

Aprobat în ședința Guvernului din _____ 2026

Decizia protocolară nr. _____/2026

Proiect

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

L E G E

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 (transpune art. 3 (1) și art. 6 (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, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000.

Art. I. – 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, din al doilea enunț textul „, la propunerea ministrului sănătății” se exclude.

Art. II. – 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, va avea următorul cuprins:

„b) conduitei profesionale și deontologiei angajatului Centrului, în conformitate cu normele de conduită și standardele de integritate prevăzute de cadrul normativ care reglementează conduita și integritatea funcționarului public, precum și de Codul deontologic al angajatului Centrului Național Anticorupție, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 185/2022”.

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 a intereselor personale până la emiterea unui aviz de conformitate favorabil din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor”.

Art. IV. – În Legea nr. 352/2006 cu privire la organizarea și desfășurarea activității turistice în Republica Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 14-17, art. 40), cu modificările ulterioare, pe tot parcursul textului cuvintele „Ministerul Culturii” la orice formă gramaticală se substituie cu cuvintele „Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării”, la forma gramaticală corespunzătoare.

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

1. Clauza de armonizare 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 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 2 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă”, cu următorul cuprins:

„*funcție publică temporar absentă* – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”.

3. La articolul 4, alineatul (2) după textul „ai Autorității Naționale de Integritate” se completează cu textul „, , ai Centrului Național de Management al Crizelor, ai Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal”.

4. Articolul 5 va avea următorul cuprins:

„Articolul 5. Principiile fundamentale ale serviciului public

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

5. Articolul 8:

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

la alineatul (6):

în ultimul alineat, textul „, desemnați prin decizia Prim-ministrului” se exclude;

se completează cu un nou enunț, cu următorul cuprins:

„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”.

6. Articolul 12 se completează cu un nou alineat, cu următorul cuprins:

„(5) Subdiviziunea resurse umane se subordonează nemijlocit conducătorului autorității publice. În cazul ministerului, subdiviziunea resurse umane se subordonează nemijlocit secretarului general al ministerului”.

7. Articolul 20:

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, 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”;

se completează cu alineatul (5), cu următorul cuprins:

„(5) Nu constituie discriminare pe criteriul vârstei diferența de tratament prevăzută de lege, inclusiv stabilirea unor limite de vârstă pentru accesul la funcția publică sau pentru exercitarea acesteia, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă în serviciul public, de planificare a resurselor umane și de asigurare a bunei funcționări a serviciului public”.

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

9. Articolul 24 va avea următorul cuprins:

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

(1) Funcționarul public este obligat să depună, 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 limitărilor, precum și regimul juridic al cadourilor”.

10. 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 următoarele 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 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.

(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), funcționarul public poate desfășura alte activități, 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) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate integral din surse externe nerambursabile;

c) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor finanțate integral din surse externe nerambursabile sau a proiectelor de asistență externă finanțate din granturi acordate Guvernului ori autorității publice, în cadrul autorității în care este angajat, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și cu condiția desemnării exprese prin act administrativ. Prezenta prevedere nu se aplică funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau control asupra activităților realizate în cadrul proiectului și

nici funcționarilor publici pentru care participarea la proiect generează o situație de conflict de interese în raport cu funcția publică exercitată;

d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în întreprinderile de stat, societățile comerciale și instituțiile publice, 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.

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

(5) Funcționarul public, cu excepția celui care este conducător sau adjunct al conducătorului autorității publice, 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.

(6) Funcționarul public nu poate deține calitatea de administrator al persoanei juridice de drept privat cu scop lucrativ (comercial) și nu poate desfășura activitate de întreprinzător.

(7) Prin derogare de la alin. (6), funcționarul public poate deține calitatea de fondator sau asociat al unei societăți comerciale, cu condiția ca activitatea acesteia să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile de serviciu exercitate de funcționarul public și să nu genereze conflicte de interese.

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

(10) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin. (2), alin. (3) lit. e), alin. (7) și alin. (8) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage răspunderea în conformitate cu prevederile Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.

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

11. 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 profesionale 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 substituie cu textul „aprobat prin Legea nr. 155/2011”, iar cuvintele „specialitatea studiilor” se substituie cu textul „domeniul de formare, specialitate”.

12. Se completează cu articolul 27¹, cu următorul cuprins:

„**Articolul 27¹.** Condiții pentru a candida la unele funcții publice pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene

Prin derogare de la art. 27 alin. (1) lit. a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție care nu implică emiterea nemijlocită a actelor administrative individuale și/sau normative și nici exercitarea atribuțiilor de certificare, control, supraveghere, sancționare sau a altor competențe exercitate în mod unilateral și imperativ în numele statului, în modul stabilit de Guvern”.

13. Articolul 30 alineatul (4¹):

textul „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” se substituie cu textul „cu excepția numirii prin transfer, a promovării dintr-o funcție publică de conducere într-o altă funcție publică de conducere în cadrul aceleiași autorități publice sau a asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior ori al funcției publice de conducere”;

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”.

14. Articolul 32:

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

la alineatul (2), după cuvintele „conducătorului autorității publice respective” se completează cu următorul text: „sau, după caz, a secretarului general al ministerului”.

15. La articolul 38, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Funcționarul public care urmează forme de dezvoltare profesională a căror durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii de masterat, finanțate integral sau parțial din mijloacele financiare ale autorității publice, organizate în țară sau în străinătate, este obligat să își asume angajamentul scris că, după terminarea acestora, va activa în serviciul public între 1 și 5 ani, proporțional cu numărul zilelor de dezvoltare profesională.

Modul de întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern”.

16. Articolul 42:

la alineatul (4¹), textul „art. 64 alin. (1) lit. c³” se substituie cu textul „art. 64 alin. (1) lit. a), b) și c³”;

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de execuție poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 7 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, 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) dacă la ultima evaluare a performanțelor profesionale a obținut cel puțin calificativul „bine”.

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

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 a numirilor succesive să depășească șapte ani.

Din această perioadă, exercitarea unei funcții publice de conducere și/sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior nu poate depăși cumulativ trei ani.

Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii.

Numirea se realizează doar cu acordul funcționarului public cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d), dacă la ultima evaluare a performanțelor profesionale a obținut:

a) cel puțin calificativul „bine”, în cazul funcționarilor publici de conducere;

b) cel puțin calificativul „foarte bine”, în cazul funcționarilor publici de conducere de nivel superior.

Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității subdiviziunii interne sau, după caz, a autorității publice, 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”;

la 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”.

17. Articolul 47:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Prin detașare se înțelege trecerea temporară a funcționarului public la o altă autoritate publică pentru realizarea unor sarcini de serviciu în interesul acesteia, precum și în scopul transferului de cunoștințe, dezvoltării și consolidării competențelor profesionale. Detașarea se efectuează prin acceptarea detașării de către conducătorul autorității publice în care activează funcționarul public, la solicitarea scrisă a conducătorului autorității publice în interesul căreia se efectuează detașarea, prin numirea sau angajarea funcționarului public în funcția pentru care a fost detașat.

Detașarea poate fi utilizată ca instrument de dezvoltare profesională și schimb de experiență între autoritățile publice, inclusiv între autoritățile administrației publice centrale și autoritățile administrației publice locale”;

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Detașarea funcționarului public se realizează în funcție de necesitățile autorităților publice și de necesitățile de dezvoltare și consolidare a competențelor profesionale ale funcționarului public. Detașarea nu poate fi realizată mai des decât o dată la 3 ani”;

la alineatul (4), după cuvântul „Detașarea” se completează cu următorul text: „pentru realizarea unor sarcini de serviciu în interesul acesteia”.

18. La articolul 49 alineatul (1), al doilea enunț va avea următorul cuprins:
„Exercitarea temporară, de către adjunctul titularului, a unei funcții publice de conducere temporar vacantă sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior temporar vacantă, se consideră interimat.

Nu se consideră interimat situația în care adjunctul titularului exercită atribuțiile unei funcții publice de conducere sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior vacante sau temporar absente”.

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

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

21. Articolul 65¹:

la alineatul (1), după textul „în temeiul art. 65” se completează cu următorul text: „, la cererea acestora”;

alineatul (2) se completează cu punctul b¹), cu următorul cuprins:

„b¹) la numirea într-o funcție publică;”.

Art. VI. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art. 100), cu modificările ulterioare, se modifică, după cum urmează:

1. Articolul 313²:

alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Nedecларarea conflictului de interese de către subiecții declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale

se sancționează cu amendă de la 90 la 240 de unități convenționale”;

alineatul (2):

după cuvântul „Legii” se completează cu textul „nr. 133/2016”;

în sancțiune, textul „180 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere” se substituie cu textul „90 la 300 de unități convenționale”;

se completează cu alineatul (3), cu următorul cuprins:

„(3) Neîndeplinirea de către conducătorul organizației publice a obligațiilor prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. a)-c) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale

se sancționează cu amendă de la 90 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere”.

2. Articolul 313⁴ va avea următorul cuprins:

„**Articolul 313⁴**. Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților

Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților aplicabile subiecților declarării averii și a intereselor personale prin nesoluționarea în termenul legal a incompatibilităților conform legislației ce reglementează statutul acestor persoane și conform legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 300 de unități convenționale”.

3. Articolul 313⁵ va avea următorul cuprins:

„**Articolul 313⁵**. Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii privind declararea averii și a intereselor personale

Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, la cererea Autorității Naționale de Integritate, manifestată prin omisiunea dispunerii încetării mandatului, a raporturilor de muncă ori de serviciu ale subiectului declarării averii și a intereselor personale în cazul:

a) existenței unui act de constatare definitiv, dispozitivul căruia prevede încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu pentru încălcarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților sau al restricțiilor sau în cazul în care actul de constatare în cauză a fost menținut printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;

b) nedeunerii declarației de avere și interese personale în termenul și în modul stabilite de Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, după notificarea inspectorului de integritate, precum și a refuzului subiectului declarării averii și intereselor personale de a depune declarația în cauză,

se sancționează cu amendă de la 160 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere”.

4. Articolul 313⁶ va avea următorul cuprins:

„**Articolul 313⁶**. Încălcarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor

(1) Încălcarea regimului juridic al restricțiilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin:

a) nerespectarea restricțiilor legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu;

b) nerespectarea restricțiilor în cazul încheierii contractelor comerciale;

c) nerespectarea restricțiilor la primirea, folosirea, înstrăinarea și transmiterea în folosință a bunurilor,

se sancționează cu amendă de la 150 la 400 de unități convenționale.

(2) Încălcarea regimului juridic al limitărilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea

averii și a intereselor personale manifestată prin nerespectarea limitării reprezentării și limitării publicității,
se sancționează cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale”.

6. Articolul 330² va avea următorul cuprins:

„**Articolul 330²**. Încălcarea regulilor de declarare a averii și intereselor personale

(1) Depunerea tardivă a declarației de avere și interese personale de către persoana obligată să o depună în condițiile Legii nr.133/2016 privind declararea averii și intereselor personale

se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale.

(2) Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către persoana obligată să o depună

se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.

(3) Nedecararea în mod corespunzător a averii și a intereselor personale prin neincluderea datelor complete sau prin introducerea de date incomplete sau eronate în declarația de avere și interese personale

se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.

(4) Neprezentarea sau refuzul prezentării informației privind averea și veniturile de către membrii familiei și/sau concubinul/concubina

se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale”.

Art. VII. – 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;”.

Art. VIII. – 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) Pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică în posturile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a)-b), suplimentar la condițiile specificate la alin. (1) și (2), 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 principală sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție;

d) nu are interdicția de a ocupa funcțiile menționate la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate;

e) nu are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave sau excepțional de grave, săvârșite cu intenție, sau antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv în cazul în care a fost absolvită de răspundere penală ori urmărirea penală sau procesul penal a fost încetat în baza unui act de amnistie sau grațiere”;

2. La articolul 9, alineatul (2) se completează cu litera b⁵), cu următorul cuprins:

„b⁵) demisie;”.

3. 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 disciplinară și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative aplicabile personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

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

(6) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și normelor de conduită profesională, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de

demnitate publică poate solicita consiliere de specialitate în domeniul eticii, conduitei profesionale și integrității, în modul stabilit de Guvern”;

4. La 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. IX. – Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr. 194-196 art. 637), 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) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alin. (2) reprezintă abatere disciplinară 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, conduitei profesionale și integrității 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 stabilite la alin. (1), Guvernul instituie:

a) mecanismul de consiliere confidențială de specialitate în domeniul eticii și conduitei profesionale, prin suplimentarea 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 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) Comisia de etică nu aplică sancțiuni disciplinare, contravenționale sau penale, iar deciziile acesteia au caracter orientativ, fără a substitui sau interfera cu competențele autorităților stabilite de Constituție sau de legile speciale. Constatările din deciziile Comisiei pot fi luate în considerare la luarea deciziilor de către autoritatea competentă.

(5) Atribuțiile consilierului de etică, ale Consiliului consultativ pentru etică și ale Comisiei 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.

