transpunere.			(2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: i1) interzicerea discriminării după orice criteriu și a hărțuirii sexuale, măsurile de prevenire și combatere a acestora; Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective (1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare. (2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop. Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare (1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă. (2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin: a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic; a1) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative; b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art.421; c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social. Legea nr. 245/ 2006 reglementează organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, precum și a comisiilor de ramură și teritoriale. Este actul de bază prin care se instituționalizează dialogul social tripartit în Republica Moldova. Articolul 1. Sfera de reglementare
---	--	--	---

		Prezenta lege stabilește statutul juridic, modul de organizare și funcționare al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (în continuare – Comisia națională), al comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (în continuare – comisiile de ramură, comisiile teritoriale) ca organe tripartite autonome de interes public al parteneriatului social. Comisiile nominalizate se constituie pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial. Articolul 4. Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: a) consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; b) menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; c) susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale. Articolul 28. Asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei naționale se efectuează de la bugetul de stat, iar a activității comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale, de la bugetele organelor centrale de specialitate ale administrației publice și, respectiv, ale autorităților administrației publice locale. Codul Contravențional nr.218 /2008 Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale.
--	--	--

			Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 61. Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 14 Dialogul cu organizațiile neguvernamentale Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, interesul legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuia dintre motivele prevăzute în articolul 1, în vederea promovării principiului		Compatibil	Legea nr. 298/2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru egalitate 31. În scopul cooperării cu societatea civilă și cu alte instituții naționale sau internaționale, Consiliul: a) elaborează și implementează proiecte comune cu sindicatele, asociațiile obștești din domeniul promovării și protecției drepturilor omului, precum și cu alte organizații necomerciale interesate de prevenirea și combaterea discriminării; d) organizează, cu participarea societății civile, și participă la conferințe, seminare, mese rotunde, alte întruniri în problemele prevenirii discriminării, desfășurate în țară sau peste hotare.

egalității de tratament.			
Articolul 15 Irlanda de Nord (1) Pentru a face față problemei subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat de legislația națională. (2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de încadrare în muncă pentru cadrele		Prevederi UE neaplicabile	Prevederi UE aplicabile exclusiv Irlandei de Nord

didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea divizărilor istorice care există între principalele comunități religioase existente, dispozițiile prezentei directive în materie de religie sau de convingeri nu se aplică recrutării cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este autorizat în mod expres de legislația națională.			
Articolul 16 Conformitatea Statele membre iau măsurile necesare: (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor		Compatibil	Constituția Republicii Moldova Articolul 16 (1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului. (2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială. Codul Administrativ nr.116/2018 Articolul 206

administrative care contravin principiului egalității de tratament; (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.			(1) O acțiune în contencios administrativ poate fi depusă pentru: e) anularea în tot sau în parte a unui act administrativ normativ (acțiune de control normativ). Articolul 224 (1) Examinînd acțiunea în contencios administrativ în fond, instanța de judecată adoptă una dintre următoarele hotărîri: e) în baza unei acțiuni de control normativ, anulează în tot sau în parte actul administrativ normativ, dacă acesta este ilegal, sau constată nulitatea acestuia, dacă acesta este nul; Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 12 Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 8 (1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă. (2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită. Articolul 84
--	--	--	---

			(1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
Articolul 17 Sanctiuni Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente,		Compatibil	Codul contravențional nr. 218/2008 Articolul 46³ (1) Prin motive de prejudecată se înțeleg idei preconcepute ale făptuitorului bazate pe considerente de rasă, culoare, origine etnică, națională sau socială, cetățenie, sex, gen, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice, dizabilitate, orientare sexuală, identitate de gen, stare de sănătate, vârstă, stare civilă, statut de migrant sau azilant, indiferent dacă fapta este comisă în privința persoanei care posedă astfel de caracteristici protejate, în privința bunurilor acesteia sau asociate cu aceasta sau în privința persoanei care acordă suport persoanelor ce posedă astfel de caracteristici protejate ori se asociază cu acestea, această asociere fiind una reală sau percepută ca fiind reală. Art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvârșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

în cel mai scurt timp.			Articolul 55. Încălcarea legislației muncii (1) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; j) împiedicarea sub orice formă a sesizării cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Aceleași încălcări săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 61 Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele
-------------------------------	--	--	--

			se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale. Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 61 Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 65¹. Discriminarea în domeniul învățământului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată: a) la oferirea accesului la instituțiile de învățămînt de orice tip și nivel; b) prin stabilirea de principii de admitere la studii, bazate pe anumite restricții, cu încălcarea prevederilor legislației în vigoare; c) în procesul educațional, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate;
--	--	--	---

		d) în activitatea științifico-didactică, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 70¹ (1) Acțiunile intenționate, îndemnurile publice, diseminarea informației sau alte forme de informare a publicului, inclusiv prin intermediul mass-mediei, în formă scrisă, desen sau imagine, sau prin intermediul unui sistem informatic, îndreptate spre instigarea la discriminare pe motive de prejudecată se sancționează cu amendă de la 20 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, de la 120 la 210 unități convenționale persoanei cu funcție de răspundere. (2) Nu se consideră instigare la acțiuni de discriminare pe motive de prejudecată acțiunile făcute ca parte a unui discurs sau a dezbatărilor publice cu o justificare rezonabilă și obiectivă privind probleme de religie, educație, cercetare științifică obiectivă, inclusiv în contextul evenimentelor sau acțiunilor artistice. Articolul 70² Hărțuirea, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal, nonverbal sau a altor acțiuni care conduc la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, având drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane pe baza criteriilor de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vârstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere sau orice alt criteriu, se sancționează cu amendă de la 78 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 40 la 60 de ore, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere cu sau fără privarea, în ambele cazuri, de dreptul de a deține anumite funcții sau de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 3 luni la un an.
--	--	--

			Articolul 70³ Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Art. 71¹. Discriminarea privind accesul la serviciile și bunurile disponibile publicului Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, manifestată în domeniul accesului persoanelor la serviciile oferite de autoritățile publice, la cele de asistență medicală, reabilitare medicală și la alte servicii de sănătate, la serviciile de protecție socială, bancare și financiare, de transport, culturale și de agrement, de vânzare sau de închiriere de bunuri mobile sau imobile, precum și la alte servicii și bunuri disponibile publicului, dacă fapta nu constituie infracțiune, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Art. 71². Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate Împiedicarea activității Consiliului pentru egalitate cu scopul de a influența deciziile acestuia, neprezentarea în termenul prevăzut de lege a informațiilor relevante solicitate pentru examinarea plângerilor sau în procesul de monitorizare, ignorarea intenționată și neexecutarea prescripțiilor și recomandărilor consiliului, precum și a obligațiilor asumate prin acordurile de conciliere, împiedicarea sub orice altă formă a activității acestuia se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 45 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
--	--	--	---

		Articolul 423⁵. Consiliul pentru egalitate (1) Contravențiile specificate la art. 54², 65¹, 70², 70³ și 71¹ se constată de către Consiliul pentru egalitate. (1¹) Contravenția specificată la art. 71² se constată și se examinează de către Consiliul pentru egalitate. (2) Sînt în drept să constate contravenții și să încheie în mod colegial procese-verbale membrii Consiliului pentru egalitate. (3) Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Codul penal nr. 985/2002 Articolul 173 (1) Hărțuirea sexuală, adică pretinderea unui act sexual sau a unei alte acțiuni cu caracter sexual prin comportamentul fizic, verbal sau nonverbal, dacă prin aceasta se creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare pentru victimă, săvârșită profitând de starea de dependență a victimei sau prin amenințare, cu condiția că fapta nu întrunește elementele violului sau ale acțiunilor cu caracter sexual neconsimțite, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 650 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 120 la 180 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani. (2) Aceeași acțiune săvârșită cu bună știință asupra unui minor se pedepsește cu închisoare de la 3 la 7 ani. Articolul 176. Încălcarea egalității în drepturi a cetățenilor (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în drepturi și în libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, orice susținere a comportamentului discriminatoriu în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu: a) săvârșită de o persoană cu funcție de răspundere; b) care a cauzat daune în proporții mari;
--	--	---

		c) săvârșită prin amplasarea de mesaje și simboluri discriminatorii în locurile publice; d) săvârșită în baza a două sau mai multe criterii; e) săvârșită de două sau de mai multe persoane, se pedepsește cu amendă în mărime de la 750 la 950 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 150 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la 2 ani, în toate cazurile cu (sau fără) privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 2 la 5 ani. (2) Promovarea ori susținerea acțiunilor specificate la alin. (1), săvârșită prin intermediul mijloacelor de informare în masă, se pedepsește cu amendă în mărime de la 950 la 1200 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 160 la 240 de ore, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 3 ani. (3) Acțiunile specificate la alin. (1) și (2) care au provocat din imprudență decesul persoanei ori sinuciderea acesteia se pedepsesc cu închisoare de la 2 la 6 ani, cu amendă, aplicată persoanei juridice, în mărime de la 2000 la 4000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 1 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. Articolul 176¹. Încălcarea drepturilor cetățenilor prin propagarea fascismului, a rasismului și a xenofobiei și prin negarea Holocaustului (1) Constituirea, aderarea sau sprijinirea, sub orice formă, a unei organizații cu caracter fascist, rasist sau xenofob se pedepsește cu închisoare de la 5 la 10 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 10 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu lichidarea persoanei juridice. (2) Negarea sau contestarea în public a Holocaustului ori a efectelor acestuia
--	--	---

			se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani. (3) Confectionarea, vânzarea, răspândirea, deținerea în vederea răspândirii de simboluri fasciste, rasiste ori xenofobe, precum și utilizarea în public a acestora se pedepsesc cu amendă în mărime de la 500 la 1000 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de la 3 luni la 3 ani, în toate cazurile cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. (4) Nu constituie infracțiune fapta prevăzută la alin. (3) dacă este săvârșită în interesul artei sau al științei, al cercetării sau al educației. (5) Promovarea ideologiei fasciste, rasiste ori xenofobe sau promovarea cultului persoanelor condamnate definitiv, de către o instanță națională sau internațională, pentru comiterea infracțiunilor contra păcii și securității omenirii sau pentru crime de război și crime contra umanității, prin propagandă, săvârșită prin orice mijloace, în public, se pedepsește cu amendă în mărime de la 500 la 1000 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 180 la 240 de ore, sau cu închisoare de la 3 la 5 ani, în toate cazurile cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de până la 5 ani, iar persoana juridică se pedepsește cu amendă în mărime de la 1000 la 3000 unități convenționale cu privarea de dreptul de a exercita o anumită activitate pe un termen de la 3 la 5 ani sau cu lichidarea persoanei juridice. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității Articolul 5 Discriminarea poate fi eliminată prin următoarele modalități: d) repararea prejudiciului material și moral cauzat ca urmare a actului de discriminare. Art. 12
--	--	--	---

			(1) Consiliul are următoarele atribuții k) constată contravențiile cu elemente discriminatorii în conformitate cu prevederile Codului contravențional. Articolul 17 Faptele de discriminare sînt pasibile de răspundere disciplinară, civilă, contravențională și penală, conform legislației în vigoare. Articolul 18 (1) Orice persoană care se consideră victimă a discriminării are dreptul să înainteze o acțiune în instanța de judecată și să solicite: a) stabilirea faptului încălcării drepturilor sale; b) interzicerea încălcării în continuare a drepturilor sale; c) restabilirea situației anterioare încălcării drepturilor sale; d) repararea prejudiciului material și moral ce i-a fost cauzat, precum și recuperarea cheltuielilor de judecată; e) declararea nulității actului care a condus la discriminarea sa.
Articolul 18 Punerea în aplicare Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 sau pot încredința		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 18 nu are caracter material de transpus, întrucât reglementează exclusiv obligații procedurale și termene adresate statelor membre ale Uniunii Europene în raport cu Comisia Europeană. Dispoziția stabilește un calendar de implementare (2 decembrie 2003), posibilitatea acordării unui termen suplimentar și obligații de notificare și raportare, elemente care țin de mecanismul instituțional al Uniunii și care nu sunt susceptibile de preluare autonomă în dreptul intern. În consecință, în cadrul procesului de armonizare, această normă nu generează obligații normative distincte pentru Republica Moldova, termenele și mecanismele de informare fiind circumscrise exclusiv relației juridice dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene.

partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la acestea. Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot			
--	--	--	--

dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului.			
--	--	--	--

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
Articolul 19 Raportul (1) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre, până la 2 decembrie 2005 și, în continuare, din 5 în 5 ani, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 19 nu instituie obligații materiale de transpunere, ci reglementează un mecanism procedural de raportare între statele membre și Comisia Europeană, în cadrul sistemului instituțional al Uniunii Europene. Dispoziția privește exclusiv obligația de a furniza informații Comisiei pentru elaborarea raportului destinat Parlamentului European și Consiliului, precum și evaluarea impactului la nivel unional. Prin urmare, norma are caracter instituțional și interstatal, nefiind susceptibilă de preluare în dreptul intern ca obligație normativă distinctă, în afara relației juridice specifice dintre statele membre și instituțiile Uniunii Europene.

(2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului analizei sistematice a problemei șanselor egale între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate îl au asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.			
Articolul 20 Intrarea în vigoare		Prevederi UE neaplicabile	Dispoziția privind intrarea în vigoare la data publicării în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene nu este aplicabilă Republicii Moldova, întrucât produce efecte juridice exclusiv în cadrul ordinii juridice a Uniunii Europene și vizează determinarea momentului de la care actul devine obligatoriu pentru statele membre, nu pentru state terțe.