(6) Membrii Consiliului consultativ pentru etică și ai Comisiei 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. Alegerea persoanei într-o funcție de demnitate publică de către un organ colegial se consideră numire.

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

- a) deține cetățenia Republicii Moldova;
- b) cunoaște limba română la un nivel care îi permite exercitarea mandatului și îndeplinirea atribuțiilor funcției de demnitate publică;
- c) are capacitate deplină de exercițiu;
- d) după caz, îndeplinește alte condiții/cerințe stabilite prin legi speciale.

(3) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică prin numire, suplimentar condițiilor de bază stabilite la alin. (2), persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții suplimentare:

- a) 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 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;

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

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

d) nu are interdicția de a ocupa funcțiile menționate la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.

(4) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică prin numire 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 ori urmărirea penală sau procesul penal a fost încetat în baza unui act de amnistie sau grațiere.

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

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

(7) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială nu prevede altfel. Concursul se organizează de către autoritatea sau organul abilitat prin lege cu competența de numire în funcția respectivă, în modul stabilit de cadrul normativ aplicabil.

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

(9) 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 alineatul (2), 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”.

5. La articolul 22 alineatul (3), după cuvintele „are loc prin” se completează cu următorul text: „demisia, ”.

Art. X. – 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. Articolul 2 va avea următorul cuprins:

„**Art. 2.** – Prezenta lege se aplică funcțiilor publice cu statut special, care cad sub incidența Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și pentru care nu sunt stabilite sisteme distincte de clasificare a funcțiilor publice prin legislația specială”.

2. Articolul 4 va avea următorul cuprins:

„**Art. 4.** – La stabilirea cerințelor specifice minime de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională (engleza, franceza) se va ține cont de nivelul de competență stabilit în Cadrul european comun de referință pentru limbi”.

3. Articolul 4¹ se abrogă.

4. În anexă:

pe tot parcursul textului, cuvintele „cunoașterea unei limbi de circulație internațională” se substituie cu textul „cunoașterea limbii engleze/franceze”;

pe tot parcursul textului, cuvintele „abilități de utilizare a computerului” se substituie cu cuvintele „competențe digitale de bază”.

5. La secțiunea a 2-a „Autoritățile publice autonome (aparatură centrală și subdiviziunile teritoriale)” din capitolul I „ORGANE ALE AUTORITĂȚILOR PUBLICE”, compartimentul „3. Funcții publice de execuție” se completează cu o poziție nouă „C12¹”, iar pozițiile „C13”, „C14” și „C15” vor avea următorul cuprins:

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 European, 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 limbii engleze/franceze (nivel B2); – competențe digitale de bază
------------------------	--	--	--

		<p>Consiliul Europei, inclusiv în procesul de executare a hotărârilor Curții Europene pentru Drepturile Omului;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 tematice 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	<p>Controlor de stat principal / controloare de stat principală</p> <p>Auditor public principal / auditoare publică principală</p> <p>Inspector de integritate principal / inspectoare de integritate principală</p> <p>Inspector de concurență principal / inspectoare de concurență principală</p>	<ul style="list-style-type: none"> – realizează sarcini de complexitate majoră în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise și achizițiilor publice; – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – 2 ani de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază

	<p>Inspector de protecție a datelor principal / inspectoare de protecție a datelor principală</p> <p>Consilier pentru soluționarea contestațiilor principal / consilieră pentru soluționarea contestațiilor principală</p>	<p>complexitate înaltă în domeniul de competență;</p> <ul style="list-style-type: none"> – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor; – după caz, reprezintă interesele autorității/statului în instanța de judecată 	
C14	<p>Controlor de stat superior / controloare de stat superioară</p> <p>Auditor public superior / auditoare publică superioară</p> <p>Inspector de integritate superior / inspectoare de integritate superioară</p> <p>Inspector de concurență superior / inspectoare de concurență superioară</p> <p>Inspector de protecție a datelor superior / inspectoare de protecție a datelor superioară</p> <p>Consilier pentru soluționarea contestațiilor principal / consilieră pentru soluționarea contestațiilor principală</p>	<p>realizează sarcini de complexitate înaltă în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise și achizițiilor publice;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – 1 an de experiență profesională în domeniu; – competențe digitale de bază
C15	<p>Controlor de stat/ controloare de stat</p> <p>Auditor public/ auditoare publică</p> <p>Inspector de concurență/ inspectoare de concurență</p>	<ul style="list-style-type: none"> – realizează sarcini de complexitate medie în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise și achizițiilor publice; 	<ul style="list-style-type: none"> – competențe digitale de bază

Inspector de protecție a datelor/ inspectoare de protecție a datelor	– 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;	
Consilier pentru soluționarea contestațiilor principal/consilieră pentru soluționarea contestațiilor principală	– are limite clare de independență; necesită supervizare din partea superiorului/superioarei	

6. La secțiunea a 2-a „Autoritățile din subordinea organelor centrale de specialitate ale administrației publice și din subordinea altor autorități administrative centrale (aparatul central și subdiviziunile teritoriale)” din capitolul II „AUTORITĂȚI ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE”, compartimentul „3. Funcții publice de execuție” se completează cu poziții noi „C47¹”, „C48¹”, „C49¹”, cu următorul cuprins:

C47¹	Controlor financiar principal / controloare financiară principală	– realizează sarcini de complexitate înaltă în domeniul executării activităților de control financiar public extern și coordonarea antifraudă; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de analiză și sinteză de complexitate înaltă a datelor complexe, a fenomenelor și a proceselor, de soluționare a problemelor în domeniul financiar; – dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor	– 2 ani de experiență profesională în domeniu; – specializarea în domeniul de activitate; – competențe digitale de bază
C48¹	Controlor financiar superior / controloare financiară superioară	– realizează sarcini de complexitate medie în domeniul executării activităților de control financiar public extern și coordonarea antifraudă; – posedă cunoștințe aprofundate în domeniul legislației generale și speciale; – manifestă abilități de analiză și sinteză de complexitate medie a datelor complexe, a fenomenelor și a proceselor, de soluționare a problemelor în domeniul financiar; – de regulă, dispune de autonomie în exercitarea sarcinilor, urmând instrucțiunile superiorului/superioarei	– 1 an de experiență profesională în domeniu; – specializarea în domeniul de activitate; – competențe digitale de bază

		doar în cazul sarcinilor/problemelor de complexitate înaltă	
C49¹	Controlor financiar / controloare financiară	<ul style="list-style-type: none"> – realizează sarcini de complexitate redusă în domeniul executării activităților de control financiar public extern și coordonarea antifraudă, în baza instrucțiunilor primite de la superior/superioară; – aplică metode, tehnici și proceduri corespunzătoare domeniului financiar în baza instrucțiunilor primite de la superior/superioară; – are limite clare de independentă; necesită supervizare din partea superiorului/superioarei 	– competențe digitale de bază

Art. XI. – Articolul 12 alineatul (3) din Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 42-47, art. 145), cu modificările ulterioare, va avea următorul cuprins:

„(3) Șeful Inspectoratului General al Poliției este asistat de șefi adjuncți, numiți în funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea șefului Inspectoratului, în baza unui concurs public organizat în condițiile legii.

Șefii adjuncți sunt eliberați din funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea motivată a șefului Inspectoratului General al Poliției, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege”.

Art. XII. – 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. 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)-(10), cu următorul cuprins:

„(5) Persoanele prevăzute la alin. (4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de muncă primite pe care intenționează să le accepte o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice ofertă 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 muncă sau de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unui aviz de conformitate referitor la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective.

(7) Avizul de conformitate constituie un act administrativ individual și se emite în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea solicitării, în baza criteriilor de compatibilitate stabilite în prezenta lege. Termenul poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 10 zile lucrătoare, atunci când complexitatea situației ori necesitatea obținerii de informații sau documente suplimentare o impune, cu notificarea solicitantului.

(8) Neemiterea avizului de conformitate în termenul prevăzut la alin. (7) nu echivalează cu un aviz favorabil și nu poate fi interpretată ca îndeplinire a obligației solicitantului. În acest caz, persoana vizată se poate adresa instanței de contencios administrativ pentru obligarea Autorității Naționale de Integritate la emiterea avizului.

(9) Avizul de conformitate favorabil poate fi revizuit din oficiu sau la sesizare, atunci când, ulterior emiterii, sunt identificate fapte ori documente necunoscute la data analizei, de natură să modifice constatările inițiale.

(10) Avizul de conformitate nefavorabil se motivează de jure și poate fi contestat de persoana vizată în instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile Codului administrativ, fără procedură prealabilă”.

2. 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 în cadrul întreprinderii respective”.

Art. XIII. – 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. La articolul 23 alineatul (4), textul „cu prevederile Legii nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” se substituie cu textul „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. La 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. XIV. – La articolul 30 litera c) din 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. XV. – Articolul 22 alineatul (3¹) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441-447, art. 715), cu modificările ulterioare, va avea următorul cuprins:

„(3¹) Exercițarea temporară, de către adjunctul titularului, a unei funcții publice de conducere temporar vacantă sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior temporar vacantă, se consideră interimat”.

Art. XVI. – Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr. 257-260, art. 298), se modifică, după cum urmează:

1. Articolul 6:

alineatul (2) după cuvântul „Salariul” se completează cu cuvântul „mediu”;
alineatul (3) se completează cu următorul text: „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. La articolul 10, alineatul (5) după textul „în termen de 3 luni” se completează cu textul „proporțional perioadei obligatorii de continuare a activității după încheierea detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost realizată, ”.

Art. XVII. – Dispoziții tranzitorii

(1) Prin derogare de la prevederile art. 29 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, pe parcursul anilor 2027-2028 se pilotează organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție 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. După caz, pentru unele funcții publice de execuție pentru care consideră necesar, autoritatea publică poate decide organizarea testării scrise.

(2) Etapa I este organizată periodic de către Cancelaria de Stat. Pentru candidații 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, au exercitat efectiv funcția publică pentru cel puțin 18 luni și au obținut cel puțin calificativul „bine” la ultimele 2 evaluări ale performanțelor profesionale;

c) stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, pentru funcțiile publice de execuție pentru care cerințele specifice minime nu necesită experiență profesională în domeniu, în condițiile stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public;

d) pentru persoanele care în ultimii 5 ani s-au aflat în situațiile specificate la art. 31 alin. (3) pct. 1) lit. a) și 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. XVIII. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Prevederile art. V pct. 5, în partea care se referă la alineatul (6) privind cadrul de competențe aplicabil funcțiilor publice de conducere de nivel superior, se vor pune în aplicare la 1 iulie 2028.

(3) Prevederile art. V pct. 12 se vor pune în aplicare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(4) Prevederile art. X se vor pune în aplicare la 1 septembrie 2026.

(5) Prevederile art. XII pct. 1, în partea ce ține de completarea art. 18 din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale cu alineatele (5)-(10), se vor pune în aplicare la 1 ianuarie 2027.

(6) Guvernul, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri privind aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prezenta lege;

b) va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege;

c) va elabora și va adopta actele normative necesare pentru aplicarea prezentei legi.

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, 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, acțiunii nr.12 din Criteriul politic „Reforma Administrației Publice” din Programului național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, 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 conexe 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 accesare 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 conținut, 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 accesare 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 accesare 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.

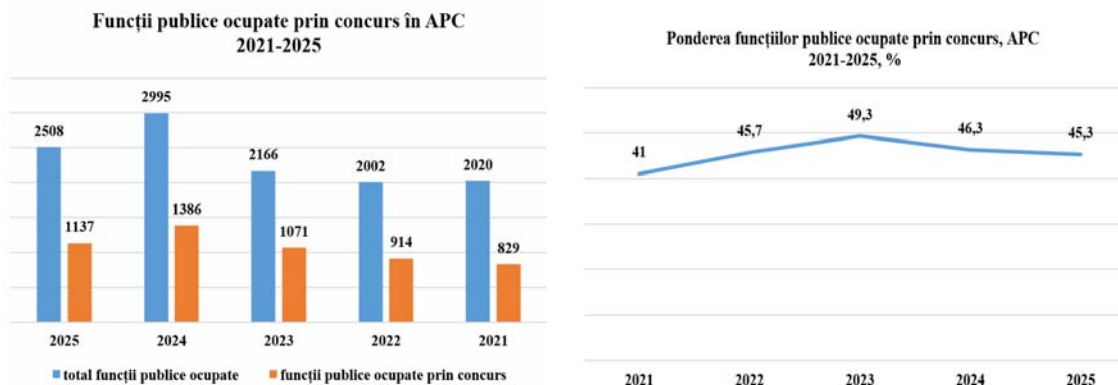
Potrivit datelor statistice înregistrate la 1 ianuarie 2026, în autoritățile publice centrale erau prevăzute 12 522 unități de funcții publice, dintre care 2 491 funcții publice vacante, ceea ce reprezintă 19,9% din totalul funcțiilor publice.

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.

Pondere 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.