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene.			
Articolul 21 Destinatarii Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	Articolul 21 nu este aplicabil Republicii Moldova, întrucât stabilește în mod expres că destinatarii directivei sunt statele membre ale Uniunii Europene, iar Republica Moldova nu are această calitate, astfel încât actul nu produce efecte juridice directe în ordinea sa juridică.

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

Număr pct.	Prevederea legală existentă	Modificarea propusă	Prevedere după modificare
Legea nr.1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică			
Articolul 9¹ alin.(3)	Articolul 9 ¹ . Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (3) Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale este condusă de un director, numit în funcție și eliberat sau destituit din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, la propunerea ministrului sănătății. În activitatea sa, directorul este asistat de doi directori adjuncți, numiți în funcție și eliberați sau destituiți din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, la propunerea ministrului sănătății.	La articolul 9 ¹ alineatul (3) din Legea nr.1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr.59–61, art.200), cu modificările ulterioare, în ultimul enunț, textul „, la propunerea ministrului sănătății” se exclude.	Articolul 9 ¹ . Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (3) Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale este condusă de un director, numit în funcție și eliberat sau destituit din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, la propunerea ministrului sănătății. În activitatea sa, directorul este asistat de doi directori adjuncți, numiți în funcție și eliberați sau destituiți din funcție, în condițiile legii, de către Guvern, ~~la propunerea ministrului sănătății de bază.~~
Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție			
Articolul 15 alin.(1) lit.b)	Articolul 15. Monitorizarea stilului de viață (1) Monitorizarea stilului de viață al angajatului Centrului se efectuează de către subdiviziunea de securitate internă a Centrului pentru identificarea corespunderii: a) nivelului de trai al angajatului Centrului cu nivelul legal de remunerare a acestuia și a persoanelor împreună cu care duce un trai comun; b) eticii și deontologiei angajatului Centrului cu exigențele de conduită ireproșabilă, stabilite în Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public și în Codul deontologic al angajatului Centrului Național Anticorupție, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 185/2022.	În articolul 15 alineatul (1) litera b) din Legea nr.1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție (republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.209-211, art.683), cu modificările ulterioare, textul „cu exigențele de conduită ireproșabilă, stabilite în Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „cu principiile de etică și normele de conduită profesională stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita profesională a funcționarului public”.	Articolul 15. Monitorizarea stilului de viață (1) Monitorizarea stilului de viață al angajatului Centrului se efectuează de către subdiviziunea de securitate internă a Centrului pentru identificarea corespunderii: a) nivelului de trai al angajatului Centrului cu nivelul legal de remunerare a acestuia și a persoanelor împreună cu care duce un trai comun; b) eticii și deontologiei angajatului Centrului cu principiile de etică și normele de conduită profesională stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita profesională a funcționarului public și în Codul deontologic al angajatului

			Centrul Național Anticorupție, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 185/2022.
Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003			
Articolul 46	Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă (1) Părțile contractului individual de muncă sînt salariatul și angajatorul. (2) Persoana fizică dobîndește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. (3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern. (4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.	Articolul 46 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se completează cu alineatul (4¹) cu următorul cuprins: „(4¹) Se interzice angajarea persoanelor stabilite la art.18 alin.(3) și (4) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale pînă la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor.”	Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă (1) Părțile contractului individual de muncă sînt salariatul și angajatorul. (2) Persoana fizică dobîndește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. (3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților săi legali, pentru exercitarea de munci ușoare. Condițiile specifice exercitării de munci ușoare se stabilesc de către Guvern. (4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective. (4¹) Se interzice angajarea persoanelor stabilite la art.18 alin.(3) și (4) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale pînă la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor.
Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public			
Preambul	Prezenta lege transpune art.3 alin.(1) lit.(a), (b) și (d) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, publicat în Jurnalul Oficial al	Preambulul va avea următorul cuprins: „Prezenta lege transpune: art.3 alin.(1) lit.(a), (b) și (d) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de origine etnică, publicat în Jurnalul	Prezenta lege transpune: art.3 alin.(1) lit.(a), (b) și (d) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau de

	Comunităților Europene L 180 din 19 iulie 2000.	Official al Comunităților Europene L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043; art.3 alin.(1) și art.6 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078.”	origine etnică, publicat în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene L 180 din 19 iulie 2000, CELEX: 32000L0043; art.3 alin.(1) și art.6 alin.(1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000, CELEX: 32000L0078.
Articolul 5	Articolul 5. Principiile fundamentale ale serviciului public Serviciul public se bazează pe principiile meritocrației, legalității, transparenței, egalității, nondiscriminării, profesionalismului, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității, loialității și integrității.	Articolul 5 va avea următorul cuprins: „Articolul 5. Principiile fundamentale ale serviciului public Serviciul public se bazează pe principiile legalității, meritocrației, profesionalismului, imparțialității, integrității, transparenței, responsabilității, priorității interesului public, eficienței și orientării spre performanță.”	Articolul 5. Principiile fundamentale ale serviciului public Serviciul public se bazează pe principiile legalității, meritocrației, profesionalismului, imparțialității, integrității, transparenței, responsabilității, priorității interesului public, eficienței și orientării spre performanță.”
Articolul 8 alin.(4) și (6)	Articolul 8. Funcționarii publici de conducere de nivel superior (4) Pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe: a) să respecte condițiile prevăzute la art.27; b) să aibă studii superioare, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă; c) să aibă cel puțin 5 ani vechime în specialitatea/profilul funcției publice respective; d) să aibă experiență managerială de cel puțin 2 ani. (6) Pentru ocuparea prin concurs a funcțiilor menționate la alin. (2) lit. c) se instituie o comisie permanentă de concurs din	Articolul 8: la alineatul (4) cuvântul „echivalentă” se substituie cu cuvintele „act de studii echivalent”; alineatul (6) se completează cu un nou paragraf cu următorul text: „Evaluarea candidaților pentru ocuparea prin concurs a funcțiilor menționate la alin. (2) lit. c) se realizează în baza cadrului de competențe aplicabil funcțiilor publice de conducere de nivel superior, în modul stabilit de Guvern.”.	Articolul 8. Funcționarii publici de conducere de nivel superior (4) Pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe: a) să respecte condițiile prevăzute la art.27; b) să aibă studii superioare, absolvite cu diplomă de licență sau act de studii echivalent; c) să aibă cel puțin 5 ani vechime în specialitatea/profilul funcției publice respective; d) să aibă experiență managerială de cel puțin 2 ani. (6) Pentru ocuparea prin concurs a funcțiilor menționate la alin. (2) lit. c) se

7 membri și doi membri supleanți, formată din secretarii generali adjuncți ai Guvernului, reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic, specialiști cu activitate și experiență notorie în administrația publică și un reprezentant al autorității publice pentru ocuparea funcției căreia este organizat concursul, desemnați prin decizia Prim-ministrului. Reprezentantul autorității publice pentru ocuparea funcției căreia este organizat concursul se desemnează nominal de către conducătorul autorității respective. Interviurile organizate pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior sunt făcute publice prin intermediul mijloacelor de informare în masă, în termen de 10 zile de la data desfășurării acestora. În cazul concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior din cadrul autorităților administrative din subordinea ministerelor, în calitate de reprezentant al autorității publice se desemnează, de către ministru, secretarul general al ministerului sau, după caz, un funcționar public de conducere din cadrul ministerului. Secretariatul comisiei de concurs este asigurat de unul sau mai mulți funcționari publici din cadrul subdiviziunii resurse umane a Cancelariei de Stat, desemnați prin decizia Prim-ministrului. Funcționarii publici care asigură secretariatul comisiei permanente de concurs nu pot fi membri ai comisiei respective.		institue o comisie permanentă de concurs din 7 membri și doi membri supleanți, formată din secretarii generali adjuncți ai Guvernului, reprezentanți ai societății civile, ai mediului academic, specialiști cu activitate și experiență notorie în administrația publică și un reprezentant al autorității publice pentru ocuparea funcției căreia este organizat concursul, desemnați prin decizia Prim-ministrului. Reprezentantul autorității publice pentru ocuparea funcției căreia este organizat concursul se desemnează nominal de către conducătorul autorității respective. Interviurile organizate pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior sunt făcute publice prin intermediul mijloacelor de informare în masă, în termen de 10 zile de la data desfășurării acestora. În cazul concursurilor pentru ocuparea unei funcții publice de conducere de nivel superior din cadrul autorităților administrative din subordinea ministerelor, în calitate de reprezentant al autorității publice se desemnează, de către ministru, secretarul general al ministerului sau, după caz, un funcționar public de conducere din cadrul ministerului. Secretariatul comisiei de concurs este asigurat de unul sau mai mulți funcționari publici din cadrul subdiviziunii resurse umane a Cancelariei de Stat, desemnați prin decizia Prim-ministrului. Funcționarii publici care asigură secretariatul comisiei permanente de concurs nu pot fi membri ai comisiei respective. Evaluarea candidaților pentru ocuparea prin concurs a funcțiilor menționate la alin. (2) lit. c) se realizează în baza cadrului de competențe aplicabil
--	--	---

			funcțiilor publice de conducere de nivel superior, în modul stabilit de Guvern.
Articolul 20	Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției (1) Funcționarii publici în exercițiul atribuțiilor lor sînt protejați de lege. (2) Autoritatea publică este obligată să asigure protecția funcționarului public și a membrilor familiei lui împotriva ultrajului, a oricărui tip de violență, discriminare, hărțuire cărora le-ar putea fi victime în exercițiul funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii. (3) Autoritatea publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material și/sau moral în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu.	Articolul 20 alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare a pielii, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu nelegate de calitățile sale profesionale.”. se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins: „(5) Nu constituie discriminare pe motiv de vîrstă, în sensul alin.(4), stabilirea limitei maxime de 63 de ani pentru accesul la funcția publică și activitatea în funcția publică, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă privind reînnoirea corpului funcționarilor publici și planificarea resurselor umane din cadrul autorităților publice pe termen mediu și lung.”.	Articolul 20. Protecția juridică în exercițiul funcției (1) Funcționarii publici în exercițiul atribuțiilor lor sînt protejați de lege. (2) Autoritatea publică este obligată să asigure protecția funcționarului public și a membrilor familiei lui împotriva ultrajului, a oricărui tip de violență, discriminare, hărțuire cărora le-ar putea fi victime în exercițiul funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii. (3) Autoritatea publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material și/sau moral în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. (4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici pe criterii ce țin de rasă, culoare a pielii, origine națională, etnică și socială, statut social, cetățenie, limbă, religie sau convingeri, vîrstă, sex, identitate de gen, statut matrimonial, orientare sexuală, dizabilitate, stare de sănătate, statut HIV, opinie, apartenență politică, avere, naștere, domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu nelegate de calitățile sale profesionale. (5) Nu constituie discriminare pe motiv de vîrstă, în sensul alin.(4), stabilirea limitei maxime de 63 de ani pentru accesul la funcția publică și activitatea în funcția publică, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă privind reînnoirea corpului

			funcționarilor publici și planificarea resurselor umane din cadrul autorităților publice pe termen mediu și lung.
Articolul 22	Articolul 22. Obligațiile generale ale funcționarului public (1) Funcționarul public are următoarele obligații generale: a) să respecte Constituția, legislația în vigoare, precum și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte; b) să respecte cu strictețe drepturile și libertățile cetățenilor; c) să fie loial autorității publice în care activează; d) să îndeplinească cu responsabilitate, obiectivitate și promptitudine, în spirit de inițiativă și colegialitate toate atribuțiile de serviciu; e) să păstreze, în conformitate cu legea, secretul de stat, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercițiul funcției publice, cu excepția informațiilor considerate de interes public; f) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege; f¹) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale; g) să respecte regulamentul intern și să își folosească concediul de odihnă anual acordat; h) să participe la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă; i) în cazul în care a săvârșit el personal sau dacă a aflat că alți funcționari publici au săvârșit fapte de corupție ori de influență necorespunzătoare, să informeze în acest sens șeful ierarhic superior și autoritățile competente;	Articolul 22 alineatul (1) litera f) se completează după cuvintele „să respecte” cu cuvintele „principiile de etică și”.	Articolul 22. Obligațiile generale ale funcționarului public (1) Funcționarul public are următoarele obligații generale: a) să respecte Constituția, legislația în vigoare, precum și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte; b) să respecte cu strictețe drepturile și libertățile cetățenilor; c) să fie loial autorității publice în care activează; d) să îndeplinească cu responsabilitate, obiectivitate și promptitudine, în spirit de inițiativă și colegialitate toate atribuțiile de serviciu; e) să păstreze, în conformitate cu legea, secretul de stat, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care ia cunoștință în exercițiul funcției publice, cu excepția informațiilor considerate de interes public; f) să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională prevăzute de lege; f¹) să respecte prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrității instituționale; g) să respecte regulamentul intern și să își folosească concediul de odihnă anual acordat; h) să participe la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă; i) în cazul în care a săvârșit el personal sau dacă a aflat că alți funcționari publici au săvârșit fapte de corupție ori de influență necorespunzătoare, să informeze în acest

	j) în cazul în care a primit calitatea procesuală de bănuit, învinuit ori inculpat sau în privința sa au fost dispuse măsuri procesuale penale ori au fost pronunțate hotărâri penale, să informeze în acest sens, în termen restrâns, subdiviziunea resurse umane a autorității publice în care își desfășoară activitatea. (2) Funcționarii publici de conducere de nivel superior, precum și funcționarii publici de conducere sunt obligați să încurajeze propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine în vederea îmbunătățirii activității subdiviziunii interne și/sau a autorității publice în care își desfășoară activitatea, să promoveze o cultură organizațională orientată spre rezultate și să cultive un climat psihosocial favorabil la locul de muncă.		sens șeful ierarhic superior și autoritățile competente; j) în cazul în care a primit calitatea procesuală de bănuit, învinuit ori inculpat sau în privința sa au fost dispuse măsuri procesuale penale ori au fost pronunțate hotărâri penale, să informeze în acest sens, în termen restrâns, subdiviziunea resurse umane a autorității publice în care își desfășoară activitatea. (2) Funcționarii publici de conducere de nivel superior, precum și funcționarii publici de conducere sunt obligați să încurajeze propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine în vederea îmbunătățirii activității subdiviziunii interne și/sau a autorității publice în care își desfășoară activitatea, să promoveze o cultură organizațională orientată spre rezultate și să cultive un climat psihosocial favorabil la locul de muncă.
Articolul 24	Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și cadourilor (1) Funcționarul public este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale. (2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și cadourilor.	Articolul 24 va avea următorul cuprins: „Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și a regimului juridic al cadourilor (1) Funcționarul public este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale. (2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și regimul juridic și cadourilor.”	Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și a regimului juridic al cadourilor (1) Funcționarul public este obligat să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și interese personale. (2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, precum și regimul juridic și cadourilor.”
Articolul 25	Articolul 25. Incompatibilități generale pentru funcția publică (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit.	Articolul 25 va avea următorul cuprins „Articolul 25. Incompatibilități generale pentru funcția publică (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit.	Articolul 25. Incompatibilități generale pentru funcția publică (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit.