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 criteriile 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 înscrierilor 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 de conformitate din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor. Norma propusă face parte din setul de măsuri aferent sistemului de evidență și monitorizare a regimului restricțiilor post-angajare pentru unele categorii de agenți publici, în conformitate cu recomandările GRECO.

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;
- instituirea normei privind posibilitatea ocupării unor funcții publice de către cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene ale căror atribuții nu implică emiterea nemijlocită a actelor administrative individuale și/sau normative și nici exercitarea atribuțiilor de certificare, control, supraveghere, sancționare sau a altor competențe exercitate în mod unilateral și imperativ în numele statului. Norma respectivă se va aplica la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană;
- stabilirea obligativității utilizării cadrului de competențe pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere de nivel superior menționați la art.8, alin. (2), lit. c) cu punere în aplicare din 1 iulie 2028;
- 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;
- 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;
- extinderea de la 5 la 7 ani a perioadei în care funcționarii publici pot continua exercitarea funcției publice după împlinirea vârstei de pensionare, cu condiția obținerii unor rezultate corespunzătoare la evaluarea performanțelor profesionale. Măsura urmărește valorificarea experienței și expertizei profesionale acumulate de funcționarii publici, în contextul deficitului de personal calificat din serviciul public și al necesității asigurării continuității instituționale. Totodată, se stabilește o limită de maximum 3 ani pentru exercitarea funcțiilor publice de conducere și de conducere de nivel superior din durata totală de 7 ani, precum și obligația autorității publice de a identifica și pregăti succesorii pentru funcțiile ocupate, în vederea asigurării transferului de cunoștințe și a reînnoirii treptate a corpului funcționarilor publici;
- instituirea opțiunii de detașare în scopul transferului de cunoștințe, dezvoltării și consolidării competențelor profesionale ale funcționarilor publici în format inter-instituțional;
- uniformizarea terminologiei în partea ce ține de noțiunea „funcție publică temporar absentă”.

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.

Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice: introducerea obligativității supunerii verificării titularilor sau candidaților la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.

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, muștrare, muștrare aspră sau concediere, dar și opțiunii de a beneficia de consiliere de specialitate în domeniul eticii și integrității profesionale;
- completarea modalităților de eliberare a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică prin „demisie”.

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

- completarea condițiilor de integritate pentru ocuparea funcțiilor de demnitate publică prin numire, 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 mecanismului de prevenire a încălcărilor principiilor de etică și normelor de conduită profesională și de răspundere pentru nerespectarea acestora pentru membrii Guvernului și alte persoane cu funcții de demnitate publică care activează în cadrul administrației publice centrale de specialitate;
- 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 de etică, cu atribuții de examinare a abaterilor de la normele de conduită etică și de formulare a constatărilor și recomandărilor corespunzătoare, care pot servi drept temei pentru luarea deciziilor de către autoritatea competentă.

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

- includerea prevederii ce ține aplicabilitatea Legii nr. 155/2011 pentru funcțiile publice cu statut special, care cad sub incidența Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și pentru care nu sunt stabilite sisteme distincte de clasificare a funcțiilor publice cu statut special prin legislația specială;
- stabilirea cunoașterii limbii engleze sau franceze pentru titularii unor funcții publice, aliniat la limbile utilizate de organismele Uniunii Europene. Totodată, această modificare e necesară și

pentru evaluarea competențelor lingvistice în cadrul procesului de pilotare a modelului noi de recrutare în funcțiile publice de execuție din Cancelaria de Stat și ministere, cu ulterioară extindere;

- 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/inspectoare de concurență superior/superioară”, „inspector/inspectoare de concurență principal/principală” în cadrul Consiliului Concurenței;
 - „inspector/inspectoare de protecție a datelor”, „inspector/inspectoare de protecție a datelor superior/superioară”, „inspector/inspectoare de protecție a datelor principal/principală” în cadrul Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal;
 - „inspector/inspectoare de integritate”, „inspector/inspectoare de integritate superior / superioară”, „inspector/inspectoare de integritate principal/principală” în cadrul Autorității Naționale pentru Integritate;
 - „consilier în drepturile omului/consilieră în drepturile omului” în cadrul Oficiului Avocatului Poporului;
 - „consilier/consilieră pentru soluționarea contestațiilor”, „consilier/consilieră pentru soluționarea contestațiilor superioară”, „consilier/consilieră pentru soluționarea contestațiilor principal/principală” în Agenției Naționale pentru Soluționarea Contestațiilor;
 - „inspector/inspectoare de protecție a datelor cu caracter personal”, „inspector/inspectoare de protecție a datelor cu caracter personal superior / superioară”, „inspector/ de protecție a datelor cu caracter personal principal/principală” în cadrul Centrului Național privind Protecția Datelor cu Caracter Personal;
 - „controlor financiar principal”, „controloare financiară principală”, „controlor financiar superior”, „controloare financiară superioară”, „controlor financiar”, „controloare financiară” în cadrul Inspectoratului Control Financiar de Stat.

Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului: instituirea normei privind ocuparea funcției de șef adjunct al Inspectoratului General al Poliției în bază de concurs, numiți și eliberați din funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea șefului Inspectoratului.”. Această modificare este în conformitate cu recomandările GRECO.

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 avizului de conformitate, emis în termen de 15 zile lucrătoare, cu posibilitatea prelungirii termenului o singură dată cu 10 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.

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.

În dispozițiile tranzitorii ale proiectului, se propune 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.

În dispozițiile privind intrarea în vigoare a proiectului, se propune ca legea să intre în vigoare la expirarea termenului de o lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Totuși, există anumite excepții de la data propusă de intrare în vigoare a proiectului de lege. Astfel, prevederile art. V pct.5, în partea care se referă la alineatul (6) privind cadrul de competențe aplicabil funcțiilor publice de conducere de nivel superior se vor pune în aplicare la 1 iulie 2028. Prevederile art. V pct.12, care vizează condițiile pentru a candida la unele funcții publice pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, se vor pune în aplicare la data intrării în vigoare a Tratatului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Prevederile art. X, care vizează introducerea unor noi funcții publice de execuție în Clasificatorul unic al funcțiilor publice, se vor pune în aplicare la 1 septembrie 2026 pentru a corela cu proiectul de modificare a Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Prevederile art. XII pct.1, în partea ce ține de completarea art.18 din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale cu aliniatele (5) – (10) se vor pune în aplicare la 1 ianuarie 2027.

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 și accesare în funcțiile publice de execuție)

Sistemul actual de recrutare și accesare 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:

Criteria	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 centralizat în totalitate al sistemului de recrutare și accesare în funcțiile publice de execuție

Modelul centralizat în totalitate al sistemului de recrutare și accesare în funcțiile publice de execuție poate genera anumite provocări legate de flexibilitatea și operativitatea procesului de ocupare a funcțiilor vacante. Centralizarea tuturor etapelor de ocupare prin concurs poate limita capacitatea autorităților publice de a răspunde rapid la necesitățile specifice de personal și de a adapta procesul de selecție la particularitățile posturilor vacante. Totodată, gestionarea unui număr mare de concursuri și candidați la nivel central poate conduce, în anumite situații, la prelungirea duratei procesului de recrutare și la întâzieri în ocuparea funcțiilor vacante, cu impact asupra continuității activității unor autorități publice.

Succesul modelului depinde în mare măsură de capacitatea instituțională, resursele umane și infrastructura digitală ale entității naționale responsabile de recrutare. În lipsa unor mecanisme eficiente de coordonare și a unor sisteme informaționale adecvate, există riscul apariției unor blocaje operaționale și al creșterii sarcinii administrative.

Opțiunea 3. Modelul semi-centralizat al sistemului de recrutare și accesare în funcțiile publice de execuție (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, Interviul, 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.

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

Proiectul a fost înregistrat de către Cancelaria de Stat cu nr. unic 443/CS/2026, fiind prezentat în cadrul Ședința Secretarilor generali din 11 mai 2026. Prin scrisoarea nr.DGPSG-1834-18-69-1259 a fost expediat proiectul spre avizare ministerelor, autorităților administrative centrale din subordinea Guvernului, autorităților publice autonome și Băncii Naționale ale Moldovei.

Avizele autorităților menționate au fost analizate și incluse în sinteza aferentă proiectului dat.

Prin scrisoarea nr. 22-69-6863 din 12 iunie 2026 proiectul a fost expediat spre expertizare și informare.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul a fost supus expertizelor anticorupție și expertizei juridice, conform art.36 și 37 din Legea nr.100/2017 cu privire la actele normative, fiind recepționat avizul Ministerului Justiției prin scrisoarea nr. 04/1-6829 din 17.06.2026. Majoritatea obiecțiilor și propunerilor au fost luate în considerare la definitivarea proiectului.

A fost recepționat raportul de expertiză anticorupție nr. ELO26/11600 din 22.06.2026 întocmit de Centrul Național Anticorupție.

În raportul de expertiză, Centrul Național Anticorupție a constatat că unele prevederi ale proiectului denotă deficiențe ce pot condiționa disfuncționalități în procesele administrative reglementate și riscuri de corupție aferente:

- regimului de incompatibilități aplicabile funcționarilor publici;

- insuficienței reglementării privind condițiile de emiteră a avizului de conformitate în procesul de monitorizare a restricțiilor post-angajare de către Autoritatea Națională de Integritate;
- insuficiența fundamentării rolului șefului Inspectoratului General al Poliției la numirea și eliberarea șefilor adjuncți.

Obiecțiile și recomandările din raportul de expertiză anticorupție au fost înserate și analizate în tabelul de sinteză a obiecțiilor și propunerilor aferent proiectului de lege.

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**

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

Participantul la avizare, consultare publică, expertizare	Nr. crt.	Conținutul obiecției, propunerii, recomandării, concluziei	Argumentarea autorului proiectului
Avizare și consultare publică			
Centrul de armonizare a legislației <i>(Declarație de compatibilitate nr. 31/02-126-5848 din 21.05.2026)</i>	1.	<p>Proiectul de lege transpune parțial (transpune: art. 3 (1) și art. 6 (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 303/16 din 2 decembrie 2000. <i>I. Obiectul proiectului</i></p> <p>Proiectul național prezentat pentru expertiza de compatibilitate are ca obiectiv principal modificarea unor acte normative naționale, și anume:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Legea nr. 1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică; 2) Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție; 3) Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003; 4) Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public; 5) Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008; 6) Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice; 7) Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică; 8) Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică; 9) Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice; 10) Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale; 11) Legea integrității nr. 82/2017; 12) Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova; 13) Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar; 14) Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organisme Uniunii Europene. <p>Astfel, proiectul urmărește consolidarea integrității instituționale, promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală, prin instituirea unor standarde sporite de conduită, incompatibilitate și responsabilitate aplicabile persoanelor care exercită funcții publice și funcții de demnitate publică. 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</p>	Se acceptă.

	<p>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 urmărește revizuirea și actualizarea cadrului normativ conexe în materia eticii și conduitei profesionale în sectorul public. De asemenea, proiectul național vine să asigure continuarea procesului de armonizare a legislației naționale prin transpunerea parțială a Directivei 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.</p> <p>Ținem să menționăm că, 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; - 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 Foaia de parcurs privind „Reforma administrației publice” aprobată prin anexă la Hotărârea Guvernului nr.274/2025; - recomandărilor GRECO în ceea ce privește etica și conduita profesională a persoanelor cu funcții de demnitate publică din executiv și din cabinetele acestora.</p> <p><i>II. Evaluarea din perspectiva compatibilității cu Dreptul UE</i></p> <p>Din punct de vedere al dreptului Uniunii Europene, prin prisma obiectului de reglementare, prezentul demers normativ se circumscrie reglementărilor subsumate domeniului reformei administrației publice, integrității instituționale și managementului resurselor umane în sectorul public, fiind relevant, totodată, pentru segmentul legislativ aferent politicii sociale și ocupării forței de muncă (Capitolul 19 „Politica socială și ocuparea forței de muncă” și Capitolul 2 „Libera circulație a lucrătorilor”). Astfel, din perspectiva proiectului examinat, la nivelul legislației europene, prezintă relevanță directă dispozițiile Directivei 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. Pentru contextualizarea analizei și interpretarea Directivei, sunt relevante și următoarele surse ale Dreptului primar al Uniunii: art. 19 și art. 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (în special, alin. (4) al art. 45, care permite statelor membre să rezerve resortisanților proprii accesul la posturile din administrația</p>	
--	---	--

publică care implică exercitarea autorității publice și apărarea intereselor generale ale statului), precum și art. 21 (Nediscriminarea) și art. 15 (Libertatea profesională) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În aprecierea proporționalității diferențelor de tratament pe criteriul vârstei prevăzute la art. 6 (1) din Directiva 2000/78/CE prezintă relevanță și jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene, în special: cauza C-411/05 Palacios de la Villa; cauzele conexe C-159/10 și C-160/10 Fuchs și Köhler; cauza C-141/11 Hörnfeldt; cauza C-447/09 Prigge; cauza C-286/12 Comisia/Ungaria. Aceste hotărâri confirmă că, limitele de vârstă în domeniul ocupării pot fi compatibile cu Directiva atunci când sunt justificate obiectiv și rezonabil de un obiectiv legitim (politică a ocupării, planificarea resurselor umane, asigurarea structurii echilibrate a personalului), iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare. Directiva 2000/78/CE are drept scop instituirea unui cadru general pentru combaterea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre ale Uniunii Europene, a principiului egalității de tratament. Directiva stabilește standarde minime de protecție împotriva discriminării bazate pe religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă ori orientare sexuală, aplicabile în special în materia accesului la ocupare, condițiilor de muncă, promovării profesionale, formării profesionale și apartenenței la organizații profesionale. 3 Obiectivul central al directivei constă în asigurarea unui nivel uniform de protecție împotriva tratamentului discriminatoriu în raporturile de muncă și de serviciu, precum și în promovarea unui cadru ocupațional bazat pe egalitate de șanse, proporționalitate și criterii obiective de acces și exercitare a activității profesionale.

a) Analiza comparativă a transpunerii dispozițiilor Directivei 2000/78/CE

În ceea ce privește transpunerea Directivei 2000/78/CE, se constată că Art. IV al proiectul legii transpune parțial prevederile actului Uniunii Europene, după cum urmează: Art. IV, pct. 4 din proiectul de modificare referitor la introducerea alin. (4) la art. 20 din Legea nr. 158/2008, transpune art. 3 (1) din Directiva 2000/78/CE, prin extinderea și consolidarea interdicției discriminării în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. În acest sens, norma națională include criterii protejate precum religia sau convingerile, vârsta, dizabilitatea și orientarea sexuală, corespunzătoare criteriilor prevăzute de Directivă în materia ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă. Pct. 4 din Art. IV a proiectului de modificare, prin introducerea alin. (5) la art. 20 din Legea nr. 158/2008, transpune art. 6 (1) din Directiva 2000/78/CE, stabilind că diferența de tratament bazată pe criteriul vârstei, concretizată prin instituirea limitei maxime de 63 de ani pentru exercitarea funcției publice, nu constituie discriminare atunci când este justificată obiectiv și rezonabil de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă și de management al resurselor umane

	<p>(reînnoirea corpului funcționarilor publici și planificarea resurselor umane pe termen mediu și lung). Pct. 9 din Art. IV al proiectului de modificare prevede introducerea art. 271 în Legea nr. 158/2008, prin care se stabilesc condițiile de acces ale cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene la funcțiile publice, precum și limitele de exercitare a acestora în raport cu art. 3 (1) din directivă, în măsura în care reglementează condițiile de acces la ocuparea și exercitarea unei activități profesionale, fiind necesar ca acestea să respecte principiul egalității de tratament și să nu conducă la discriminări directe sau indirecte nejustificate. Pct. 13 din Art. IV al proiectului de modificare prevede modificarea art. 42 din Legea nr. 158/2008, prin instituirea posibilității de prelungire a exercitării funcției publice după atingerea vârstei de 63 de ani, în baza acordului funcționarului public și în condițiile stabilite de necesitățile instituționale.</p> <p>Din perspectiva compatibilității cu Directiva 2000/78/CE, această intervenție legislativă se circumscrie art. 6 (1), întrucât stabilește o diferență de tratament pe criteriul vârstei, care nu constituie discriminare dacă este justificată în mod obiectiv și rezonabil printr-un obiectiv legitim de politică a ocupării forței de muncă și de gestionare a resurselor umane, precum asigurarea continuității activității administrative și transferul gradual de competențe între generații de funcționari. De asemenea, se constată că o mare parte a modificărilor incluse în proiect (în special, cele referitoare la structura funcției publice, mobilitate și concursuri, regimul incompatibilităților și restricțiilor post-angajare, etica și conduita profesională, organizarea instituțională și salarizare, precum și procedurile administrative interne) reprezintă reglementări de drept intern, cu caracter organizatoric și de politici publice în domeniul administrației publice. Prin urmare, aceste dispoziții nu constituie, în mod direct, măsuri de transpunere a acquis-ului Uniunii Europene, ci reflectă opțiuni normative naționale în materie de management public și integritate instituțională.</p>	
2.	<p><i>Observații privind compatibilitatea cu Directiva 2000/78/CE</i></p> <p>Ca urmare a examinării prevederilor proiectului național în raport cu dispozițiile Directivei 2000/78/CE, se constată următoarele:</p> <p>Dispozițiile Art. IV ale proiectului, în special cele prevăzute la pct. 9 și pct. 13, ridică anumite aspecte ce necesită reexaminare din perspectiva principiului proporționalității consacrat de art. 6 (1) din Directiva 2000/78/CE, după cum urmează:</p> <p>- În cazul pct. 9 (introducerea art. 27¹ în Legea nr. 158/2008), deși condițiile privind accesul cetățenilor UE la funcțiile publice sunt, în principiu, justificate de obiective legitime - asigurarea integrității și competenței profesionale, precum și salvagardarea intereselor generale ale statului, anumite cerințe, în special, cele privind verificarea integrității, recunoașterea experienței profesionale și condițiile lingvistice, nu sunt</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>După aprobarea modificărilor din prezentul proiect de lege, Hotărârea Guvernului nr.201/2019 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public urmează să fie completată cu modificările necesare care să definească strict și exhaustiv criteriile de motivare a criteriilor pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE.</p>

	<p>însoțite de criterii suficient de detaliate privind modul de aplicare și limitele lor, ceea ce poate genera riscul unor restricții disproporționate în accesul la ocuparea funcțiilor publice. Astfel, se impune ca legislația subsidiară de implementare a Legii să definească strict și exhaustiv criteriile de motivare a fișei postului pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE;</p>	
3.	<p>- În cazul pct. 13 (modificarea art. 42 din Legea nr. 158/2008), instituirea posibilității de prelungire a activității după vârsta de 63 de ani, deși poate fi justificată în sensul art. 6 (1) din Directivă prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, ridică probleme de previzibilitate normativă ori noțiunea de „necesități instituționale” nu este definită, ceea ce poate genera o aplicare discreționară și absența unor criterii suficient de determinate și previzibile de aplicare a prelungirii raportului de serviciu. Astfel, se consideră judicioasă definirea legală a conceptului de „necesități instituționale” de proiect sau, stabilirea, prin acte subsidiare ulterioare de implementare a Legii, a unor criterii obiective, precum continuitate operațională, transferul de competențe, expertiză critică nesubstituibilă, etc. și a unei proceduri transparente de motivare în acord cu standardele de proporționalitate impuse de jurisprudența CJUE, în special, de cauza Palacios de la Villa, Fuchs și Köhler, Hörnfeldt. c) Prevederi ale Directivei 2000/78/CE non-aplicabile Prevederile art. 20 și art. 21 din Directiva 2000/78/CE nu constituie obiect al transpunerii, întrucât prevăd dispoziții finale și tranzitorii ale actului UE care nu se supun transpunerii.</p>	<p>Se acceptă. Art.V pct.14 a fost modificat și expus într-o nouă redacție din care au fost excluse cuvintele „necesități instituționale”.</p>
4.	<p><i>III. Respectarea mecanismului de armonizare</i> <i>Obiecții privind clauza de armonizare</i> Clauza de armonizare a proiectului de modificare se va expune în redacția: „Prezenta Lege transpune parțial (transpune: art. 3 (1) și art. 6 (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, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 303/16 din 2 decembrie 2000.”</p>	<p>Se acceptă. Clauza de armonizare a fost expusă în redacția propusă de autorului avizului.</p>
5.	<p><i>Obiecții privind tabelul de concordanță al Directivei 2000/78/CE</i> Tabelul de concordanță urmează a fi revizuit și completat corespunzător, întrucât, în compartimentul 7 al acestuia nu sunt indicate dispozițiile naționale corespunzătoare pentru art. 3 alin. (1) și art. 6 alin. (1) din Directiva 2000/78/CE. Această omisiune afectează evaluarea gradului de transpunere a directivei și nu permite verificarea corespondenței dintre normele naționale și exigențele dreptului Uniunii Europene, în special în ceea ce privește domeniul de aplicare material al egalității de tratament în ocuparea forței de muncă și justificarea diferențelor de tratament pe criteriul vârstei.</p>	<p>Se acceptă. Tabelul de concordanță a fost modificat conform propunerilor formulate de autorul avizului.</p>

	6.	<p><i>Observații cu privire la Sigla „UE”</i></p> <p>În conformitate cu prevederile art. 31, alin. (2) a Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative și ale pct. 37 din Hotărârea Guvernului nr. 1171/2018 privind aprobarea Regulamentului privind armonizarea legislației Republicii Moldova cu legislația Uniunii Europene, proiectele de acte normative care urmăresc transpunerea prevederilor dreptului Uniunii Europene trebuie să reflecte în mod expres caracterul de transpunere, inclusiv, prin inserarea siglei „UE”, pe prima pagină a proiectului în colțul drept de sus.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Sigla „UE” a fost inserată pe prima pagină a proiectului în colțul drept de sus.</p>
	7.	<p><i>Concluzii</i></p> <p>Ca urmare a expertizei de compatibilitate realizate, se va asigura revizuirea proiectului, clauzei de armonizare și tabelului de concordanță prin prisma obiecțiilor și propunerilor enunțate în prezenta Declarație de compatibilitate. Facem mențiunea că analiza Centrului de armonizare a legislației nu are în vedere elementele de oportunitate ale soluțiilor juridice incluse în proiectul de act normativ, ci se referă strict la conformitatea acestora cu Dreptul UE aplicabil, obligațiile juridice asumate în lumina Acordului de Asociere RM – UE și Cadrului de negociere cu Uniunea Europeană.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Proiectul a fost modificat conform tuturor obiecțiilor și propunerilor autorului avizului.</p>
<p>Ministerul Culturii (Aviz nr. 05/3-07/443 din 20.05.2026)</p>	8.	<p>Ministerul Culturii a examinat proiectul de hotărâre cu privire la modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică), (număr unic 443/CS/2026), și, în limitele competențelor funcționale, comunică următoarele propuneri. În partea ce vizează art. 25 alin. (2) lit. c), se propune substituirea sintagmei „în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat” cu formularea „asupra cărora funcționarul public exercită atribuții directe de control, supraveghere, autorizare sau decizie” întrucât formularea din proiectul propus are un caracter prea larg și poate genera interpretări extensive.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată de Ministerul Culturii nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de fond asupra textului inițial. Sintagma vizată de obiecție („<i>în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat</i>”) reprezintă textul în vigoare al Legii nr. 158/2008, care a fost aplicat constant și uniform de către autoritățile publice pe parcursul ultimilor ani. Articolul 25 nu a fost modificat sub aspectul conținutului său juridic. Acesta a fost expus în proiect într-o nouă redacție exclusiv din rațiuni de restructurare tehnică, sistematizare și clarificare lingvistică, scopul fiind de a prezenta interdicțiile într-un limbaj mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera sau îngusta substanța regimului juridic al incompatibilităților.</p>

	9.	Referitor la art. 27 ¹ alin. (1), se propune completarea textului cu o prevedere expresă privind stabilirea categoriilor de funcții eligibile pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene. În acest sens, se recomandă introducerea normei „Categoriile de funcții eligibile se stabilesc prin anexa la prezenta lege.” Propunerea este necesară pentru asigurarea previzibilității și aplicării uniforme a normei, precum și pentru evitarea unor interpretări divergente în practică.	Nu se acceptă. După aprobarea modificărilor din prezentul proiect de lege, Hotărârea Guvernului nr.201/2019 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public urmează să fie completată cu modificările necesare care să definească strict și exhaustiv criteriile pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE.
	10.	În privința art. 76 ¹ , care reglementează pilotarea concursului organizat în două etape pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție, se propune completarea cadrului normativ cu prevederi exprese referitoare la termenul de valabilitate al certificatului de promovare, mecanismul de contestare și posibilitatea reevaluării acestuia. Lipsa unor asemenea reglementări poate genera incertitudine juridică și dificultăți de aplicare practică a mecanismului propus.	Nu se acceptă. Normele necesare care să definească strict și exhaustive termenul de valabilitate al certificatului de promovare, mecanismul de contestare și posibilitatea reevaluării acestuia, sunt norme tehnice și se vor stabili prin hotărâre a Guvernului. Proiectul de hotărâre va fi consultat cu toate părțile interesate, inclusive cu autorul prezentului aviz.
	11.	Cu referire la art. 38 ² alin. (1), se constată că formularea „funcții publice temporar absente” este improprie din punct de vedere juridic, întrucât funcția nu poate fi absentă, ci titularul acesteia. Astfel, se propune reformularea textului după cum urmează „unei funcții publice vacante, temporar vacante sau ai cărei titulari sunt temporar absenți”.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă.
	12.	De asemenea, proiectul nu stabilește în mod clar raporturile de subordonare ale funcționarului public pe durata mobilității pentru dezvoltare profesională. În acest sens, se propune completarea articolului cu un alineat nou care să prevadă că, pe perioada mobilității, funcționarul public exercită atribuțiile stabilite de autoritatea publică gazdă și se subordonează conducătorului acesteia sau persoanei desemnate. Propunerea este necesară pentru delimitarea clară a responsabilităților manageriale și pentru evitarea eventualelor conflicte de competență între autoritățile implicate.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.