	(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate: a) în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege; b) în funcție de demnitate publică sau în funcție din cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sînt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii; c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității în care acesta este angajat, cu excepția activităților științifice, didactice, a practicii medicale, a activităților în cadrul proiectelor/programelor internaționale de cercetare și inovare, a activităților de creație, de participare în proiecte finanțate integral sau parțial din surse externe nerambursabile sau rambursabile (granturi, împrumuturi externe contractate) în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, a activităților de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome. Modul de cumulare a activităților respective cu funcția publică se stabilește de către Guvern;	(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate: a) în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege; b) în funcție de demnitate publică sau într-un post din cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pentru perioada respectivă în condițiile legii; c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat; d) în calitate de expert antrenat în proiecte implementate peste hotarele țării, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii; e) în calitate de consilier în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea, cu excepția cazului în care funcționarul public nu se află în raporturi de serviciu cu subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială în care activează. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) lit.c), funcționarul public poate desfășura activități suplimentare, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează: a) științifice, didactice, de instruire, de creație sau practică medicală; b) în cadrul proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate din surse externe; c) de participare în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent	(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate: a) în cadrul autorităților publice, cu excepțiile prevăzute de lege; b) în funcție de demnitate publică sau într-un post din cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pentru perioada respectivă în condițiile legii; c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil, în cadrul societăților comerciale, al cooperativelor, al întreprinderilor de stat sau al celor municipale, al organizațiilor necomerciale din sectorul public sau cel privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat; d) în calitate de expert antrenat în proiecte implementate peste hotarele țării, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sunt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii; e) în calitate de consilier în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea, cu excepția cazului în care funcționarul public nu se află în raporturi de serviciu cu subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială în care activează. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) lit.c), funcționarul public poate desfășura activități suplimentare, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează:
--	---	---	---

	d) în calitate de expert antrenat în proiecte implementate peste hotarele țării, cu excepția cazului în care raporturile de serviciu sînt suspendate pe perioada respectivă în condițiile legii; e) în calitate de consilier în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul întâi și cele de nivelul al doilea, cu excepția cazului în care funcționarul public nu se află în raporturi de serviciu cu subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială în care activează. (2¹) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția deținerii calității de fondator al societății comerciale, cu condiția că domeniile de activitate ale acesteia nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate în calitate de funcționar public potrivit fișei postului. (2²) Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2), funcționarul public care activează în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sînt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului, în afara orelor de program. (2³) Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2), funcționarul public care este desemnat, prin act administrativ, pentru a face parte din echipa de proiect de asistență externă, finanțat din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget și/sau din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau atribuții de control asupra activității derulate	în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome; e) activități în sectorul privat desfășurate în afara orelor de program, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului, cu condiția că activitatea persoanei juridice de drept privat nu este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, nu este de competența autorității în care acesta este angajat; f) să facă parte din echipa de proiect de asistență externă, finanțat din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget și/sau din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, cu condiția desemnării exprese prin act administrativ, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a funcționarilor publici pentru care activitatea desfășurată în cadrul echipei de proiect generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o exercită. (4) Modul de cumulare a activităților stabilite la alin.(3) lit.a)-d) cu funcția publică se stabilește de către Guvern. (5) Funcționarul public nu este în drept să dețină calitatea de administrator al persoanei juridice de drept privat cu scop lucrativ (comercial) sau să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția deținerii calității de fondator al societății comerciale, cu condiția ca domeniile de activitate ale acesteia să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului. (6) Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice. (7) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante ori cu atribuțiile funcției al cărei titular a fost detașat în calitate de expert național la o instituție sau la un organism a/al Uniunii Europene, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective. (8) Funcționarul public nu poate fi mandatar al unor terțe persoane în autoritatea publică în care își desfășoară activitatea,	a) științifice, didactice, de instruire, de creație sau practică medicală; b) în cadrul proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate din surse externe; c) de participare în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat, în condițiile stabilite la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în societățile economice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome; e) activități în sectorul privat desfășurate în afara orelor de program, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului, cu condiția că activitatea persoanei juridice de drept privat nu este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, nu este de competența autorității în care acesta este angajat; f) să facă parte din echipa de proiect de asistență externă, finanțat din granturi acordate Guvernului sau instituțiilor finanțate de la buget și/sau din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, cu condiția desemnării exprese prin act administrativ, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a funcționarilor publici pentru care activitatea desfășurată în cadrul echipei de proiect generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o exercită.
--	--	--	--

	în cadrul acesteia și a funcționarilor publici pentru care activitatea desfășurată în cadrul echipei de proiect generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o exercită. (2⁴) Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice. (3) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante ori cu atribuțiile funcției al cărei titular a fost detașat în calitate de expert național la o instituție sau la un organism a/al Uniunii Europene, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective. (4) Funcționarul public nu poate fi mandatar al unor terțe persoane în autoritatea publică în care își desfășoară activitatea, inclusiv în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită. (5) Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială. (6) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin. (2), (2¹), (2³) și (4) urmează să înceteze pe parcursul unei luni din momentul apariției acesteia. Dacă nu a eliminat situația de incompatibilitate în termenul prevăzut, funcționarul public este destituit din funcție.	inclusiv în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită. (9) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(5) și (7) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage destituirea din funcția publică. (10) Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială.”	(4) Modul de cumulare a activităților stabilite la alin.(3) lit.a)-d) cu funcția publică se stabilește de către Guvern. (5) Funcționarul public nu este în drept să dețină calitatea de administrator al persoanei juridice de drept privat cu scop lucrativ (comercial) sau să desfășoare activitate de întreprinzător, cu excepția deținerii calității de fondator al societății comerciale, cu condiția ca domeniile de activitate ale acesteia să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate potrivit fișei postului. (6) Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice. (7) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante sau temporar vacante ori cu atribuțiile funcției al cărei titular a fost detașat în calitate de expert național la o instituție sau la un organism a/al Uniunii Europene, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective. (8) Funcționarul public nu poate fi mandatar al unor terțe persoane în autoritatea publică în care își desfășoară activitatea, inclusiv în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită. (9) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(5) și (7) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage destituirea din funcția publică.
--	---	---	--

			(10) Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială.
Articolul 27 alin.(2) și (3)	Articolul 27. Condițiile pentru a candida la o funcție publică (2) Pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice sînt necesare studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane cu studii medii de specialitate absolvite cu diplomă. La decizia autorității publice, în funcție de specificul și natura sarcinilor de bază indicate în fișa postului, condiția deținerii studiilor necesare prevăzute pentru funcția publică respectivă poate fi considerată ca îndeplinită și în cazul în care persoana are studii de master sau echivalente în domeniu. (3) Candidatul la ocuparea funcției publice trebuie să întrunească și cerințele specifice minime pentru ocuparea respectivei funcții, stabilite în Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr.155 din 21 iulie 2011. Autoritatea publică poate stabili și alte cerințe specifice care se referă la specialitatea studiilor, cunoștințe, abilități profesionale și atitudini/comportamente necesare pentru exercitarea eficientă a funcției publice, acestea fiind stipulate în fișa postului aferentă funcției publice.	Articolul 27: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice persoana trebuie să dețină studii superioare de licență absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane care dețin studii medii de specialitate absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent. La decizia autorității publice, în funcție de specificul și natura sarcinilor de bază specificate în fișa postului, condiția deținerii studiilor necesare prevăzute pentru funcția publică respectivă poate fi considerată ca îndeplinită și în cazul în care persoana are studii superioare de master absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent.”; la alineatul (3) textul „aprobat prin Legea nr.155 din 21 iulie 2011” se va substitui cu textul „aprobat prin Legea nr.155/2011”, iar cuvintele „specialitatea studiilor” se vor substitui cu textul „domeniul de formare, specialitate”.	Articolul 27. Condițiile pentru a candida la o funcție publică (2) Pentru ocuparea funcțiilor publice în autoritățile publice persoana trebuie să dețină studii superioare de licență absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent, cu excepția funcțiilor publice de execuție din autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și a funcției de grefier din instanțele judecătorești, în care, după caz, pot fi încadrate persoane care dețin studii medii de specialitate absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent. La decizia autorității publice, în funcție de specificul și natura sarcinilor de bază specificate în fișa postului, condiția deținerii studiilor necesare prevăzute pentru funcția publică respectivă poate fi considerată ca îndeplinită și în cazul în care persoana are studii superioare de master absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent. (3) Candidatul la ocuparea funcției publice trebuie să întrunească și cerințele specifice minime pentru ocuparea respectivei funcții, stabilite în Clasificatorul unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr.155/2011. Autoritatea publică poate stabili și alte cerințe specifice care se referă la domeniul de formare, specialitate, cunoștințe, abilități profesionale și atitudini/comportamente necesare pentru exercitarea eficientă a funcției publice, acestea fiind stipulate în fișa postului aferentă funcției publice

Articolul 27¹	Nu se aplică	„Articolul 27¹. Condiții speciale pentru a candida la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene (1) Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea unei funcții publice care nu implică participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative, precum și la punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ. (2) Procedura de recunoaștere și echivalare a vechimii în serviciul public și a vechimii în specialitate, dobândite de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene în administrațiile publice ale acestor state, nivelul de cunoaștere a limbii române necesar pentru diferite funcții publice, precum și modalitățile de atestare a competențelor lingvistice, modalitatea de verificare a integrității și a antecedentelor penale pentru candidații cetățeni ai altor state membre se stabilesc de către Guvern. (3) Identificarea funcțiilor publice specifice care pot fi ocupate doar de către persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova se realizează de către autoritățile publice angajatoare prin motivare în fișa postului, cu respectarea criteriilor stabilite de Guvern și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.”	Articolul 27¹. Condiții speciale pentru a candida la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene (1) Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea unei funcții publice care nu implică participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative, precum și la punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ. (2) Procedura de recunoaștere și echivalare a vechimii în serviciul public și a vechimii în specialitate, dobândite de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene în administrațiile publice ale acestor state, nivelul de cunoaștere a limbii române necesar pentru diferite funcții publice, precum și modalitățile de atestare a competențelor lingvistice, modalitatea de verificare a integrității și a antecedentelor penale pentru candidații cetățeni ai altor state membre se stabilesc de către Guvern. (3) Identificarea funcțiilor publice specifice care pot fi ocupate doar de către persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova se realizează de către autoritățile publice angajatoare prin motivare în fișa postului, cu respectarea criteriilor stabilite de Guvern și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.
Articolul 30 alin.(4¹)	Articolul 30. Numirea în funcția publică (4¹) Actul administrativ de numire în funcția publică de conducere de nivel superior se emite de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție, a informației privind lipsa interdicției de a	La articolul 30 alineatul (4¹) cuvintele „cu excepția numirii prin transfer într-o altă funcție publică de execuție” se substituie cu cuvintele „cu excepția numirii prin promovare sau transfer într-o altă funcție publică de execuție din cadrul aceleiași autorități publice.”	Articolul 30. Numirea în funcția publică (4¹) Actul administrativ de numire în funcția publică de conducere de nivel superior se emite de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție, a informației privind lipsa interdicției de a

ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate și a avizului consultativ privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice emis de Serviciul de Informații și Securitate. Actele specificate nu se solicită în cazul numirii prin transfer, detașării în cadrul altei autorități publice sau al asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior. Actul administrativ de numire în funcția publică de conducere se emite de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție, a informației privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate și a avizului Serviciului de Informații și Securitate, cu excepția numirii prin transfer, a promovării în funcție în cadrul aceleiași autorități publice sau a asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior ori al funcției publice de conducere. Actul administrativ de numire în funcția publică de execuție se emite de către persoana/organul care are competență legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție și a informației privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate, cu excepția numirii prin transfer într-o altă funcție publică de execuție. În cazul în care sarcinile de bază, responsabilitățile și		ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate și a avizului consultativ privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice emis de Serviciul de Informații și Securitate. Actele specificate nu se solicită în cazul numirii prin transfer, detașării în cadrul altei autorități publice sau al asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior. Actul administrativ de numire în funcția publică de conducere se emite de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție, a informației privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate și a avizului Serviciului de Informații și Securitate, cu excepția numirii prin transfer, a promovării în funcție în cadrul aceleiași autorități publice sau a asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior ori al funcției publice de conducere. Actul administrativ de numire în funcția publică de execuție se emite de către persoana/organul care are competență legală de numire în funcție după recepționarea certificatului de cazier privind integritatea profesională emis de Centrul Național Anticorupție și a informației privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție ce derivă dintr-un act de constatare definitiv emis de Autoritatea Națională de Integritate, cu excepția numirii prin promovare sau transfer într-o altă funcție publică de
---	--	--