	<p>13. În ceea ce privește alin. (5) al art. 38², se precizează că simpla existență a unui acord scris între autoritățile implicate nu oferă suficiente garanții juridice privind dispunerea mobilității. Prin urmare, se propune reformularea alineatului astfel încât mobilitatea să fie efectuată atât în temeiul unui acord scris între autorități, cât și prin act administrativ emis de conducătorii acestora: „Mobilitatea pentru dezvoltare profesională se efectuează în temeiul unui acord scris încheiat între autoritatea publică în care funcționarul public este încadrat, precum și prin act administrativ emis de către conducătorii autorităților publice respective”. O asemenea soluție ar consolida temeiul juridic al măsurii și ar asigura o trasabilitate administrativă adecvată.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
	<p>14. Cu referire la alin. (9) al aceluiași articol, se propune completarea normei privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public aflat în mobilitate. Necesitatea intervenției rezultă din faptul că legislația stabilește un prag minim de activitate de 3 luni pentru realizarea evaluării performanțelor profesionale, iar în practică pot apărea situații în care funcționarul își desfășoară activitatea fracționat între două autorități publice în cadrul aceluiași semestru de evaluare. În asemenea cazuri, niciuna dintre perioade, analizată separat, poate să nu întrunească termenul minim necesar pentru evaluare autonomă. Pentru evitarea acestor dificultăți, se propune reglementarea expresă a cumulării perioadelor de activitate desfășurate în autoritatea publică de încadrare și în autoritatea publică gazdă, precum și instituirea unei evaluări consolidate. Totodată, se propune ca rezultatele evaluării realizate în cadrul mobilității să fie transmise autorității în care este încadrat și luate în considerare la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale: Funcționarul public este evaluat pentru activitatea desfășurată în cadrul autorității publice gazdă, în care își desfășoară mobilitatea pentru dezvoltarea profesională, iar informațiile, privind rezultatele evaluării, se transmit autorității publice în care acesta este încadrat și se iau în considerare la evaluarea performanțelor profesionale semestriale. În cazul în care, pe parcursul aceleiași perioade de evaluare, funcționarul public își desfășoară activitatea atât în cadrul autorității publice în care este încadrat, cât și în cadrul autorității publice gazdă, evaluarea performanțelor profesionale se efectuează de către autoritatea publică în care acesta a activat o perioadă mai mare de 3 luni. Dacă funcționarul public nu a activat cel puțin 3 luni în niciuna dintre autorități, evaluarea performanțelor profesionale se efectuează de către autoritatea publică în care acesta este încadrat, cu luarea în considerare a informațiilor prezentate de autoritatea publică gazdă. Perioadele de activitate desfășurate în cadrul celor două autorități se cumulează pentru determinarea duratei minime necesare evaluării performanțelor profesionale.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>

Oficiul Avocatul Poporului <i>(Aviz nr. 04-3/33-1267 din 22.05.2026)</i>	15. Prin proiectul de lege prezentat pentru consultare se urmărește modernizarea procesului de recrutare și accedere în funcția publică de execuție în ministere și Cancelaria de Stat, asigurându-se transparența, meritocrația și eficacitatea procesului de angajare. Per general, proiectul răspunde mobilității și caracterului evolutiv al serviciului public. Dorim să indicăm asupra Art. III prin care se aduc completări art. 46 din Codul Muncii, fiind inclusă interdicția de angajare a unor categorii de persoane stabilite în Legea privind declararea averii și intereselor personale nr. 133/2026 până la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor. Considerăm că locul acestei norme este în legile speciale, care reglementează constituirea și funcționarea societăților comerciale, organizațiilor necomerciale. Totuși, Codul Muncii conține norme cu caracter general care sunt aplicabile tuturor relațiilor sociale din cadrul dreptului muncii. Noua prevedere, de fapt, reprezintă o normă specială destinată unei categorii înguste de beneficiari – subiecți ai declarării averii și a intereselor personale în conformitate cu Legea nr. 133/2016, care și-au încetat mandatul sau raporturile de muncă ori de serviciu – și urmează a fi inclusă în conținutul legilor speciale. Recomandarea Oficiului este de a revizui Art. III din proiectul de lege în partea ce ține de actele legislative în care să fie operată modificarea respectivă.	Nu se acceptă. Includerea unor astfel de norme în „legile speciale, care reglementează constituirea și funcționarea societăților comerciale, organizațiilor necomerciale” (în speță în Codul civil, Legea nr.135/2007 privind societățile cu răspundere limitată, Legea nr.86/2020 cu privire la organizațiile necomerciale etc.) nu este considerată oportună, deoarece legile respective sunt multiple și acestea au ca obiect reglementarea modului de înființare, activitate, conducere, reorganizare, lichidare etc. a diferitor forme de persoane juridice de drept privat, dar nu de reglementare a relațiilor de muncă Actul principal care reglementează raporturile de muncă, inclusiv pentru persoanele juridice de drept privat, este Codul muncii și anume în acest document urmează să fie incluse normele privind interdicția de angajare a unor categorii de persoane stabilite în Legea privind declararea averii și intereselor personale nr. 133/2026 până la emiterea unui aviz de conformitate favorabil din partea Autorității Naționale de Integritate privind compatibilitatea cu regimul restricțiilor și limitărilor.
	16. Adițional, în contextul completării Legii cu art. 76 ¹ prin care se va pilota o nouă modalitate de organizare a concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, aducem în vizor importanța asigurării accesibilității condițiilor fizice și materiale pentru persoanele cu dizabilități care vor intenționa să depună dosarul pentru concurs. Locul acestor norme de reglementare rămâne a fi decis de autorii proiectului de lege: fie în proiectul actual, fie în cadrul altui proiect de ajustare a actelor de executare a legii.	Se acceptă de principiu. Normele necesare care să definească asigurarea accesibilității condițiilor fizice și materiale pentru persoanele cu dizabilități care vor intenționa să depună dosarul pentru concurs la etapa I se vor stabili prin hotărâre a Guvernului. Proiectul de hotărâre va fi consultat cu toate părțile interesate, inclusive cu autorul prezentului aviz.

Autoritatea Națională de Integritate <i>(Aviz nr. 07/4648 din 22.05.2026)</i>	17.	Autoritatea Națională de Integritate (în continuare Autoritatea) a examinat scrisoarea Cancelariei de stat, înregistrată cu nr. 5869 la 12 mai 2026, cu sintagm la avizarea proiectului de sintagma privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică sintagm) (număr unic 443/CS/2026), autor – Cancelaria de Stat și prin prisma competențelor și atribuțiilor pe care le deține, vine cu următorul aviz/propunere. Art. IV – Legea nr.158/2008 cu sintagm la funcția publică și statutul funcționarului public: 1. Articolul 24, în denumirea articolului după cuvântul „restricțiilor” se completează cu sintagma „ și limitărilor”;	Se acceptă. La Art.V pct.7, denumirea art.24 va avea următorul cuprins: „ Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, limitărilor, precum și a regimului juridic al cadourilor”
	18.	2. La alin. (2) al art. 24, după cuvântul „restricțiilor”, la fel se completează cu sintagma „ și limitărilor”. Sintagma „regimul juridic și cadourilor” se înlocuiește cu „regimul juridic al cadourilor”.	Se acceptă. La Art.V pct.7, art.24 alin. (2) va avea următorul cuprins: „(2) Funcționarul public este obligat să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și limitărilor, precum și regimul juridic al cadourilor.”
	19.	3. Articolul 25 alin. (9) sintagma „destituirea din funcția publică” se înlocuiește cu „răspunderea în conformitate cu prevederile Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale”.	Se acceptă. La Art.V pct.8, art.25 alin. (10) va avea următorul cuprins: „(10) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.e), alin.(7) și (8) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage răspunderea în conformitate cu prevederile Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.”
	20.	Art. V. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, se propun modificări la mai multe articole după cum urmează: 1. Articolul 30 se completează cu alineatul (31) cu următorul cuprins: (31) Termenul special de prescripție pentru contravențiile prevăzute la art. 264, 313 ² , 313 ⁴ , 313 ⁶ , 330 ² și 423 ⁹ este de 24 luni.	Se acceptă. Art.VI se completează cu pct.1 cu următorul cuprins: „ 1. Articolul 30 se completează cu alineatul (3 ¹) cu următorul cuprins: „(3 ¹) Termenul special de prescripție pentru contravențiile prevăzute la art. 264, 313 ² , 313 ⁴ , 313 ⁶ , 330 ² și 423 ⁹ este de 24 luni.”

	<p>21.</p>	<p>2. Articolul 313²: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Nedeclararea conflictului de interese de către subiecții declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133 din 17 iunie 2016 privind declararea averii și intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 240 de unități convenționale”; la alineatul (2), după cuvântul „Legii” se includ cuvintele „nr. 133 din 17 iunie 2016”; la alineatul (2), în sancțiune textul „60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 180 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere” se substituie cu textul „90” la „300” de unități convenționale; se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Neîndeplinirea de către conducătorul organizației publice a obligațiilor prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. a)–c) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.”.</p>	<p>Se acceptă. Art.VI se completează cu pct.2 cu următorul cuprins: „2. Articolul 313²: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Nedeclararea conflictului de interese de către subiecții declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 240 de unități convenționale”; alineatul (2): după cuvântul „Legii” se completează cu textul „nr. 133/2016”; în sancțiune textul „180 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere” se substituie cu textul „90 la 300 de unități convenționale”; se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) Neîndeplinirea de către conducătorul organizației publice a obligațiilor prevăzute la art. 13 alin. (1) lit. a)–c) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.”.</p>
	<p>22.</p>	<p>3. Articolul 313⁴ va avea următorul cuprins: Articolul 313⁴. Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților aplicabile subiecților declarării averii și a intereselor personale prin nesoluționarea în termenul legal a incompatibilităților conform legislației ce reglementează statutul acestor persoane și conform legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 300 de unități convenționale.</p>	<p>Se acceptă. Art.VI se completează cu pct.3 cu următorul cuprins: „3. Articolul 313⁴ va avea următorul cuprins: „Articolul 313⁴. Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților Încălcarea regimului juridic al incompatibilităților aplicabile subiecților declarării averii și a intereselor personale prin</p>

			nesoluționarea în termenul legal a incompatibilităților conform legislației ce reglementează statutul acestor persoane și conform legislației privind declararea și controlul averii și a intereselor personale se sancționează cu amendă de la 90 la 300 de unități convenționale.”.
23.	4. Articolul 313 ⁵ va avea următorul cuprins: Articolul 313 ⁵ . Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii privind declararea averii și a intereselor personale Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii nr. 133 din 17 iunie 2016 privind declararea averii și a intereselor personale, la cererea Autorității Naționale de Integritate, manifestată prin omisiunea dispunerii încetării mandatului, a raporturilor de muncă ori de serviciu ale subiectului declarării averii și a intereselor personale în cazul: a) existenței unui act de constatare definitiv, dispozitivul căruia prevede încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu pentru încălcarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților sau al restricțiilor sau în cazul în care actul de constatare în cauză a fost menținut printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă; b) nedeunerii declarației de avere și interese personale în termenul și în modul stabilite de Legea nr. 133 din 17 iunie 2016 privind declararea averii și a intereselor personale, după notificarea inspectorului de integritate, precum și a refuzului subiectului declarării averii și intereselor personale de a depune declarația în cauză se sancționează cu amendă de la 160 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.VI se completează cu pct.4 cu următorul cuprins:</p> <p>„4. Articolul 313⁵ va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 313⁵. Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii privind declararea averii și a intereselor personale Neluarea măsurilor privind executarea prevederilor Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, la cererea Autorității Naționale de Integritate, manifestată prin omisiunea dispunerii încetării mandatului, a raporturilor de muncă ori de serviciu ale subiectului declarării averii și a intereselor personale în cazul:</p> <p>a) existenței unui act de constatare definitiv, dispozitivul căruia prevede încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu pentru încălcarea regimului juridic al declarării averii și intereselor personale, regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților sau al restricțiilor sau în cazul în care actul de constatare în cauză a fost menținut printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă;</p> <p>b) nedeunerii declarației de avere și interese personale în termenul și în modul stabilite de Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, după notificarea inspectorului de integritate, precum și a</p>	

			refuzului subiectului declarării averii și intereselor personale de a depune declarația în cauză, se sancționează cu amendă de la 160 la 350 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.”.
	24.	5. Articolul 313 ⁶ va avea următorul cuprins: Articolul 313 ⁶ Încălcarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor (1) Încălcarea regimului juridic al restricțiilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133 din 17 iunie 2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin: a) nerespectarea restricțiilor legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; b) nerespectarea restricțiilor în cazul încheierii contractelor comerciale; c) nerespectarea restricțiilor la primirea, folosirea, înstrăinarea și transmiterea în folosință a bunurilor se sancționează cu amendă de la 150 la 400 de unități convenționale. (2) Încălcarea regimului juridic al limitărilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133 din 17 iunie 2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin nerespectarea limitării reprezentării și limitării publicității se sancționează cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale.	Se acceptă. Art.VI pct.5 cu următorul cuprins: „5. Articolul 313 ⁶ va avea următorul cuprins: „ Articolul 313⁶. Încălcarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor (1) Încălcarea regimului juridic al restricțiilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin: a) nerespectarea restricțiilor legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; b) nerespectarea restricțiilor în cazul încheierii contractelor comerciale; c) nerespectarea restricțiilor la primirea, folosirea, înstrăinarea și transmiterea în folosință a bunurilor, se sancționează cu amendă de la 150 la 400 de unități convenționale. (2) Încălcarea regimului juridic al limitărilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin nerespectarea limitării reprezentării și limitării publicității, se sancționează cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale.”.

	<p>25.</p>	<p>6. Articolul 330²: alineatul (3) existent devine alineatul (4); se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: (3) Nedecararea în mod corespunzător a averii și a intereselor personale prin neincluderea datelor complete sau prin introducerea de date incomplete sau eronate în declarația de avere și interese personale se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.</p> <p>În continuare, reținând misiunea și atribuțiile Autorității, consfințite în Legea nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate, Autoritatea înaintează propunerea expusă supra și comunică despre susținerea proiectului actului legislativ vizat.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.VI se completează cu pct.6 în următoarea redacție:</p> <p>„6. Articolul 330² va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 330². Încălcarea regulilor de declarare a averii și intereselor personale</p> <p>(1) Depunerea tardivă a declarației de avere și interese personale de către persoana obligată să o depună în condițiile Legii nr.133/2016 privind declararea averii și intereselor personale se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale.</p> <p>(2) Nedepunerea declarației de avere și interese personale de către persoana obligată să o depună se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.</p> <p>(3) Nedecararea în mod corespunzător a averii și a intereselor personale prin neincluderea datelor complete sau prin introducerea de date incomplete sau eronate în declarația de avere și interese personale se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.</p> <p>(4) Neprezentarea sau refuzul prezentării informației privind averea și veniturile de către membrii familiei și/sau concubinul/concubina se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale.”</p>
--	-------------------	---	--

Biroul Național de Statistică <i>(Aviz nr. 27-08/07 din 22.05.2026)</i>	26. Cu referire la proiectul de Hotărâre privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală) cu numărul unic 443/CS/2026, remis spre avizare/expertizare de compatibilitate, Biroul Național de Statistică, comunică următoarele propuneri la proiectul legii: 1. La Art. I la pct.12 textul „funcții publice temporar absente” necesită o clarificare normativă suplimentară, întrucât aceasta nu reprezintă o noțiune consacrată de Legea nr. 158/2008 și poate genera interpretări neuniforme în aplicare. În lipsa unei definiții sau a unei enumerări explicite a situațiilor vizate, nu este clar dacă noțiunea include exclusiv cazurile de suspendare a raporturilor de serviciu (concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului, detașare, suspendare temporară etc.) sau și alte ipoteze de absență temporară. Or, principiul clarității și previzibilității normei juridice impune utilizarea unor termeni suficient de preciși, astfel încât organul competent de numire în funcție să poată determina în mod uniform conținutul și întinderea obligațiilor legale. În acest sens, se consideră oportună introducerea unei explicații normative sau a unei trimiteri exprese la cazurile prevăzute de legislația în vigoare în care funcția publică poate fi considerată temporar absentă.	Se acceptă. Articolul 2 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins: „funcție publică temporar absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”
	27. La Art. X la pct.1 se propune de a completa la alin. (5) cu un termen (de exemplu între 3 și 5 ani) privind obligația de informare a Autorității Naționale de Integritate, despre ofertele de angajare primite, pentru a asigura previzibilitatea și aplicarea uniformă a normei. În lipsa unui termen clar, obligația poate fi interpretată ca având caracter nelimitat în timp, fapt ce poate genera practici administrative divergente și dificultăți în determinarea întinderii obligației legale. Stabilirea unei perioade determinate ar contribui la respectarea principiului securității raporturilor juridice și al proporționalității restricțiilor aplicabile persoanelor vizate, oferind totodată un cadru clar atât pentru subiecții obligației, cât și pentru autoritatea responsabilă de supravegherea respectării acesteia. Totodată, reglementarea expresă a termenului ar preveni eventualele litigii generate de interpretări diferite ale normei.	Se acceptă. La art.XII pct.1, art.18 alin.(5) va avea 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 o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice intenție de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).”
Casa Națională de Asigurări Sociale <i>(Aviz nr. 8347 din 22.05.2026)</i>	28. Casa Națională de Asigurări Sociale a examinat proiectul de hotărâre privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală) (număr unic 443/CS/2026) și în limita competențelor funcționale, comunică următoarele obiecții și propuneri. I. La Articolul IV din proiect: 1. La punctul 6, cuvintele „precum și regimul juridic și cadourilor.” se substituie cu cuvintele „precum și regimul juridic al cadourilor.”	Se acceptă. La Art.V pct.8, denumirea art.24 va avea următorul cuprins: „ Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, limitărilor, precum și a regimului juridic al cadourilor”

	<p>29.</p>	<p>2. punctul 10 va avea următorul cuprins: „10. La articolul 30 alineatul (41): 1) cuvintele „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” se substituie cu cuvintele „cu excepția numirii prin transfer, a promovării dintr-o funcție publică de conducere într-o altă funcție publică de conducere în cadrul aceleiași autorități publice sau a asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior ori al funcției publice de conducere ”; 2) 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.””. Argumentare: Redacția actuală a normei exceptează de la obligația obținerii avizului prevăzut de Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice în cazul numirii unui funcționar public de execuție în funcție publică de conducere prin promovare în cadrul aceleiași autorități publice. Totodată, art. 5 din Legea nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice stabilește obligativitatea verificării atât pentru candidații la funcții publice de conducere, cât și pentru titularii acestor funcții.</p>	<p>Se acceptă parțial. Astfel, la Art.V, pct.13, la articolul 30 alineatul (4¹): textul „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” se substituie cu textul „cu excepția numirii prin transfer, a promovării dintr-o funcție publică de conducere într-o altă funcție publică de conducere în cadrul aceleiași autorități publice sau a asigurării interimatului funcției publice de conducere de nivel superior ori al funcției publice de conducere”; 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”.</p>
	<p>30.</p>	<p>3. La punctul 12 care completează legea cu articolul 38² se prezintă următoarele propuneri vis-a-vis de articolul menționat, și anume: 1) la alin. (6), se propune completarea acordului scris și cu prevederi privind responsabilitățile părților implicate. 2) se propune re poziționarea alin. (10) imediat după alin. (3), întrucât prevederile acestuia reglementează condițiile și frecvența aplicării mecanismului de mobilitate pentru dezvoltare profesională și au conexiune directă cu dispozițiile referitoare la durata mobilității și condițiile de prelungire a acesteia. 3) la alin. (11), se recomandă revizuirea prevederii privind reluarea activității „într o funcție publică echivalentă”, întrucât aceasta nu corelează cu prevederile alin. (4), potrivit cărora funcționarul public își păstrează funcția publică pe perioada mobilității. În acest context, considerăm că, la încetarea mobilității, funcționarul public urmează să revină în funcția publică deținută anterior.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.15, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
	<p>31.</p>	<p>4. Punctul 13 se propune de expus în următoarea redacție:</p>	<p>Se acceptă parțial.</p>

	<p>„13. Articolul 42: la alineatul (41) cuvintele „art.64 alin.(1) lit.c3)” se substituie cu cuvintele „art.64 alin.(1) lit. a) - c3)”;</p> <p>alineatele (5), (5²) și (6) vor avea următorul cuprins:</p> <p>”(5) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de execuție poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an pentru fiecare numire, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, în baza calificativului ”Foarte bine” de la ultima evaluare a performanțelor profesionale și cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d) al articolului menționat.</p> <p>Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de execuție într-o funcție publică de execuție echivalentă sau de nivel inferior se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an. Numirea funcționarului public, în condițiile stabilite în prezentul alineat, dintr-o funcție publică de execuție într-o funcție publică de execuție echivalentă sau de nivel inferior se realizează prin transfer, cu respectarea condiției de numire pentru o perioadă determinată de cel mult un an.</p> <p>(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, cu condiția că durata în funcție publică de conducere sau de conducere de nivel superior să nu depășească 5 ani cumulativ. Numirea în funcție se realizează doar cu acordul funcționarului public, în baza calificativului „Foarte bine” de la ultima evaluare a 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.</p> <p>(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</p>	<p>În Art.V pct.16, articolul 42, la alineatul (4¹) textul „art.64 alin.(1) lit.c³)” se substituie cu textul „art.64 alin.(1) lit. a), b) și c³)”.</p> <p>Cu referire la cazurile specificate la art.64 alin.(1) lit.c)-c²) se aplică sancțiunile stabilite de cadrul normative care reglementează domeniul declarării averii și intereselor personale, precum și cel al integrității.</p> <p>Totodată, la Art.V pct.16, articolul 42, alineatul (5²) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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 a numirilor succesive să depășească 7 ani.</p> <p>Din această perioadă, exercitarea unei funcții publice de conducere și/sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior nu poate depăși cumulativ 3 ani.</p> <p>Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii.</p> <p>Numirea se realizează doar cu acordul funcționarului public cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d), dacă la ultima evaluare a performanțelor profesionale a obținut: cel puțin calificativul „bine”, în cazul funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publice de conducere; cel puțin calificativul „foarte bine”, în cazul funcționarilor publici de conducere de nivel superior.</p>
--	---	--

	<p>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:</p> <p>a) în mărime de 2 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 2 până la 7 ani;</p> <p>b) în mărime de 4 salarii medii lunare – pentru o vechime de la 7 până la 15 ani;</p> <p>c) în mărime de 6 salarii medii lunare – pentru o vechime mai mare de 15 ani.</p> <p>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 refuză de a ocupa o funcție publică vacantă echivalentă, propusă urmare a lichidării autorității publice, al reducerii efectivului de personal sau al lichidării funcției publice, sau 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.”.</p> <p><i>Argumentare:</i> Limitarea excepțiilor privind beneficierea de indemnizația prevăzută la alin. (3) sau, după caz, la alin. (4) este insuficientă, deoarece există și alte destituiri care sunt determinate de abateri disciplinare, încălcarea regimului juridic al integrității sau incompatibilități. Se propune completarea normei și cu alte destituiri prevăzute de lege, pentru a asigura tratament juridic uniform; coerența și logica reglementării. Eliminarea limitei de 5 ani de numire în funcție a funcționarilor publici de execuție la împlinirea vârstei de 63 de ani va permite autorității publice să elimine blocaje instituționale în proiectele pe termen lung, să păstreze în continuare personalul profesionist și va asigura transferul de cunoștințe către tinerii funcționari publici. Totodată, această măsură le va garanta și respectarea dreptului la muncă, oferindu-le posibilitatea de a-și continua activitatea în condițiile legii, precum și va asigura combaterea discriminării pe criterii de vârstă.</p> <p>Completarea normei prin stabilirea faptului că, indemnizația de eliberare din serviciu nu se acordă funcționarilor publici care refuză ocuparea unei funcții publice vacante echivalente, oferite în contextul lichidării autorității publice, reducerii efectivului de personal sau lichidării funcției publice este necesară pentru a asigura utilizarea eficientă a resurselor umane și financiare, precum și pentru a preveni situațiile în care</p>	<p>Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității subdiviziunii interne sau, după caz, a autorității publice, și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop.</p> <p>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.”;</p> <p>alineatul (6):</p> <p>la litera a) textul „de la 2 la 7 ani” se substituie cu textul „de la 2 până la 7 ani”;</p> <p>la litera b) textul „de la 7 la 15 ani” se substituie cu textul „de la 7 până la 15 ani”.</p>
--	--	--