	împuternicirile funcției publice de conducere sau ale funcției publice de execuție specificate în fișa postului implică lucrul cu informații atribuite la secretul de stat sau necesită accesul la secretul de stat, actul administrativ de numire în funcție se emite după recepționarea concluziilor Serviciului de Informații și Securitate cu privire la posibilitatea sau imposibilitatea de a i se acorda candidatului dreptul de acces la secretul de stat.		execuție din cadrul aceleiași autorități publice. În cazul în care sarcinile de bază, responsabilitățile și împuternicirile funcției publice de conducere sau ale funcției publice de execuție specificate în fișa postului implică lucrul cu informații atribuite la secretul de stat sau necesită accesul la secretul de stat, actul administrativ de numire în funcție se emite după recepționarea concluziilor Serviciului de Informații și Securitate cu privire la posibilitatea sau imposibilitatea de a i se acorda candidatului dreptul de acces la secretul de stat.
Articolul 32 alin.(2)	Articolul 32. Jurământul funcționarului public (1) Funcționarul public depune jurământ de credință cu următorul cuprins: „Jur solemn să respect Constituția Republicii Moldova, drepturile și libertățile fundamentale ale omului, să apăr suveranitatea, independența și integritatea teritorială a Republicii Moldova, să execut în mod obiectiv și imparțial legile țării, să îndeplinesc conștiincios obligațiile ce îmi revin în exercitarea funcției publice și să respect normele de conduită profesională.” (2) Funcționarul public depune jurământul o singură dată, după îndeplinirea condițiilor specificate la art.31 alin.(5) lit.a) sau, după caz, după numirea în funcție publică în condițiile specificate la art.31 alin. (3), în termen de 10 zile de la confirmarea în funcția publică, în prezența conducătorului autorității publice respective și în fața simbolurilor de stat.	Articolul 32 alineatul (1) se completează după cuvintele „să respect” cu cuvintele „principiile de etică și”; alineatul (2) se completează după cuvintele „conducătorului autorității publice respective” cu cuvintele „sau a funcționarului public de conducere de nivel superior sau, după caz, de conducere delegat din cadrul autorității publice respective”.	Articolul 32. Jurământul funcționarului public (1) Funcționarul public depune jurământ de credință cu următorul cuprins: „Jur solemn să respect Constituția Republicii Moldova, drepturile și libertățile fundamentale ale omului, să apăr suveranitatea, independența și integritatea teritorială a Republicii Moldova, să execut în mod obiectiv și imparțial legile țării, să îndeplinesc conștiincios obligațiile ce îmi revin în exercitarea funcției publice și să respect principiile de etică și normele de conduită profesională. (2) Funcționarul public depune jurământul o singură dată, după îndeplinirea condițiilor specificate la art.31 alin.(5) lit.a) sau, după caz, după numirea în funcție publică în condițiile specificate la art.31 alin. (3), în termen de 10 zile de la confirmarea în funcția publică, în prezența conducătorului autorității publice sau a funcționarului public de conducere de nivel superior sau, după caz, de conducere delegat din cadrul autorității publice respective respective și în fața simbolurilor de stat.

Articolul 38²	Nu se aplică.	Se completează cu articolul 38² cu următorul cuprins: „Articolul 38². Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională (1) Prin mobilitatea pentru dezvoltare profesională se înțelege îndeplinirea temporară a unor atribuții aferente unei funcții publice vacante, temporar vacante sau temporar absente în cadrul altei autorități publice, în scopul dezvoltării competențelor profesionale și al schimbului de experiență, necesare pentru îmbunătățirea performanței individuale. (2) Mobilitatea se realizează la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității publice în care acesta este încadrat și al conducătorului autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate. (3) Mobilitatea se realizează pe o perioadă determinată de până la 6 luni, cu posibilitatea prelungirii o singură dată până la cel mult 12 luni, în cazul în care: a) este necesară finalizarea activităților sau proiectelor inițiate; b) contribuie la dezvoltarea profesională a funcționarului public; c) nu afectează în mod semnificativ activitatea autorității publice în care acesta este încadrat. (4) Funcționarul public își păstrează funcția publică și este salarizat de autoritatea publică în care este încadrat, în condițiile legii. (5) Îndeplinirea atribuțiilor în cadrul autorității publice gazdă se realizează în baza unui acord scris între autoritatea publică în care funcționarul public este încadrat și autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate. (6) Acordul prevăzut la alin. (5) stabilește durata mobilității, atribuțiile principale, obiectivele individuale de activitate și condițiile de desfășurare a activității de mobilitate. Atribuțiile trebuie să corespundă domeniilor de activitate și competențelor ce urmează a fi dezvoltate, potrivit fișei postului. (7) Autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate asigură funcționarului public condițiile necesare desfășurării acesteia.	Articolul 38². Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională (12) Prin mobilitatea pentru dezvoltare profesională se înțelege îndeplinirea temporară a unor atribuții aferente unei funcții publice vacante, temporar vacante sau temporar absente în cadrul altei autorități publice, în scopul dezvoltării competențelor profesionale și al schimbului de experiență, necesare pentru îmbunătățirea performanței individuale. (13) Mobilitatea se realizează la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității publice în care acesta este încadrat și al conducătorului autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate. (14) Mobilitatea se realizează pe o perioadă determinată de până la 6 luni, cu posibilitatea prelungirii o singură dată până la cel mult 12 luni, în cazul în care: d) este necesară finalizarea activităților sau proiectelor inițiate; e) contribuie la dezvoltarea profesională a funcționarului public; f) nu afectează în mod semnificativ activitatea autorității publice în care acesta este încadrat. (15) Funcționarul public își păstrează funcția publică și este salarizat de autoritatea publică în care este încadrat, în condițiile legii. (16) Îndeplinirea atribuțiilor în cadrul autorității publice gazdă se realizează în baza unui acord scris între autoritatea publică în care funcționarul public este
--	-----------------------------	---	---

		(8) Perioada mobilității constituie vechime în serviciul public și se ia în considerare la evaluarea performanțelor profesionale. (9) Funcționarul public este evaluat pentru activitatea desfășurată în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate, iar rezultatele evaluării sunt comunicate autorității publice în care acesta este încadrat. (10) Funcționarul public nu poate beneficia de mobilitate mai des decât o dată la 3 ani, cu excepția cazurilor justificate. (11) La încetarea mobilității, funcționarul public reia activitatea în funcția publică deținută sau într-o funcție publică echivalentă, în cadrul autorității publice în care este încadrat. Încetarea mobilității înainte de termen poate avea loc la inițiativa funcționarului public sau a uneia dintre autoritățile implicate, cu notificarea prealabilă a celeilalte părți, în condițiile stabilite prin acord.”	încadrat și autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate. (17) Acordul prevăzut la alin. (5) stabilește durata mobilității, atribuțiile principale, obiectivele individuale de activitate și condițiile de desfășurare a activității de mobilitate. Atribuțiile trebuie să corespundă domeniilor de activitate și competențelor ce urmează a fi dezvoltate, potrivit fișei postului. (18) Autoritatea publică în care își desfășoară activitatea de mobilitate asigură funcționarului public condițiile necesare desfășurării acesteia. (19) Perioada mobilității constituie vechime în serviciul public și se ia în considerare la evaluarea performanțelor profesionale. (20) Funcționarul public este evaluat pentru activitatea desfășurată în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate, iar rezultatele evaluării sunt comunicate autorității publice în care acesta este încadrat. (21) Funcționarul public nu poate beneficia de mobilitate mai des decât o dată la 3 ani, cu excepția cazurilor justificate. (22) La încetarea mobilității, funcționarul public reia activitatea în funcția publică deținută sau într-o funcție publică echivalentă, în cadrul autorității publice în care este încadrat. Încetarea mobilității înainte de termen poate avea loc la inițiativa funcționarului public sau a uneia dintre autoritățile implicate, cu notificarea prealabilă a
--	--	--	--

			celeilalte părți, în condițiile stabilite prin acord.
Articolul 42 alin.(5²), alin.(6)	Articolul 42. Garanțiile sociale (5²) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică de conducere de nivel superior deținută anterior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat. Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de conducere de nivel superior sau de conducere într-o funcție publică de execuție se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an. (6) În cazul lichidării autorității publice, al reducerii efectivului de personal sau al lichidării funcției publice, funcționarii publici care nu pot fi transferați și/sau angajați sunt eliberați din funcție, beneficiind de plata unei indemnizații de șomer în mărime de un salariu mediu lunar și a unei indemnizații de eliberare din serviciu calculate în corespundere cu vechimea în serviciul public după cum urmează: a) în mărime de 2 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 2 la 7 ani;	Articolul 42: alineatul (5²) va avea următorul cuprins: „(5²) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, fără ca durata cumulată să depășească 5 ani. Din această perioadă, cel mult 2 ani pot fi exercitați într-o funcție publică de conducere de nivel superior și 3 ani într-o funcție publică de conducere. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Numirea în funcție se realizează doar cu acordul funcționarului public, în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale și a necesităților instituționale, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop. Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de conducere de nivel superior sau de conducere într-o funcție publică de execuție se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an.”; alineatul (6): la litera a) textul „de la 2 la 7 ani” se substituie cu textul „de la 2 până la 7 ani”; la litera b) textul „de la 7 la 15 ani” se substituie cu textul „de la 7 până la 15 ani”.	Articolul 42. Garanțiile sociale (5²) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, fără ca durata cumulată să depășească 5 ani. Din această perioadă, cel mult 2 ani pot fi exercitați într-o funcție publică de conducere de nivel superior și 3 ani într-o funcție publică de conducere. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Numirea în funcție se realizează doar cu acordul funcționarului public, în baza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale și a necesităților instituționale, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop. Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de conducere de nivel superior sau de conducere într-o funcție publică de execuție se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de

b) în mărime de 4 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 7 la 15 ani; c) în mărime de 6 salarii medii lunare – pentru o vechime mai mare de 15 ani. Indemnizația de eliberare din serviciu se achită lunar, în termen de 2, 4 sau 6 luni respectiv, de către angajator sau de către succesorul acestuia, începând cu prima zi a lunii următoare celei în care funcționarul public a fost eliberat, la prezentarea, pe suport de hârtie sau în format electronic, a extrasului din contul personal de asigurări sociale al persoanei asigurate eliberat de entitatea responsabilă. Indemnizația de eliberare din serviciu nu se acordă în cazul în care funcționarii publici au o vechime în serviciul public mai mică de 2 ani, beneficiază de pensie pentru vechime în muncă în conformitate cu actele normative speciale, beneficiază de pensie pentru limită de vârstă sau în cazul celor care au dreptul la pensie anticipată conform Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, cărora li se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu calculată în conformitate cu prevederile art. 186 alin. (1) lit. a) din Codul muncii nr. 154/2003, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar și nu mai mare decât 6 salarii medii lunare. În cazul în care, în perioada de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, funcționarul public este angajat în serviciul public prin ocuparea unei funcții de demnitate publică, a unei funcții publice, a unei funcții publice cu statut special sau a unui post din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică, plata indemnizației menționate încetează începând cu prima zi a lunii calendaristice următoare celei în care funcționarul public a fost angajat.		numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an. (6) În cazul lichidării autorității publice, al reducerii efectivului de personal sau al lichidării funcției publice, funcționarii publici care nu pot fi transferați și/sau angajați sunt eliberați din funcție, beneficiind de plata unei indemnizații de șomer în mărime de un salariu mediu lunar și a unei indemnizații de eliberare din serviciu calculate în corespundere cu vechimea în serviciul public după cum urmează: a) în mărime de 2 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 2 până la 7 ani; b) în mărime de 4 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 7 până la 15 ani; c) în mărime de 6 salarii medii lunare – pentru o vechime mai mare de 15 ani. Indemnizația de eliberare din serviciu se achită lunar, în termen de 2, 4 sau 6 luni respectiv, de către angajator sau de către succesorul acestuia, începând cu prima zi a lunii următoare celei în care funcționarul public a fost eliberat, la prezentarea, pe suport de hârtie sau în format electronic, a extrasului din contul personal de asigurări sociale al persoanei asigurate eliberat de entitatea responsabilă. Indemnizația de eliberare din serviciu nu se acordă în cazul în care funcționarii publici au o vechime în serviciul public mai mică de 2 ani, beneficiază de pensie pentru vechime în muncă în conformitate cu actele normative speciale, beneficiază de pensie pentru limită de vârstă sau în cazul celor care au dreptul la pensie anticipată conform Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, cărora li se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu calculată în
--	--	---

	Angajatorul este obligat, în termen de 3 zile lucrătoare, să comunice, în scris, autorității publice responsabile de plata indemnizației de eliberare din serviciu despre angajarea funcționarului public respectiv. Indemnizația de șomer se achită de către angajator sau de către succesorul acestuia în cazul în care, după expirarea perioadei de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, persoana nu a fost plasată în câmpul muncii. Indemnizația de șomer se achită la prezentarea actelor confirmative privind înregistrarea statutului de șomer la subdiviziunea teritorială a autorității administrative responsabile de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă.		conformitate cu prevederile art. 186 alin. (1) lit. a) din Codul muncii nr. 154/2003, dar nu mai mică decât un salariu mediu lunar și nu mai mare decât 6 salarii medii lunare. În cazul în care, în perioada de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, funcționarul public este angajat în serviciul public prin ocuparea unei funcții de demnitate publică, a unei funcții publice, a unei funcții publice cu statut special sau a unui post din cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică, plata indemnizației menționate încetează începând cu prima zi a lunii calendaristice următoare celei în care funcționarul public a fost angajat. Angajatorul este obligat, în termen de 3 zile lucrătoare, să comunice, în scris, autorității publice responsabile de plata indemnizației de eliberare din serviciu despre angajarea funcționarului public respectiv. Indemnizația de șomer se achită de către angajator sau de către succesorul acestuia în cazul în care, după expirarea perioadei de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, persoana nu a fost plasată în câmpul muncii. Indemnizația de șomer se achită la prezentarea actelor confirmative privind înregistrarea statutului de șomer la subdiviziunea teritorială a autorității administrative responsabile de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă.
Articolul 49 alin.(1) și (4)	Articolul 49. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere are loc prin asigurarea interimatului de către un funcționar public din cadrul aceleiași autorități, iar în cazul	Articolul 49: la alineatul (1) a doua propoziție va avea următorul cuprins: „Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau, după caz, a unei funcții publice de conducere de nivel superior de către adjunctul titularului, în cazul în care funcția publică este vacantă sau	Articolul 49. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior (1) Exercitarea temporară a unei funcții publice de conducere are loc prin asigurarea interimatului de către un funcționar public din cadrul aceleiași autorități, iar în cazul

	unei funcții publice de conducere de nivel superior – prin asigurarea interimatului de către un funcționar public de conducere din cadrul aceleiași autorități, dacă îndeplinesc condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice pentru care se asigură interimatul și dacă nu au sancțiuni disciplinare nestinse, în condițiile prezentei legi. Nu se consideră interimat situația în care funcția publică de conducere sau funcția publică de conducere de nivel superior este exercitată temporar de către adjunctul titularului funcției respective. (4) În cazul funcției publice de conducere temporar vacante și al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție până la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcției publice, a termenului detașării sau a perioadei pentru care funcționarul asigură interimatul funcției publice de conducere.	temporar absentă, cu excepția situației în care titularul funcției publice temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile.”; la alineatul (4) cuvintele „În cazul funcției publice de conducere temporar vacante și al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante” se substituie cu textul „În cazul funcției publice de conducere sau al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante sau, după caz, temporar absente ca urmare a detașării titularului funcției în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene pentru un termen mai mare de 60 de zile”.	unei funcții publice de conducere de nivel superior – prin asigurarea interimatului de către un funcționar public de conducere din cadrul aceleiași autorități, dacă îndeplinesc condițiile de bază și cerințele specifice prevăzute în fișa postului aferentă funcției publice pentru care se asigură interimatul și dacă nu au sancțiuni disciplinare nestinse, în condițiile prezentei legi. Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau, după caz, a unei funcții publice de conducere de nivel superior de către adjunctul titularului, în cazul în care funcția publică este vacantă sau temporar absentă, cu excepția situației în care titularul funcției publice temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile. (4) În cazul funcției publice de conducere sau al funcției publice de conducere de nivel superior temporar vacante sau, după caz, temporar absente ca urmare a detașării titularului funcției în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene pentru un termen mai mare de 60 de zile, măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție până la data expirării termenului de suspendare a raporturilor de serviciu ale titularului funcției publice, a termenului detașării sau a perioadei pentru care funcționarul asigură interimatul funcției publice de conducere.
Articolul 56	Articolul 56. Răspunderea funcționarului public	Articolul 56	Articolul 56. Răspunderea funcționarului public

	Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz.	cuvintele „a normelor de conduită” se substituie cu cuvintele „a principiilor de etică și a normelor de conduită profesională”.	Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a principiilor de etică și a normelor de conduită profesională , pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz.
Articolul 57 lit. h)	Articolul 57. Abaterile disciplinare Constituie abateri disciplinare: h) încălcarea normelor de conduită a funcționarului public;	Articolul 57 litera h) se completează după cuvântul „încălcarea” cu cuvintele „principiilor de etică și a”.	Articolul 57 h) încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită a funcționarului public;
Articolul 76¹	Nu se aplică.	Se completează cu articolul 76 ¹ cu următorul cuprins: „Articolul 76¹ (1) Prin derogare de la prevederile art.29, pe parcursul anului 2027-2028 se pilotează organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, în două etape succesive: a) etapa I: proba scrisă desfășurată în mod centralizat, finalizată cu eliberarea certificatului de promovare; b) etapa II: interviul desfășurat în cadrul concursului pe post. Prin excepție, pentru autoritățile administrației publice centrale de specialitate, altele decât Cancelaria de Stat și ministere, concursul pe post pentru funcțiile publice cu caracter specific poate include și testarea scrisă. (2) Etapa I este organizată periodic de către Cancelaria de Stat. Pentru persoanele care promovează etapa I, Cancelaria de Stat eliberează certificatul de promovare a probei scrise care este valabil pentru o perioadă determinată, stabilită de Guvern. (3) Deținerea certificatului de promovare nu constituie o condiție obligatorie de participare la etapa a II-a: a) pentru funcționarii publici, inclusiv cu statut special; b) pentru persoanele care în ultimii 5 ani au deținut o funcție publică și au obținut la evaluările performanțelor profesionale cel puțin calificativul „satisfăcător”;	Articolul 76¹ (1) Prin derogare de la prevederile art.29, pe parcursul anului 2027-2028 se pilotează organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, în două etape succesive: a) etapa I: proba scrisă desfășurată în mod centralizat, finalizată cu eliberarea certificatului de promovare; b) etapa II: interviul desfășurat în cadrul concursului pe post. Prin excepție, pentru autoritățile administrației publice centrale de specialitate, altele decât Cancelaria de Stat și ministere, concursul pe post pentru funcțiile publice cu caracter specific poate include și testarea scrisă. (2) Etapa I este organizată periodic de către Cancelaria de Stat. Pentru persoanele care promovează etapa I, Cancelaria de Stat eliberează certificatul de promovare a probei scrise care este valabil pentru o perioadă determinată, stabilită de Guvern.

		c) stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, în condițiile stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public; d) pentru persoanele specificate la art.31 alin. (3) pct.1) lit.a) – b) și pct.3) din prezenta lege. (4) Etapa II este organizată de autoritatea publică care inițiază concursul pe post, în funcție de necesitățile de personal, inclusiv în baza planului anual de ocupare a funcțiilor publice. (5) Calendarul implementării etapizate a pilotării în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și a Cancelariei de Stat, modul de organizare și desfășurare a etapelor I și II se aprobă prin hotărâre a Guvernului.”	(3) Deținerea certificatului de promovare nu constituie o condiție obligatorie de participare la etapa a II-a: a) pentru funcționarii publici, inclusiv cu statut special; b) pentru persoanele care în ultimii 5 ani au deținut o funcție publică și au obținut la evaluările performanțelor profesionale cel puțin calificativul „satisfăcător”; c) stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, în condițiile stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public; d) pentru persoanele specificate la art.31 alin. (3) pct.1) lit.a) – b) și pct.3) din prezenta lege. (4) Etapa II este organizată de autoritatea publică care inițiază concursul pe post, în funcție de necesitățile de personal, inclusiv în baza planului anual de ocupare a funcțiilor publice. (5) Calendarul implementării etapizate a pilotării în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și a Cancelariei de Stat, modul de organizare și desfășurare a etapelor I și II se aprobă prin hotărâre a Guvernului.
Art.313⁶ din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008			
Alin.(1)	(1) Nerespectarea restricției de angajare, pe parcursul unui an, în cadrul organizațiilor comerciale și necomerciale în care agentul public a avut atribuții directe de supraveghere și control în decursul unui an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul entității publice, contrar prevederilor legislației integrității și legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale, sau nerespectarea restricțiilor post-angajare pe	în alineatul (1): cuvintele „unui an” se substituie cu textul „a 18 luni”; după cuvintele „persoanei fizice” se completează cu textul „cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani.”;	(1) Nerespectarea restricției de angajare, pe parcursul a 18 luni, în cadrul organizațiilor comerciale și necomerciale în care agentul public a avut atribuții directe de supraveghere și control în decursul a 18 luni înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul entității publice, contrar prevederilor legislației integrității și legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale, sau nerespectarea restricțiilor

	parcursul altor perioade de timp prevăzute de legislația specială care reglementează activitatea anumitor categorii de agenți publici se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.		post-angajare pe parcursul altor perioade de timp prevăzute de legislația specială care reglementează activitatea anumitor categorii de agenți publici se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani, cu amendă de la 120 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Alin.(2)	(2) Nerespectarea restricției de încheiere, timp de un an, a contractelor comerciale cu entitatea publică în care a activat anterior agentul public, precum și a restricției de exercitare a atribuțiilor de reprezentare a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice în care a activat persoana care cade sub incidența legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale, pe parcursul ultimului an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul acestei entități, se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.	în alineatul (2): cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”; după cuvintele „persoanei fizice” se completează cu textul „cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani.”	(2) Nerespectarea restricției de încheiere, timp de 18 luni, a contractelor comerciale cu entitatea publică în care a activat anterior agentul public, precum și a restricției de exercitare a atribuțiilor de reprezentare a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice în care a activat persoana care cade sub incidența legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale, pe parcursul ultimului an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul acestei entități, se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice cu sau fără privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani, cu amendă de la 120 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice			
Articolul 5	Articolul 5. Persoanele supuse verificării Sînt supuși verificării titularii și candidații: a) la funcțiile de demnitate publică ce se ocupă prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, cu excepția alegerilor	Articolul 5 din Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 41-44, art. 118), cu modificările ulterioare, se completează cu litera a¹⁾ cu următorul cuprins:	Articolul 5. Persoanele supuse verificării Sînt supuși verificării titularii și candidații: a) la funcțiile de demnitate publică ce se ocupă prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, cu excepția alegerilor

	parlamentare sau locale, sau indirect, prin numire, specificate în Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu excepția candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor în funcție; b) la funcțiile publice de conducere de nivel superior și la funcțiile publice de conducere;	„a¹) la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică de „șef cabinet”, „consilier principal” și „consilier;”.	parlamentare sau locale, sau indirect, prin numire, specificate în Legea nr. 199 din 16 iulie 2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu excepția candidaților la funcția de judecător și a judecătorilor în funcție; a¹) la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică de „șef cabinet”, „consilier principal” și „consilier; b) la funcțiile publice de conducere de nivel superior și la funcțiile publice de conducere;
Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică			
Articolul 6	Articolul 6. Condiții generale pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (1) Pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoana trebuie să întrunească următoarele condiții: a) să dețină cetățenia Republicii Moldova; b) să posede limba română; c) să dispună de capacitate deplină de exercițiu; d) să aibă studii superioare, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă; e) să nu aibă antecedente penale nestinse pentru infracțiuni săvârșite cu intenție. (2) Suplimentar la condițiile generale specificate la alin. (1), pentru încadrare în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoana trebuie să fie demnă de încrederea persoanei cu funcție de demnitate publică pe care o va asista.	Articolul 6 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Suplimentar la condițiile specificate la alin. (1) și (2), pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică în posturile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a) - b), persoana trebuie să îndeplinească și următoarele condiții: a) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, conform art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare; b) în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională nu are înregistrări cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale; c) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă de bază sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție; d) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.”;	Articolul 6. Condiții generale pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică (1) Pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoana trebuie să întrunească următoarele condiții: a) să dețină cetățenia Republicii Moldova; b) să posede limba română; c) să dispună de capacitate deplină de exercițiu; d) să aibă studii superioare, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă; e) să nu aibă antecedente penale nestinse pentru infracțiuni săvârșite cu intenție. (2) Suplimentar la condițiile generale specificate la alin. (1), pentru încadrare în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoana trebuie să fie demnă de încrederea persoanei cu funcție de demnitate publică pe care o va asista. (3) Suplimentar la condițiile specificate la alin. (1) și (2), pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică în posturile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a)