	funcționarul public refuză o oportunitate reală de continuare a activității, dar beneficiază totodată de indemnizații compensatorii.	
32.	<p>5. Se propune completarea articolului IV din proiect, cu cinci puncte suplimentare cu următorul cuprins:</p> <p>1) ” La articolul 34 cuvântul ”semestrial” se substituie cu cuvântul ”anual”.</p> <p><i>Argumentare:</i> Multe sarcini realizate în cadrul autorității publice implică procese complexe, care necesită perioade mai îndelungate de timp pentru a produce rezultate măsurabile. În acest context, o perioadă mai lungă de evaluare oferă un cadru realist pentru aprecierea performanțelor. Totodată, obiectivele stabilite pe termen scurt tind, în unele cazuri, să devină formale sau superficiale, fiind orientate mai degrabă spre îndeplinirea unor cerințe procedurale decât spre obținerea unor rezultate relevante. Stabilirea unor obiective pe termen mai extins va contribui la creșterea calității acestora și la alinierea lor cu prioritățile instituționale. Extinderea perioadei de evaluare încurajează funcționarii publici să se concentreze asupra unor rezultate consistente și vizibile, în detrimentul unor realizări punctuale pe termen scurt, sporind astfel impactul activității desfășurate. De asemenea, procesul actual de evaluare implică un volum semnificativ de activități administrative și de documentare, atât pentru conducători, cât și pentru funcționarii publici evaluați. Reducerea frecvenței evaluărilor ar contribui la diminuarea sarcinii administrative și la utilizarea mai eficientă a timpului de lucru. O perioadă mai extinsă de evaluare permite funcționarilor publici să activeze în baza unor obiective pe termen mai lung, corelate cu planurile strategice ale instituției, fără presiunea unor evaluări frecvente. Totodată, reducerea frecvenței evaluărilor contribuie la diminuarea presiunii constante asupra personalului și la crearea unui mediu de lucru mai stabil și mai predictibil.</p> <p>Astfel, reieșind din propunerea prezentată se impune necesitatea revizuirii Secțiunii a 2-a Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public prin prisma periodicității acordării calificativelor de evaluare care se va corela cu evaluarea anuală propusă.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>În contextul actual al procesului accelerat de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană, volumul de muncă și dinamica sarcinilor din cadrul serviciului public impun un mecanism de monitorizare continuu, riguros și de proximitate. Menținerea periodicității semestriale a evaluării este esențială din următoarele considerente:</p> <p>1.Monitorizarea strânsă a progresului de integrare: Agenda de reforme și PNA asociate screening-ului și negocierilor cu UE necesită o ajustare rapidă a obiectivelor individuale ale funcționarilor. O evaluare exclusiv anuală ar crea un decalaj mult prea mare, împiedicând reacția promptă a autorităților în corectarea eventualelor întârzieri sau deficiențe în realizarea sarcinilor strategice.</p> <p>2.Corelarea directă cu stimularea financiară (Sporul de performanță): Mecanismul actual de motivare financiară a personalului este structurat astfel încât sporul pentru performanță colectivă sau individuală să fie acordat o dată la 6 luni. Trecerea la o evaluare anuală ar perturba acest sistem semestrial de salarizare bazat pe merit, privând funcționarii de un instrument de motivare financiară pe termen scurt, cu impact direct asupra retenției cadrelor în sistem.</p> <p>3.Eficientizarea stabilirii sarcinilor: Planificarea și monitorizarea semestrială permit o segmentare mai clară a proceselor complexe în livrabile intermediare, asigurând o mai bună trasabilitate a responsabilităților și reducând riscul de neîndeplinire a obiectivelor instituționale la final de an.</p>

		<p>2) Articolul 37, alineatul (3) lit. d) și e) va avea următorul cuprins: „d) de a asigura diverse activități de formare și dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> – cursuri de inițiere în funcția publică pentru fiecare funcționar public debutant, desfășurate în cadrul perioadei de probă sau în cel mult 6 luni de la confirmarea în funcția publică; – programe/cursuri de perfecționare profesională privind dezvoltarea competențelor manageriale pentru funcționarii publici numiți pentru prima dată în funcții publice de conducere sau funcții publice de conducere de nivel superior. e) de a prevedea în bugetul anual al autorității respective mijloace pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici, în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare a funcționarilor publici, organizate de entitatea publică responsabilă de formarea și dezvoltarea profesională a personalului din administrația publică sau de alți prestatori de servicii de formare și dezvoltare profesională.”. Argumentare: Conform art. 37, alin. (3), lit. c) din Legea nr. 158/2008 autoritatea publică are obligația de a asigura participarea funcționarilor publici la activitățile de formare și dezvoltare profesională continuă relevante domeniilor de activitate, în vederea realizării necesităților de instruire identificate în baza evaluării performanțelor profesionale, precum și în vederea îndeplinirii optime a obiectivelor individuale de activitate, a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu stipulate în fișa postului. În funcție de necesitățile individuale de dezvoltare profesională pot fi situații când nu se necesită 40 de ore anual de dezvoltare profesională. Introducerea unei flexibilități în ceea ce privește durata formării profesionale va asigura participarea funcționarilor publici la activități de instruire în conformitate cu necesitățile reale de dezvoltare profesională. Se propune instituirea obligativității asigurării diverselor activități de formare și dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual doar pentru cursuri de inițiere în funcția publică pentru fiecare funcționar public debutant și instruirii manageriale pentru persoanele numite pentru prima dată în funcții publice de conducere, în vederea asigurării competențelor necesare exercitării eficiente a atribuțiilor manageriale. Modificarea propusă la lit. e) prin introducerea sintagmei „a funcționarilor publici” are drept scop 	<p>Prin urmare, pentru a asigura un control riguros al calității muncii în această perioadă critică de reforme, se impune menținerea ritmicității semestriale a procesului de evaluare.</p> <p>Nu se acceptă.</p> <p>Modificarea propusă privind restrângerea bazei de calcul pentru alocarea mijloacelor destinate formării profesionale, precum și reducerea flexibilității orelor de instruire nu poate fi acceptată din următoarele considerente:</p> <p>1. Insuficiența critică a fondurilor actuale: Plafonul actual de „cel puțin 2%” este deja unul minim și restrictiv pentru acoperirea nevoilor reale de modernizare a serviciului public. Orice tentativă de restrângere a bazei de calcul va reduce drastic bugetele alocate instruirilor, făcând imposibilă asigurarea unor programe de dezvoltare profesională calitative și conforme cu standardele europene.</p> <p>2. Analiza datelor statistice reale (anul 2025): Datele empirice demonstrează că autoritățile publice se confruntă deja cu o subutilizare cronică a fondurilor destinate instruirilor. În cursul anului trecut (2025), autoritățile publice au reușit să utilizeze doar 0,81% din fondul de salarizare pentru formarea personalului. În aceste condiții de execuție bugetară deficitară, micșorarea legală a bazei de calcul ar legaliza un regres administrativ și ar lipsi instituțiile de resursele minime necesare exact în perioada în care cerințele de competență cresc odată cu agenda de integrare europeană.</p> <p>3. Riscul deținerii unui personal neinstruit: Limitarea obligativității celor 40 de ore anual</p>
--	--	--	---

		<p>precizarea bazei de calcul pentru alocarea mijloacelor destinate formării profesionale continue a funcționarilor publici.</p> <p>3) La articolul 38, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „ (3) Funcționarul public care urmează forme de dezvoltare profesională a căror durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii de masterat, finanțate integral sau parțial din mijloacele financiare ale autorității publice, organizate în țară sau în străinătate, cu excepția celor urmate pe cont propriu, este obligat să își asume angajamentul scris că, după terminarea acestora, va activa în serviciul public între 1 și 5 ani, proporțional cu numărul zilelor de dezvoltare profesională. Modul de întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern.”. Argumentare: Pentru asigurarea clarității normei, aplicarea uniformă și evitarea interpretărilor divergente.</p> <p>4) Articolul 60 se completează cu alineatul (2¹) care va avea următorul cuprins: ”(2¹) În cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public, sancțiunea disciplinară aplicată își produce efectele până la expirarea termenului de acțiune stabilit în actul administrativ de sancționare disciplinară, în măsura în care legea nu</p>	<p>doar la debutanți și manageri nou-numiți neglijează complet nevoia de actualizare continuă a cunoștințelor pentru funcționarii cu experiență. Într-un mediu legislativ și tehnologic aflat în continuă schimbare, formarea continuă reprezintă o obligație strategică a statului pentru întreg corpul profesoral și administrativ, nu un lux opțional în funcție de aprecierea subiectivă a nevoilor imediate.</p> <p>Se acceptă. La Art.V pct.15 va avea următorul cuprins: „Art.38 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Funcționarul public care urmează forme de dezvoltare profesională a căror durată este mai mare de 45 de zile într-un an calendaristic, precum și care urmează studii de masterat, finanțate integral sau parțial din mijloacele financiare ale autorității publice, organizate în țară sau în străinătate, este obligat să își asume angajamentul scris că, după terminarea acestora, va activa în serviciul public între 1 și 5 ani, proporțional cu numărul zilelor de dezvoltare profesională. Modul de întocmire a angajamentului scris se aprobă de Guvern.”.</p> <p>Se acceptă. Art.V se completează cu pct.21 cu următorul cuprins: „20.Articolul 60 alineatul (2) se completează cu un alineat nou cu următorul cuprins: „În cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public, sancțiunea disciplinară aplicată își produce efectele până la expirarea</p>
--	--	---	--

		<p>prevede altfel.”; Argumentare: Pentru asigurarea clarității normei, aplicarea uniformă și evitarea interpretărilor divergente.</p> <p>5) Articolul 65¹, alineatul (1) va avea următorul cuprins: ” (1) Corpul de rezervă al funcționarilor publici este format din persoanele care au fost eliberate din funcția publică în condițiile art. 62 alin. (1) lit. h), art. 63 alin. (1) lit. a) d) și h) sau care au demisionat în temeiul art. 65, la cererea acestora și cu acordul persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție. Corpul de rezervă al funcționarilor publici este gestionat de Cancelaria de Stat, în modul stabilit de către Guvern.”; Argumentare: Pentru formarea unui corp de rezervă activ și relevant, constituit din persoane motivate să revină în serviciul public și ale căror competențe sunt apreciate ca fiind utile. Astfel, se va asigura o gestionare mai eficientă a resurselor umane, creșterea calității procesului de reîncadrare și reducerea formalismului în administrarea corpului de rezervă.</p>	<p>termenului de acțiune stabilit în actul administrativ de sancționare disciplinară, în măsura în care legea nu prevede altfel.”.</p> <p>Se acceptă parțial.</p> <p>Se acceptă propunerea ca includerea în corpul de rezervă să se realizeze exclusiv la cererea funcționarului public, element ce confirmă motivația reală a acestuia de a reveni în serviciul public și elimină formalismul în gestionarea bazei de date gestionate de Cancelaria de Stat.</p> <p>Cu toate acestea, se respinge condiționarea includerii în corpul de rezervă de „<i>acordul persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție</i>”, din următoarele considerente juridice și administrative:</p> <p>1.Evitarea subiectivismului și a abuzurilor: Dreptul unui funcționar public eliberat din motive neimputabile lui (cum ar fi lichidarea autorității sau reorganizarea instituției) de a face parte din corpul de rezervă nu poate depinde de aprecierea subiectivă a fostului angajator. Introducerea unui drept de veto din partea autorității ar putea genera abuzuri și tratamente discriminatorii.</p> <p>2.Protecția carierei funcționarului public: Corpul de rezervă este un instrument de protecție a carierei profesionale stabilite prin lege. Dacă un funcționar a fost eliberat dintr-o funcție de conducere sau de execuție din motive pur structurale, el are dreptul legal de a fi reîncadrat într-o altă instituție publică prin intermediul rezervei, fără ca fosta instituție să îi poată bloca acest parcurs prin refuzul acordului.</p> <p>Prin urmare, manifestarea unilaterală de voință a funcționarului public (prin cerere scrisă) este</p>
--	--	--	--

			<p>suficientă și imperativă pentru exercitarea dreptului de a fi inclus în corpul de rezervă.”</p> <p>Art.IV se completează cu pct.22 cu următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 65¹ alineatul (1) se completează după textul „în temeiul art.65” cu textul „, la cererea acestora.”.</p>
33.	<p>II. La articolul VI din proiect se menționează că potrivit art. 3 din Legea nr.80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, personalul din cabinet nu deține statut de funcționar public. În acest context, considerăm că includerea acestor funcții în sfera de aplicare a Legii nr.271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice nu corelează cu obiectul de reglementare al legii respective, care vizează verificarea titularilor și candidaților la funcții publice.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Opinia conform căreia personalul din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică ar trebui exclus din sfera de aplicare a Legii nr. 271/2008 nu poate fi acceptată, având în vedere următoarele considerente de ordine juridică și de securitate instituțională:</p> <p>1.Prioritatea interesului public și a securității naționale: Scopul conceptual al Legii nr. 271/2008 privind verificarea titularilor și a candidaților la funcții publice este protejarea instituțiilor statului împotriva riscurilor de corupție, scurgeri de informații și influențe externe nelegitime. Personalul din cabinetul demnitarilor, poate avea acces direct la documente clasificate, secrete de stat și participă la luarea deciziilor strategice de importanță majoră pentru securitatea națională, fiind la fel de expus riscurilor ca și funcționarii publici de carieră.</p> <p>2. Interpretarea teleologică a cadrului normativ: Obiectul de reglementare al Legii nr. 271/2008 nu trebuie limitat strict la interpretarea literală a sintagmei de „funcționar public”. Din punct de vedere al integrității și al prevenirii riscurilor, relevanța verificării este determinată de natura atribuțiilor exercitate și de nivelul de acces la resursele informaționale ale statului, nu de simpla încadrare formală într-o grilă sau alta de salarizare/statut profesional.</p>	