			- b), persoana trebuie să îndeplinească și următoarele condiții: a) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, conform art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare; b) în ultimii 5 ani, în cazierul privind integritatea profesională nu are înscriri cu privire la rezultatul negativ al testului de integritate profesională pentru încălcarea obligației prevăzute la art. 7 alin. (2) lit. a) din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale; c) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă de bază sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție; d) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.
Articolul 15¹	Nu se aplică	se completează cu articolul 15¹ cu următorul cuprins: „Articolul 15¹. Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională (1) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică are obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea atribuțiilor de serviciu. (2) Principiile de etică și normele de conduită profesională sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă. (3) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică din cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și Cancelariei de Stat respectă	Articolul 15¹. Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională (1) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică are obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea atribuțiilor de serviciu. (2) Principiile de etică și normele de conduită profesională sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă. (3) Personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică

		principiile de etică și normele de conduită profesională aprobate de Guvern conform art.5³ din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (4) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative. (5) În funcție de gravitate, abaterile disciplinare prevăzute pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) sunt sancționate prin avertisment, mustrare, mustrare aspră sau concediere. (6) În scopul prevenirii încălcării normelor de etică și conduită profesională, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică poate solicita consiliere de specialitate în domeniul eticii și integrității, în modul stabilit de Guvern.”;	din cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și Cămarilor de Stat respectă principiile de etică și normele de conduită profesională aprobate de Guvern conform art.5³ din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. (4) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative. (5) În funcție de gravitate, abaterile disciplinare prevăzute pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) sunt sancționate prin avertisment, mustrare, mustrare aspră sau concediere. (6) În scopul prevenirii încălcării normelor de etică și conduită profesională, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică poate solicita consiliere de specialitate în domeniul eticii și integrității, în modul stabilit de Guvern.
Articolul 21 alin.(3)	Articolul 21. Garanții sociale în legătură cu încetarea contractului individual de muncă (3) Indemnizația prevăzută la alin.(1) nu se acordă persoanei încadrate în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică care are raportul precedent de muncă/serviciu suspendat și dispune de dreptul de reîncadrare la locul de muncă/serviciu respectiv, care beneficiază de pensie pentru vechime în muncă în conformitate cu actele legislative speciale, de pensie pentru limită de vîrstă sau de dreptul la pensie anticipată, conform Legii nr.156/1998 privind sistemul public de pensii.	articolul 21 alineatul (3) se completează cu textul „, în cazul revocării sau eliberării din funcție a persoanei pentru motive imputabile acestuia, indicate în actul administrativ de revocare sau de eliberare din funcție.”	Articolul 21. Garanții sociale în legătură cu încetarea contractului individual de muncă (3) Indemnizația prevăzută la alin.(1) nu se acordă persoanei încadrate în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică care are raportul precedent de muncă/serviciu suspendat și dispune de dreptul de reîncadrare la locul de muncă/serviciu respectiv, care beneficiază de pensie pentru vechime în muncă în conformitate cu actele legislative speciale, de pensie pentru limită de vîrstă sau de dreptul la pensie anticipată, conform Legii nr.156/1998 privind sistemul public de pensii, în cazul revocării sau eliberării din

			funcție a persoanei pentru motive imputabile acestuia, indicate în actul administrativ de revocare sau de eliberare din funcție.
Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică			
Articolele 5² și 5³	Nu se aplică.	se completează cu articolele 5² și 5³ cu următorul cuprins: „Articolul 5². Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională (1) Persoanele cu funcții de demnitate publică au obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea mandatului. (2) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile persoanelor cu funcții de demnitate publică sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă. (3) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de prezenta lege și de alte acte normative. (4) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) reprezintă abatere și se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică. Articolul 5³. Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională de către membrii Guvernului și alte persoane cu funcție de demnitate publică care activează în cadrul administrației publice centrale de specialitate (1) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile membrilor Guvernului și altor persoane cu funcții de demnitate publică care activează în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și Cancelariei de Stat sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului. (2) Instruirea în domeniul eticii și integrității profesionale a persoanelor menționate la alin.(1) se asigură de Institutul Național de Administrație și Management Public, în colaborare cu Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități competente conform legislației. (3) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, Guvernul instituie:	Articolul 5². Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională (1) Persoanele cu funcții de demnitate publică au obligația să respecte principiile de etică și normele de conduită profesională în exercitarea mandatului. (2) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile persoanelor cu funcții de demnitate publică sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă. (3) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere și atrage răspunderea prevăzută de prezenta lege și de alte acte normative. (4) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) reprezintă abatere și se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică. Articolul 5³. Respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională de către membrii Guvernului și alte persoane cu funcție de demnitate publică care activează în cadrul administrației publice centrale de specialitate (5) Principiile de etică și normele de conduită profesională aplicabile membrilor Guvernului și altor persoane cu funcții de demnitate publică care activează în cadrul autorităților administrației publice centrale

		a) mecanismul de consiliere confidențială de specialitate în domeniul eticii profesionale, realizat prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice unde își desfășoară activitatea persoanele menționate la alin.(1); b) Consiliul consultativ pentru etică, în calitate de organ colegial, fără personalitate juridică, cu rol consultativ și metodologic în sprijinul aplicării uniforme și al prevenirii încălcării principiilor de etică și normelor de conduită profesională de către persoanele menționate la alin.(1); c) Comisia națională de etică, în calitate de organ colegial fără personalitate juridică, independent în activitatea sa, cu atribuții de examinare și constatare a respectării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională aprobate de Guvern. (4) Atribuțiile consilierului de etică, ale Consiliului consultativ pentru etică și ale Comisiei naționale de etică, inclusiv colaborarea, în limitele competențelor, cu Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități publice se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. Membrii Consiliului consultativ de etică și ai Comisiei naționale de etică care sunt reprezentanți ai societății civile beneficiază de o indemnizație lunară în mărime de 10% din cuantumul salariului mediu pe economie prognozat pentru anul respectiv, achitată din bugetul autorității publice care asigură secretariatul tehnic al acestora, cu condiția participării lor în luna respectivă la cel puțin o ședință a consiliului/comisiei.”	de specialitate și Cancelariei de Stat sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului. (6) Instruirea în domeniul eticii și integrității profesionale a persoanelor menționate la alin.(1) se asigură de Institutul Național de Administrație și Management Public, în colaborare cu Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități competente conform legislației. (7) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, Guvernul instituie: d) mecanismul de consiliere confidențială de specialitate în domeniul eticii profesionale, realizat prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice unde își desfășoară activitatea persoanele menționate la alin.(1); e) Consiliul consultativ pentru etică, în calitate de organ colegial, fără personalitate juridică, cu rol consultativ și metodologic în sprijinul aplicării uniforme și al prevenirii încălcării principiilor de etică și normelor de conduită profesională de către persoanele menționate la alin.(1); f) Comisia națională de etică, în calitate de organ colegial fără personalitate juridică, independent în activitatea sa, cu atribuții de examinare și constatare a respectării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională aprobate de Guvern. (8) Atribuțiile consilierului de etică, ale Consiliului consultativ pentru etică și ale Comisiei naționale de etică, inclusiv colaborarea, în limitele competențelor, cu
--	--	---	--

			Autoritatea Națională de Integritate, Centrul Național Anticorupție și alte autorități publice se stabilesc prin hotărâre a Guvernului. Membrii Consiliului consultativ de etică și ai Comisiei naționale de etică care sunt reprezentanți ai societății civile beneficiază de o indemnizație lunară în mărime de 10% din cuantumul salariului mediu pe economie prognozat pentru anul respectiv, achitată din bugetul autorității publice care asigură secretariatul tehnic al acestora, cu condiția participării lor în luna respectivă la cel puțin o ședință a consiliului/comisiei.
Articolul 6	Articolul 6. Ocuparea funcției de demnitate publică (1) Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii. Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază: a) să dețină cetățenia Republicii Moldova; b) să cunoască limba română; c) să aibă capacitate deplină de exercițiu; d) după caz, alte condiții/cerințe stabilite prin legi speciale. (2) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri, temeiul legal al apariției raportului de exercitare a funcției este validarea mandatului de către autoritatea competentă, dacă legea specială nu prevede altfel. (3) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin numire,	Articolul 6 va avea următorul cuprins: „Articolul 6. Ocuparea funcției de demnitate publică (1) Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii. (2) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază: a) deține cetățenia Republicii Moldova; b) cunoaște limba română; c) are capacitate deplină de exercițiu; d) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, în condițiile art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 158/2008, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare; e) în ultimii 5 ani, nu are înscriri în cazierul privind integritatea profesională referitoare la rezultate negative ale testului de integritate profesională, în condițiile Legii nr. 325/2013; f) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive; g) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică stabilită prin act de constatare al Autorității Naționale de Integritate;	Articolul 6. Ocuparea funcției de demnitate publică (1) Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii. (2) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază: i) deține cetățenia Republicii Moldova; j) cunoaște limba română; k) are capacitate deplină de exercițiu; l) în ultimii 5 ani, nu a fost destituită dintr-o funcție publică, inclusiv dintr-o funcție publică cu statut special, în condițiile art. 64 alin. (1) lit. a) și b) din Legea nr. 158/2008, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare; m) în ultimii 5 ani, nu are înscriri în cazierul privind integritatea profesională referitoare la rezultate negative ale testului de integritate profesională, în condițiile Legii nr. 325/2013;

	temeiul legal al apariției raportului de exercitare a funcției este actul de numire. (4) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială prevede astfel. (4¹) Nu poate fi numită în funcție de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave și excepțional de grave, săvârșite cu intenție, precum și persoana care are antecedente penale stinse pentru săvârșirea infracțiunilor contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv dacă a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau de grațiere. (5) Autoritatea competentă să numească în funcție demnitarul respectiv o face din oficiu sau la propunerea autorității/organului abilitat. (6) Demnitarul depune jurământ în cazul în care această obligație este prevăzută de legea specială ce reglementează activitatea acestui demnitar.	h) îndeplinește, după caz, alte condiții stabilite prin legi speciale. (3) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave sau excepțional de grave, săvârșite cu intenție, precum și persoana care are antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv în cazul în care a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau grațiere. (4) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie validarea mandatului de către autoritatea competentă, dacă legea specială nu prevede altfel. (5) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin numire, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie actul de numire. (6) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială prevede astfel. (7) Autoritatea competentă numește demnitarul din oficiu sau la propunerea autorității/organului abilitat. (8) Demnitarul depune jurământ, în cazul în care această obligație este prevăzută de legea specială care reglementează activitatea acestui demnitar.”	n) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive; o) nu are interdicția de a ocupa o funcție publică sau de demnitate publică stabilită prin act de constatare al Autorității Naționale de Integritate; p) îndeplinește, după caz, alte condiții stabilite prin legi speciale. (3) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică persoana care are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave sau excepțional de grave, săvârșite cu intenție, precum și persoana care are antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv în cazul în care a fost absolvită de răspundere penală printr-un act de amnistie sau grațiere. (4) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie validarea mandatului de către autoritatea competentă, dacă legea specială nu prevede altfel. (5) În cazul în care ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin numire, temeiul juridic al exercitării funcției îl constituie actul de numire. (6) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială prevede astfel. (7) Autoritatea competentă numește demnitarul din oficiu sau la propunerea autorității/organului abilitat. (8) Demnitarul depune jurământ, în cazul în care această obligație este prevăzută de
--	--	--	---

			legea specială care reglementează activitatea acestui demnitar.
Articolul 9	Articolul 9. Exercitarea mandatului și timpul de muncă (1) Demnitarul își exercită încontinuu mandatul pe toată durata acestuia. (2) Durata timpului de muncă al demnitarului, inclusiv a celui lucrat peste durata normală, este reglementată în modul corespunzător de prevederile aplicabile ale legislației muncii referitoare la timpul de muncă, în partea în care aceste raporturi nu sunt stabilite în legea specială ce reglementează activitatea acestui demnitar.	Articolul 9 va avea următorul cuprins: „Articolul 9. Exercitarea mandatului și timpul de muncă (1) Demnitarul își exercită încontinuu mandatul pe toată durata acestuia. (2) Durata normală a timpului de muncă al demnitarului este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. (3) Timpul de muncă al demnitarului, inclusiv cel lucrat peste durata normală, este reglementat de prevederile legislației muncii, în măsura în care legea specială aplicabilă nu prevede altfel.”	Articolul 9. Exercitarea mandatului și timpul de muncă (1) Demnitarul își exercită încontinuu mandatul pe toată durata acestuia. (2) Durata normală a timpului de muncă al demnitarului este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. (3) Timpul de muncă al demnitarului, inclusiv cel lucrat peste durata normală, este reglementat de prevederile legislației muncii, în măsura în care legea specială aplicabilă nu prevede altfel.
Articolul 17	Articolul 17. Garanții sociale în legătură cu încetarea mandatului (1) La expirarea mandatului, în caz de demisie, revocare sau eliberare din funcție, persoana cu funcție de demnitate publică beneficiază de o indemnizație unică egală cu 2 salarii de bază, dacă legea specială ce reglementează activitatea acestei persoane nu prevede un alt cuantum al indemnizației. (2) Indemnizația specificată la alin. (1) nu se acordă în cazul în care demnitarul a activat în funcția respectivă mai puțin de 2 ani, în cazul revocării sau eliberării din funcție a demnitarului pentru motive imputabile acestuia, indicate în actul administrativ de revocare sau de eliberare din funcție, precum și în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2).	la articolul 17 textul „precum și în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2)” se substituie cu textul „în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2) sau dacă acesta a fost ales sau numit pentru exercitarea unui nou mandat.”	Articolul 17. Garanții sociale în legătură cu încetarea mandatului (1) La expirarea mandatului, în caz de demisie, revocare sau eliberare din funcție, persoana cu funcție de demnitate publică beneficiază de o indemnizație unică egală cu 2 salarii de bază, dacă legea specială ce reglementează activitatea acestei persoane nu prevede un alt cuantum al indemnizației. (2) Indemnizația specificată la alin. (1) nu se acordă în cazul în care demnitarul a activat în funcția respectivă mai puțin de 2 ani, în cazul revocării sau eliberării din funcție a demnitarului pentru motive imputabile acestuia, indicate în actul administrativ de revocare sau de eliberare din funcție, în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2) sau dacă acesta a fost ales sau numit pentru exercitarea unui nou mandat.
Legea nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice			
Articolul 4	Art. 4. – Prezenta lege intră în vigoare la data punerii în aplicare a noului sistem de salarizare a funcționarilor publici, cu excepția prevederilor ce țin de cunoașterea	în articolul 4 se exclude textul „, germana, spaniola, italiana”.	Art. 4. – Prezenta lege intră în vigoare la data punerii în aplicare a noului sistem de salarizare a funcționarilor publici, cu excepția prevederilor ce țin de cunoașterea

	unei limbi de circulație internațională (engleza, franceza, germana, spaniola, italiana) la nivelul stabilit în rubrica „Cerințe specifice minime” din anexă, definit potrivit Cadrului european de cunoaștere a unei limbi străine, care vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2014.		unei limbi de circulație internațională (engleza, franceza, ~~germana, spaniola, italiana~~) la nivelul stabilit în rubrica „Cerințe specifice minime” din anexă, definit potrivit Cadrului european de cunoaștere a unei limbi străine, care vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2014.
Cuprinsul anexei	<i>Este voluminos pentru redare, a se vedea anexa la Legea nr.155/2011.</i>	în tot cuprinsul, cuvintele „abilitați de utilizare a computerului” se substituie cu cuvintele „competențe digitale de bază”	<i>Este voluminos pentru redare. În anexa la Legea nr.155/2011, la toate pozițiile se cuvintele „abilitați de utilizare a computerului” se substituie cu cuvintele „competențe digitale de bază”.</i>
Secțiunea a 2-a din capitolul I	<i>Este voluminos pentru redare în cadrele stabilite de prezentul tabel, a se vedea anexa la Legea nr.155/2011</i>	secțiunea a 2-a din capitolul I se completează cu o poziție nouă „C12 ¹ ”, iar pozițiile „C13” – „C15” vor avea un nou cuprins, după cum urmează: <i>Este voluminos pentru redare în cadrele stabilite de prezentul tabel, a se vedea în proiectul de lege.</i>	<i>Este voluminos pentru redare în cadrele stabilite de prezentul tabel, a se vedea în proiectul de lege.</i>

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

Articolul 18	Articolul 18. Restricții legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu (1) Subiecții declarării sînt obligați să comunice conducătorului organizației publice în care activează sau, după caz, Autorității Naționale de Integritate despre toate ofertele de muncă pe care aceștia intenționează să le accepte, dacă aceste locuri de muncă pot genera un conflict de interese. Comunicarea se face în scris, în termen de 3 zile de la primirea ofertei de muncă. (2) Persoanele prevăzute la alin. (1) nu pot să obțină beneficii neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă ori de prestări servicii datorită funcției deținute anterior, inclusiv datorită informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective.	În articolul 18: alineatul (2) va avea următorul cuprins: „(2) Persoanele prevăzute la alin. (1) nu pot să obțină beneficii neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă ori de prestări servicii datorită funcției deținute anterior, inclusiv prin valorificarea informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective.”; alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, să accepte angajarea sau să presteze servicii, direct sau indirect: a) în cadrul organizațiilor comerciale sau necomerciale a căror activitate a fost supravegheată, reglementată sau controlată nemijlocit de către aceasta în exercitarea mandatului ori a atribuțiilor de serviciu;	Articolul 18. Restricții legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu (1) Subiecții declarării sînt obligați să comunice conducătorului organizației publice în care activează sau, după caz, Autorității Naționale de Integritate despre toate ofertele de muncă pe care aceștia intenționează să le accepte, dacă aceste locuri de muncă pot genera un conflict de interese. Comunicarea se face în scris, în termen de 3 zile de la primirea ofertei de muncă. (2) Persoanele prevăzute la alin. (1) nu pot să obțină beneficii neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă ori de prestări servicii datorită funcției deținute anterior, inclusiv prin
---------------------	---	--	---

	(3) Subiecții declarării care și-au încetat mandatul sau raporturile de muncă ori de serviciu, pe parcursul ultimilor 18 luni de muncă sau de serviciu având atribuții directe de reprezentare în consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau în cadrul consiliului societății pe acțiuni în care statul deține o cotă parte din capitalul social, de supraveghere sau control al unor organizații comerciale și necomerciale, nu au dreptul să se angajeze sau să presteze servicii, timp de 18 luni, în cadrul acestor întreprinderi, societăți pe acțiuni sau organizații. (4) Pe parcursul a 18 luni de la data încetării mandatului, persoana care a exercitat anterior o funcție de demnitate publică sau care a deținut un post în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică nu are dreptul să se angajeze sau să presteze servicii în cadrul organizațiilor comerciale sau necomerciale a căror activitate a fost supravegheată sau controlată nemijlocit de către aceasta pe durata mandatului său, conform domeniilor de competență. Această restricție se aplică și în cazul în care persoanele au avut atribuții directe de reprezentare a statului în consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau în cadrul consiliului societății pe acțiuni în care statul deține o cotă parte din capitalul social.	b) în cadrul întreprinderilor de stat sau al societăților pe acțiuni în care statul deține o cotă-parte din capitalul social, în cazul în care persoana a exercitat atribuții directe de reprezentare a statului în organele de conducere ale acestora.”; se completează cu alineatele (5) și (6) cu următorul cuprins: „(5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de angajare primite pe care intenționează să le accepte, precum și orice intenție de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4). (6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de angajare sau de la apariția intenției de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unei opinii consultative referitoare la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective. Opinia consultativă a Autorității Naționale de Integritate se remite în termen de 5 zile lucrătoare.”	valorificarea informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective. (3) Subiecții declarării care și-au încetat mandatul sau raporturile de muncă ori de serviciu, pe parcursul ultimilor 18 luni de muncă sau de serviciu având atribuții directe de reprezentare în consiliul de administrație al întreprinderii de stat sau în cadrul consiliului societății pe acțiuni în care statul deține o cotă parte din capitalul social, de supraveghere sau control al unor organizații comerciale și necomerciale, nu au dreptul să se angajeze sau să presteze servicii, timp de 18 luni, în cadrul acestor întreprinderi, societăți pe acțiuni sau organizații. (4) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, să accepte angajarea sau să presteze servicii, direct sau indirect: a) în cadrul organizațiilor comerciale sau necomerciale a căror activitate a fost supravegheată, reglementată sau controlată nemijlocit de către aceasta în exercitarea mandatului ori a atribuțiilor de serviciu; b) în cadrul întreprinderilor de stat sau al societăților pe acțiuni în care statul deține o cotă-parte din capitalul social, în cazul în care persoana a exercitat atribuții directe de reprezentare a statului în organele de conducere ale acestora. (5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de
--	--	--	--

			angajare primite pe care intenționează să le accepte, precum și orice intenție de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4). (6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de angajare sau de la apariția intenției de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unei opinii consultative referitoare la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective. Opinia consultativă a Autorității Naționale de Integritate se remite în termen de 5 zile lucrătoare.
Articolul 19	Articolul 19. Restricții în cazul încheierii contractelor comerciale (1) În cazul în care subiectul declarării a încetat să-și îndeplinească obligațiile într-o organizație publică, întreprinderea în care el sau persoane apropiate lui dețin cote în capitalul social ori lucrează în structuri de conducere sau de revizie nu are dreptul, timp de un an, să încheie contracte comerciale cu organizația publică în care a activat subiectul menționat. (2) Restricțiile stabilite la alin. (1) nu se aplică în cazul în care contractul a fost încheiat pînă la angajarea în întreprinderea respectivă a persoanei care a exercitat o funcție publică sau de demnitate publică. (3) Pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului, persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică nu poate, direct sau prin intermediul persoanelor apropiate care dețin acțiuni în capitalul social ori activează în structuri de conducere sau de revizie ale întreprinderilor sau societăților economice afiliate acesteia, să încheie contracte comerciale cu autoritatea publică în	În articolul 19: la alineatul (1) cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”; alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă, să încheie, direct sau indirect contracte comerciale cu autoritatea publică în cadrul căreia a activat, inclusiv prin intermediul persoanelor apropiate care dețin acțiuni în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie ale întreprinderilor sau societăților comerciale afiliate acesteia, precum și prin intermediul contractanților sau subcontractanților.”; se completează cu alineatele (4) – (6) cu următorul cuprins: „(4) Pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă ale persoanelor prevăzute la alin.(3), întreprinderile în care aceasta sau persoanele apropiate dețin cote-părți în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie nu au dreptul să încheie contracte comerciale cu autoritatea publică în cadrul căreia au activat subiecții menționați.	Articolul 19. Restricții în cazul încheierii contractelor comerciale (1) În cazul în care subiectul declarării a încetat să-și îndeplinească obligațiile într-o organizație publică, întreprinderea în care el sau persoane apropiate lui dețin cote în capitalul social ori lucrează în structuri de conducere sau de revizie nu are dreptul, timp de 18 luni, să încheie contracte comerciale cu organizația publică în care a activat subiectul menționat. (2) Restricțiile stabilite la alin. (1) nu se aplică în cazul în care contractul a fost încheiat pînă la angajarea în întreprinderea respectivă a persoanei care a exercitat o funcție publică sau de demnitate publică. (3) Persoana care a exercitat o funcție de demnitate publică, a deținut o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție publică de conducere de nivel superior nu are dreptul, pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă, să încheie, direct sau indirect contracte comerciale cu autoritatea

	care a activat. Această restricție se aplică atât pentru contractele încheiate direct, cât și pentru cele încheiate prin intermediul contractanților sau subcontractanților.	(5) Restricțiile prevăzute la alin. (3) și (4) se aplică indiferent de forma juridică utilizată pentru realizarea raporturilor contractuale și nu pot fi eludate prin interpunerea unor terți. (6) Restricțiile stabilite la alin. (3) și (4) nu se aplică în cazul în care contractul comercial a fost încheiat anterior numirii sau angajării persoanei prevăzute la alin. (1) în cadrul întreprinderii respective.”.	publică în cadrul căreia a activat, inclusiv prin intermediul persoanelor apropiate care dețin acțiuni în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie ale întreprinderilor sau societăților comerciale afiliate acesteia, precum și prin intermediul contractanților sau subcontractanților. (4) Pe o perioadă de 18 luni de la încetarea mandatului sau a raporturilor de muncă ale persoanelor prevăzute la alin.(3), întreprinderile în care aceasta sau persoanele apropiate dețin cote-părți în capitalul social ori exercită funcții de conducere sau de revizie nu au dreptul să încheie contracte comerciale cu autoritatea publică în cadrul căreia au activat subiecții menționați. (5) Restricțiile prevăzute la alin. (3) și (4) se aplică indiferent de forma juridică utilizată pentru realizarea raporturilor contractuale și nu pot fi eludate prin interpunerea unor terți. (6) Restricțiile stabilite la alin. (3) și (4) nu se aplică în cazul în care contractul comercial a fost încheiat anterior numirii sau angajării persoanei prevăzute la alin. (1) în cadrul întreprinderii respective.
Legea integrității nr. 82/2017			
Articolul 23 alin.(4)	Articolul 23. Respectarea normelor de etică și deontologie (4) Normele de etică și deontologie adoptate în cadrul entității publice se aplică în mod complementar cu prevederile Legii nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public, precum și ale legislației speciale care reglementează activitatea categoriilor respective de agenți publici.	În articolul 23 alineatul (4) textul „cu prevederile Legii nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „cu principiile de etică și normele de conduită stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita unor persoane cu funcții de demnitate publică, a persoanelor din cabinetele acestora sau, după caz, a funcționarului public”;	Articolul 23. Respectarea normelor de etică și deontologie (4) Normele de etică și deontologie adoptate în cadrul entității publice se aplică în mod complementar cu principiile de etică și normele de conduită stabilite de cadrul normativ care reglementează etica și conduita unor persoane cu funcții de demnitate publică, a persoanelor din cabinetele acestora sau, după caz, a

			funcționarului public , precum și ale legislației speciale care reglementează activitatea categoriilor respective de agenți publici.
Articolele 24 și 38	Articolul 24. Respectarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat (1) Pentru a asigura funcționarea entității publice în interes public și în afara conflictelor de interese, persoanele care au ocupat o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, precum și alți subiecți ai declarării averii și intereselor personale, care au migrat în sectorul privat (în continuare – <i>foști agenți publici</i>), conducătorii entităților publice, agenții publici subiecți ai declarării averii și intereselor personale și autoritățile anticorupție responsabile urmează să asigure respectarea regimului de restricții și limitări în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu (în continuare – <i>regim juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare</i>), completat, după caz, cu reguli specifice fiecărei categorii de agenți publici, prevăzute în legislația specială care reglementează activitatea categoriei respective. (2) Agentul public subiect al declarării averii și intereselor personale este obligat să comunice în scris, în termen de 3 zile lucrătoare, conducătorului entității publice în care activează sau, după caz, Autorității Naționale de Integritate despre toate ofertele de muncă pe care intenționează să le accepte dacă aceste locuri de muncă pot genera un conflict de interese.	În articolele 24 și 38: cuvintele „un an” se substituie cu textul „18 luni”; cuvintele „ultimul an” la orice formă gramaticală se substituie cu textul „ultimele 18 luni” la forma gramaticală corespunzătoare.	Articolul 24. Respectarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat (1) Pentru a asigura funcționarea entității publice în interes public și în afara conflictelor de interese, persoanele care au ocupat o funcție publică, inclusiv o funcție publică cu statut special sau o funcție de demnitate publică, precum și alți subiecți ai declarării averii și intereselor personale, care au migrat în sectorul privat (în continuare – <i>foști agenți publici</i>), conducătorii entităților publice, agenții publici subiecți ai declarării averii și intereselor personale și autoritățile anticorupție responsabile urmează să asigure respectarea regimului de restricții și limitări în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu (în continuare – <i>regim juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare</i>), completat, după caz, cu reguli specifice fiecărei categorii de agenți publici, prevăzute în legislația specială care reglementează activitatea categoriei respective. (2) Agentul public subiect al declarării averii și intereselor personale este obligat să comunice în scris, în termen de 3 zile lucrătoare, conducătorului entității publice în care activează sau, după caz, Autorității Naționale de Integritate despre toate ofertele de muncă pe care intenționează să le accepte dacă aceste locuri de muncă pot genera un conflict de interese.

(3) Fostul agent public prevăzut la alin. (1) este obligat să întreprindă următoarele măsuri în vederea asigurării respectării regimului juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare: a) să evite obținerea beneficiilor neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă datorită funcției deținute anterior, inclusiv datorită informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective; b) să evite, timp de un an, angajarea în organizații comerciale și necomerciale dacă, pe parcursul ultimului an de activitate în cadrul entității publice, înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu, a avut atribuții directe de supraveghere și/sau control al acestor organizații; c) să evite, timp de un an, încheierea contractelor comerciale cu entitatea publică în care a activat pe parcursul ultimului an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; d) să evite, timp de un an, exercitarea atribuțiilor de reprezentare a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice în care a activat pe parcursul ultimului an înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu. (4) Conducătorul entității publice este obligat să întreprindă următoarele măsuri de asigurare a respectării regimului juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare: a) să dispună acțiunile administrative necesare pentru ca, timp de un an, să evite conflictele de interese în cadrul entității publice în legătură cu angajarea fostului agent public prevăzut la alin. (1) în cadrul organizațiilor comerciale și necomerciale		(3) Fostul agent public prevăzut la alin. (1) este obligat să întreprindă următoarele măsuri în vederea asigurării respectării regimului juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare: a) să evite obținerea beneficiilor neprevăzute de lege sau de contractul individual de muncă datorită funcției deținute anterior, inclusiv datorită informațiilor de serviciu obținute în exercitarea funcției respective; b) să evite, timp de 18 luni, angajarea în organizații comerciale și necomerciale dacă, pe parcursul ultimelor 18 luni de activitate în cadrul entității publice, înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu, a avut atribuții directe de supraveghere și/sau control al acestor organizații; c) să evite, timp de 18 luni, încheierea contractelor comerciale cu entitatea publică în care a activat pe parcursul ultimelor 18 luni înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; d) să evite, timp de 18 luni, exercitarea atribuțiilor de reprezentare a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice în care a activat pe parcursul ultimelor 18 luni înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu. (4) Conducătorul entității publice este obligat să întreprindă următoarele măsuri de asigurare a respectării regimului juridic al restricțiilor și limitărilor postangajare: a) să dispună acțiunile administrative necesare pentru ca, timp de 18 luni, să evite conflictele de interese în cadrul entității publice în legătură cu angajarea fostului agent public prevăzut la alin. (1) în cadrul
--	--	--

	după încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; b) să evite, timp de un an, încheierea contractelor comerciale cu organizația comercială în care fostul agent public prevăzut la alin. (1) sau persoanele apropiate acestuia dețin cote în capitalul social ori lucrează în structuri de conducere sau de revizie; c) să dispună acțiunile administrative necesare pentru ca, timp de un an, să fie refuzată reprezentarea de către fostul agent public prevăzut la alin. (1) a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice pe care o conduce. Articolul 38. Respectarea restricțiilor și limitărilor stabilite pentru foștii agenți publici Organizațiile comerciale sînt obligate: a) să evite, timp de un an, angajarea fostului agent public, prevăzut la art. 24, care a avut, pe parcursul ultimului an, înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu, atribuții directe de supraveghere și/sau control al respectivelor organizații comerciale; b) să evite, timp de un an, acordarea împuternicirilor de reprezentare în fața unei entități publice persoanei care, pe parcursul ultimului an, a activat în cadrul acestei entități.		organizațiilor comerciale și necomerciale după încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; b) să evite, timp de 18 luni, încheierea contractelor comerciale cu organizația comercială în care fostul agent public prevăzut la alin. (1) sau persoanele apropiate acestuia dețin cote în capitalul social ori lucrează în structuri de conducere sau de revizie; c) să dispună acțiunile administrative necesare pentru ca, timp de 18 luni, să fie refuzată reprezentarea de către fostul agent public prevăzut la alin. (1) a intereselor persoanelor fizice și juridice în fața entității publice pe care o conduce. Articolul 38. Respectarea restricțiilor și limitărilor stabilite pentru foștii agenți publici Organizațiile comerciale sînt obligate: a) să evite, timp de 18 luni, angajarea fostului agent public, prevăzut la art. 24, care a avut, pe parcursul ultimelor 18 luni, înainte de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu, atribuții directe de supraveghere și/sau control al respectivelor organizații comerciale; b) să evite, timp de 18 luni, acordarea împuternicirilor de reprezentare în fața unei entități publice persoanei care, pe parcursul ultimelor 18 luni, a activat în cadrul acestei entități.
Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova			
Articolul 30 lit.c)	Articolul 30. Răspunderea personalului cu atribuții de audit public Personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru	În articolul 30 litera c) Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 1–6, art. 18), cu modificările ulterioare, cuvintele „Codul de	Articolul 30. Răspunderea personalului cu atribuții de audit public Personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru

	încălțările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul: a) denaturării rezultatelor auditului efectuat; b) prezentării de date eronate atât Curții de Conturi, cât și altor autorități; c) încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de conduită a funcționarului public;	conduită a funcționarului public” se substituie cu cuvintele „Codul de etică și conduită profesională al funcționarului public”.	încălțările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul: a) denaturării rezultatelor auditului efectuat; b) prezentării de date eronate atât Curții de Conturi, cât și altor autorități; c) încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de etică și conduită profesională al funcționarului public;
Legea nr.270/2018 privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar			
Articolul 22 alin.(3¹)	Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) (3¹) Nu se consideră interimat situația când funcția de conducere este exercitată temporar de către locțiitorul titularului funcției în cauză.	la articolul 22 alineatul (3¹) va avea următorul cuprins: „(3¹) Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor de către adjunctul titularului funcției vacante sau temporar absente, cu excepția situației în care titularul funcției temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile.”	Articolul 22. Salarizarea personalului în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere (interimat) (3¹) Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor de către adjunctul titularului funcției vacante sau temporar absente, cu excepția situației în care titularul funcției temporar absente este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pentru un termen ce depășește 60 de zile.
Anexa nr.3 la „Note”	Note: 8. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare indicați în tabel pentru funcțiile publice din compartimentul „Autoritățile administrației publice de nivelul întâi” se stabilesc pentru autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de peste 10001 locuitori. Pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de 5001–10000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 3 clase succesive	anexa nr. 3 „Note” la tabelul 2: se completează la punctul 8 cu un nou aliniat cu următorul cuprins: „Funcția de „Șef serviciu” se instituie în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi care au prevăzut în statul de personal avizat, conform structurii și efectivului-limită aprobat, peste 10 funcții publice.”; se completează cu punctul 21 cu următorul cuprins: „21. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa de post atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile articolului 5³ alin. (3) lit.a) din Legea nr. 199/2010, se	Note: 8. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare indicați în tabel pentru funcțiile publice din compartimentul „Autoritățile administrației publice de nivelul întâi” se stabilesc pentru autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de peste 10001 locuitori. Pentru funcționarii publici din autoritățile administrației publice de nivelul întâi din localitățile cu numărul populației de 5001–10000 de locuitori, clasele de salarizare se stabilesc cu o reducere de 3 clase succesive

	față de cele indicate în tabel; din localitățile cu numărul populației cuprins între 3501–5000 de locuitori – cu o reducere de 4 clase succesive; din localitățile cu numărul populației cuprins între 1501–3500 de locuitori – cu o reducere de 5 clase succesive; din localitățile cu numărul populației sub 1500 de locuitori – cu o reducere de 6 clase succesive.	majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.”.	față de cele indicate în tabel; din localitățile cu numărul populației cuprins între 3501–5000 de locuitori – cu o reducere de 4 clase succesive; din localitățile cu numărul populației cuprins între 1501–3500 de locuitori – cu o reducere de 5 clase succesive; din localitățile cu numărul populației sub 1500 de locuitori – cu o reducere de 6 clase succesive. Funcția de „Șef serviciu” se instituie în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi care au prevăzut în statul de personal avizat, conform structurii și efectivului-limită aprobat, peste 10 funcții publice. 21. Clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa de post atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile articolului 5³ alin. (3) lit.a) din Legea nr. 199/2010, se majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru aceste funcții.
Legea nr. 99/2023 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene			
Articolul 6	Articolul 6. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării (1) Experții naționali detașați beneficiază, în Republica Moldova, de salariul mediu lunar corespunzător funcției/postului în care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor. (2) Salariul lunar și contribuțiile de asigurări sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc și, respectiv, se rețin de către angajatorul din Republica	Articolul 6: alineatul (2) se completează după cuvântul „Salariul” cu cuvântul „mediu”; alineatul (3) se completează cu textul „sau, după caz, de indemnizațiile aferente concediului de odihnă anual sau altor tipuri de concediu, achitate de angajatorul din Republica Moldova în conformitate cu cadrul normativ național aplicabil.”	Articolul 6. Drepturile și garanțiile sociale ale experților naționali pe perioada detașării (1) Experții naționali detașați beneficiază, în Republica Moldova, de salariul mediu lunar corespunzător funcției/postului în care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor. (2) Salariul mediu lunar și contribuțiile de asigurări sociale și medicale obligatorii prevăzute de dispozițiile legale pentru angajat și angajator se plătesc și, respectiv, se rețin de către angajatorul din Republica

	Moldova de la care a fost detașat expertul național. (3) Cheltuielile pentru cazare, transport, diurnă, indemnizația de subzistență, indemnizația pentru concediul de odihnă anual și pentru alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor instituției sau ale organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat. În lipsa unor reglementări specifice aplicabile din partea instituției sau a organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute în Regulamentul cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, aprobat de Guvern, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice. (4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă sau, după caz, vechime în muncă specială și se include în stagiul de cotizare.		Moldova de la care a fost detașat expertul național. (3) Cheltuielile pentru cazare, transport, diurnă, indemnizația de subzistență, indemnizația pentru concediul de odihnă anual și pentru alte tipuri de concedii pentru expertul național detașat sunt acoperite conform normelor instituției sau ale organismului Uniunii Europene la care acesta a fost detașat. În lipsa unor reglementări specifice aplicabile din partea instituției sau a organismului respectiv, expertul național detașat beneficiază de drepturile prevăzute în Regulamentul cu privire la delegarea personalului entităților din Republica Moldova, aprobat de Guvern, încadrându-se la categoria personalului delegat în străinătate pentru îndeplinirea misiunilor diplomatice sau, după caz, de indemnizațiile aferente concediului de odihnă anual sau altor tipuri de concediu, achitate de angajatorul din Republica Moldova în conformitate cu cadrul normativ național aplicabil. (4) Perioada în care o persoană își desfășoară activitatea în calitate de expert național detașat constituie vechime în muncă sau, după caz, vechime în muncă specială și se include în stagiul de cotizare.
Articolul 10 alin.(5)	Articolul 10. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali (5) În cazul nerespectării angajamentului semnat, persoana care a activat în calitate de expert național detașat este obligată să restituie, în termen de 3 luni, cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii	Articolul 10 alineatul (5) se completează după textul „în termen de 3 luni,” cu textul „proporțional perioadei obligatorii de continuare a activității după încheierea detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost realizată,”	Articolul 10. Încetarea perioadei de detașare a experților naționali (5) În cazul nerespectării angajamentului semnat, persoana care a activat în calitate de expert național detașat este obligată să restituie, în termen de 3 luni, proporțional perioadei obligatorii de continuare a activității după încheierea detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost realizată, cheltuielile suportate de autoritatea sau

	judecătorești, la cererea autorității sau a instituției publice respective, în conformitate cu prevederile Codului administrativ.		instituția publică pe durata detașării, inclusiv salariul, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. În cazul refuzului de plată, sumele datorate vor fi recuperate în baza hotărârii judecătorești, la cererea autorității sau a instituției publice respective, în conformitate cu prevederile Codului administrativ.
--	---	--	--

CERERE

privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat a proiectului de lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală)

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiect de lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Cancelaria de Stat în colaborare cu Ministerul Justiției, Autoritatea Națională de Integritate și Centrul Național Anticorupție
3.	Justificarea depunerii cererii	Proiectul de lege este elaborat în vederea asigurării implementării priorităților stabilite în Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 126/2023, în Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru anii 2025-2027 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 260/2025, în Foia de parcurs privind „Reforma administrației publice” aprobată prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.274/2025, precum și a recomandărilor GRECO în ceea ce privește etica și conduita profesională a persoanelor cu funcții de demnitate publică din executiv și din cabinetele acestora. Proiectul urmărește modernizarea procesului de recrutare în funcția publică de execuție din ministere și Cancelaria de Stat, prin actualizarea cadrului normativ privind managementul resurselor umane, astfel încât angajarea să fie guvernată de reguli clare, unitare și bazate pe transparență, meritocrație și eficacitate.
4.	Lista autorităților* 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. Agenția Națională Antidoping

		18. Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor 19. Casa Națională de Asigurări Sociale 20. Compania Națională de Asigurări în Medicină 21. Agenția Națională de Prevenire și Combattere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie 22. Biroul Național de Statistică 23. Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi 24. Agenția Geodezie, Cartografie și Cadastru 25. Autoritatea Națională de Integritate 26. Centrul Național Anticorupție 27. Consiliul Concurenței 28. Curtea de Conturi 29. Oficiul Avocatului Poporului <i>*Ministerele vor generaliza avizul la proiectul de lege, în coordonare/consultare cu autoritățile administrative din subordinea acestora.</i>
5.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
6.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Dumitrița Certan, consultantă principală, Direcția managementul funcției publice tel. 022-250-560, email: dumitrita.certan@gov.md
7.	Anexe	Proiectul hotărârii – 18 file Notă de fundamentare – 12 file
8.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice
9.	Semnătura	Alexandru IACUB , Secretar general adjunct al Guvernului <i>/semnat electronic/</i>