			<p>3. Alinierea cu standardele internaționale anticorupție: Excluderea personalului de cabinet din mecanismele de verificare ar crea o vulnerabilitate majoră („zonă gri”) în aparatul administrativ de vârf al Republicii Moldova. Persoanele din cabinete exercită o influență directă asupra elaborării politicilor publice și deciziilor miniștrilor sau prim-ministrului, fapt pentru care supunerea lor aceluiași filtre de integritate este o măsură proporțională și imperativă, salută și de partenerii internaționali în contextul angajamentelor de monitorizare a integrității. Prin urmare, menținerea acestor categorii în sfera de aplicare a Legii nr. 271/2008 este pe deplin justificată de necesitatea asigurării unui climat de maximă integritate în cele mai sensibile noduri decizionale ale administrației centrale.</p>
<p>Agencia Geodezie, Cartografie și Cadastru (Avis 36/01-05/660 din 14.05.2026)</p>	<p>34.</p>	<p>1) Cu referire la Art.III din proiect prin care art. 46 din Codul muncii se completează cu interdicția de angajare a persoanelor indicate în 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 notăm că, formularea din proiect, nu clarifică dacă acest aviz are caracter obligatoriu (condiție de validitate a angajării) sau consultativ, ceea ce generează insecuritate juridică și risc de aplicare neunitară. Din perspectiva art. 43 din Constituție (dreptul la muncă), mecanismul propus reprezintă o restrângere indirectă a accesului la muncă, admisibilă doar dacă este expres prevăzută de lege și justificată prin criterii de necesitate și proporționalitate. În lipsa unei motivări detaliate în nota de fundamentare, măsura apare insuficient fundamentată sub aspectul proporționalității, în special în raport cu alternative mai puțin restrictive (ex. control ulterior de către ANI). Recomandăm clarificarea expresă a naturii juridice a avizului ANI (obligatoriu sau consultativ), cu stabilirea unui termen cert de emitere (ex. 3–5 zile lucrătoare) și reglementarea efectului neemitării avizului în termen, încât, pentru a asigura previzibilitatea juridică, să se stabilească că, lipsa răspunsului în termen, se consideră aviz favorabil.</p>	<p>Se acceptă parțial. La Art.XII pct.1 la propunerea de modificare a art.18 alin.(6) cuvintele „opinie consultativă” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate”, iar la Art.III cuvintele „aviz pozitiv” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate favorabil”. Modificările propuse la Codul Muncii și cele la Legea nr. 133/2016 nu trebuie analizate izolat, ele fiind introduse concomitent, prin același act normativ, formând un mecanism juridic simetric și complet: 1. Obligatorietatea avizului decurge din textul propus pentru Codul Muncii: Caracterul obligatoriu și de condiție de validitate a angajării este clar instituit prin tehnica legislativă utilizată la formularea alin. (4¹) din art. 46 al Codului Muncii din prezentul proiect. Sintagma imperativă „Se</p>

			<p>interzice angajarea [...] până la emiterea unui aviz” transformă actul emis de ANI într-o barieră legală absolută înaintea încheierii contractului individual de muncă. În jurisprudența dreptului muncii, orice interdicție expresă introdusă la art. 46 constituie o condiție de legalitate la angajare, a cărei nerespectare atrage nulitatea absolută a actului de angajare. Prin urmare, natura obligatorie a avizului este evidentă din corelarea normelor, fără a fi necesară o mențiune redundantă în text.</p> <p>2. Previzibilitatea și garantarea dreptului la muncă prin mecanismul integrat în proiect:</p> <p>Critica privind eventuala „restrângere indirectă a accesului la muncă” și lipsa de previzibilitate este pe deplin infirmată de modificările corelative aduse art. 18 din Legea nr. 133/2016, incluse în mod expres în textul aceluiași proiect de lege. Autorul proiectului a anticipat nevoia de securitate juridică și a instituit un algoritm procedural extrem de strâns prin noile alin. (5) și (6):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Persoana vizată are obligația de a comunica oferta și de a solicita avizul în termen de 3 zile lucrătoare; -Autoritatea Națională de Integritate este obligată prin lege să emită și să remită avizul de conformitate într-un termen fix și accelerat, de cel mult 5 zile lucrătoare. <p>Fiind adoptate prin același vehicul legislativ, normele intră în vigoare concomitent, asigurând din prima zi un echilibru perfect între interesul public major și protecția dreptului constituțional la muncă (art. 43 din Constituție). Termenul de 5 zile nu blochează circuitul economic sau administrativ și asigură celeritatea necesară angajării.</p>
--	--	--	--

			<p>3. Proporționalitatea și ineficiența controlului ulterior (ex-post): Reglementarea propusă constituie o măsură clasică de prevenire a conflictelor de interese post-angajare (măsură de tip <i>cooling-off</i> sau prevenirea fenomenului de „uși rotative”). În concluzie, întrucât proiectul conține în mod integrat atât interdicția de bază (în Codul Muncii), cât și procedura rapidă de obținere a avizului (în Legea 133/2016), riscul de aplicare neunitară sau de blocaj administrativ este complet eliminat</p>
35.	<p>2) În art. IV, pct. 7 din proiect, referitor la modificările operate în art. 25 alin. (3) din Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, constatăm o suprapunere normativă între prevederile lit. c) și lit. f), fapt care poate genera dificultăți de interpretare și aplicare. Astfel, lit. c) reglementează posibilitatea funcționarului public de a participa „în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul unității bugetare în care este angajat”, în condițiile art. 20 din Legea nr. 270/2018, totodată lit. f) stabilește posibilitatea de a face parte din „echipa de proiect de asistență externă” finanțată din granturi sau împrumuturi externe acordate Guvernului ori instituțiilor finanțate de la buget. Prin conținutul lor, ambele norme vizează implicarea funcționarului public în activități realizate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, desfășurate în legătură cu autorități/instituții publice, ceea ce creează premise pentru interpretări neuniforme privind delimitarea categoriilor de proiecte vizate, regimul juridic aplicabil remunerării, condițiile de desemnare și participare. Totodată, formularea de la lit. f) are un caracter mai larg. Aceasta ar putea include situațiile deja reglementate la lit. c), în special în cazul proiectelor finanțate din granturi externe implementate în cadrul autorității publice în care funcționarul este angajat. În aceste condiții, pentru asigurarea clarității și previzibilității normei, recomandăm delimitarea expresă a sferei de aplicare dintre lit. c) și lit. f) sau consolidarea acestora într-o normă unică, cu diferențiere explicită a tipurilor de proiecte, stabilind un set unic de condiții și excepții pentru participarea funcționarilor publici. În cazul menținerii ambelor prevederi, ar trebui specificat clar care dintre ele are prioritate sau în ce situații se aplică una sau cealaltă, pentru a elimina orice incertitudine, cum ar fi precizarea că litera c) se aplică exclusiv proiectelor finanțate integral nerambursabil în condițiile Legii nr. 270/2018, iar litera f) acoperă celelalte proiecte de asistență externă, inclusiv cele din împrumuturi. De asemenea, este oportună clarificarea raportului dintre noțiunile „proiecte finanțate</p>	<p>Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma tehnicilor de redactare și sistematizare legislativă, din următoarele considerente: 1. Lipsa unor modificări de substanță sau de fond asupra normelor: Criticarea pretinselor suprapuneri sau neclarități dintre literele c) și f) ale articolului 25 alineatul (3) nu are un suport juridic real în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a intervenit asupra conținutului de fond și nu a modificat substanța acestor permisiuni. Ambele ipoteze juridice se regăsesc exact în această formă și în textul actual, în vigoare, al Legii nr. 158/2008, fiind aplicate de ani de zile de către toate autoritățile publice fără a genera blocaje sau confuzii. 2. Expunerea într-o nouă redacție strict pentru accesibilitate și claritate: Singura intervenție realizată prin prezentul proiect constă în expunerea integrală a articolului 25 într-o nouă redacție. Scopul acestei reconfigurări este unul strict de tehnică legislativă: structurarea mai clară, divizarea pe litere distincte și utilizarea unui limbaj mai</p>	

		integral din surse externe nerambursabile” și „proiecte de asistență externă”, pentru a evita dublarea reglementării și aplicarea discreționară a prevederilor.	accesibil, fluid și inteligibil pentru utilizatori și serviciile de resurse umane. Deoarece normele actuale au fost doar rescrise pentru a fi mai ușor de citit, fără a altera regimul juridic istoric al incompatibilităților, o modificare de fond în acest moment este inoportună. Prin urmare, menținerea textului în varianta propusă este pe deplin justificată, asigurând continuitatea aplicării unei norme deja testate în practică, dar într-un format lingvistic superior.
	36.	3) În privința pct. 12 din Art. IV care prevede completarea Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public cu art. 38 ² privind mobilitatea pentru dezvoltarea profesională notăm că, dispozițiile respective, necesită clarificări suplimentare sub aspectul mecanismului financiar și al impactului administrativ asupra autorității publice de origine. În special, prevederile alin. (4), potrivit cărora funcționarul public „este salarizat de autoritatea publică în care este încadrat”, prin raportare la alin. (7), care stabilește doar obligația autorității publice gazdă de a asigura condițiile necesare desfășurării activității, generează un dezechilibru între sarcina financiară suportată și beneficiul efectiv obținut de autoritățile implicate. Astfel, autoritatea publică în care este încadrat suportă integral cheltuielile salariale aferente funcționarului public pe perioada mobilității, fără a beneficia de activitatea acestuia și fără existența unui mecanism compensatoriu sau a posibilității de substituie temporară a funcției exercitate. În același timp, autoritatea publică gazdă beneficiază de activitatea funcționarului public fără asumarea unor obligații financiare corespunzătoare. Totodată, lipsa unor reglementări privind acoperirea temporară a funcției vacante în autoritatea în care este încadrat, mecanismul de repartizare sau compensare a cheltuielilor salariale, includerea condițiilor financiare în acordul de mobilitate, poate genera dificultăți practice de aplicare și reticență din partea autorităților publice de a aproba mobilitatea prevăzută la alin. (2). În vederea asigurării clarității, previzibilității și aplicabilității eficiente a normei, propunem completarea reglementării cu prevederi exprese privind mecanismul de suport sau compensare a cheltuielilor salariale pe perioada mobilității, posibilitatea ocupării temporare a funcției din cadrul autorității în care este încadrat și includerea condițiilor financiare și administrative în acordul de mobilitate prevăzut la alin. (5).	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.

	37.	<p>4) În Art. IV pct. 17 privind introducerea în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public a art. 76¹, de asemenea, sunt necesare clarificări sub aspectul aplicării practice a mecanismului propus de concurs în două etape. În special, prevederea privind posibilitatea organizării unei probe scrise suplimentare pentru funcțiile publice cu caracter specific poate conduce la dublarea evaluării cunoștințelor candidaților, în condițiile în care etapa I presupune deja susținerea unei probe scrise centralizate. Totodată, proiectul nu definește noțiunea de „funcție publică cu caracter specific” și nici criteriile în baza cărora se aplică această excepție. Subsidiar, observăm că, alin. (3), creează incertitudini privind caracterul obligatoriu al etapei I și rolul certificatului de promovare, nefiind clar dacă acesta reprezintă o condiție generală de acces la concurs sau e aplicabil anumitor categorii de candidați. Astfel, în vederea asigurării clarității și aplicării uniforme a normei, considerăm necesară definirea expresă a funcțiilor pentru care poate fi organizată o probă scrisă suplimentară, clarificarea caracterului obligatoriu al etapei I și reglementarea expresă a valorii juridice și efectelor certificatului de promovare.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Noul mecanism în două etape, care urmează a fi detaliat printr-o hotărâre de Guvern, nu dublează evaluarea, ci optimizează și partajează logic elementele componente ale probei scrise, așa cum sunt ele consacrate în prezent la pct. 22 din Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009:</p> <p>1. Partajarea structurală a probei scrise și eliminarea riscului de dublare: Textul actual al pct. 22 din HG nr. 201/2009 prevede că testele de concurs pentru proba scrisă includ cumulativ atât o componentă teoretică (test/test-grilă), cât și o componentă aplicativă (sarcini practice). Proiectul de lege separă aceste componente pe două niveluri distincte și complementare:</p> <p>-Etapa I (Testarea centralizată): Prelucreează și absoarbe componenta prevăzută la pct. 22 lit. a) din HG nr. 201/2009. Aceasta va evalua centralizat, prin test-grilă, cunoștințele din domeniul cadrului normativ general ce reglementează managementul funcției publice și al funcționarilor publici, precum și elementele de bază comune. Promovarea acestei etape elimină necesitatea ca fiecare autoritate publică să mai elaboreze subiecte pe legislație generală.</p> <p>-Etapa II (Proba scrisă specifică, doar la necesitate organizată la nivel de autoritate): Nu dublează testul-grilă din prima etapă, ci se concentrează strict pe componenta aplicativă prevăzută la pct. 22 lit. b) din HG nr. 201/2009. Autoritatea angajatoare va avea posibilitatea opțională de a simula și evalua exclusiv sarcinile practice concrete din fișa postului (ex: <i>pentru conducere</i>: soluționarea unui studiu de caz, elaborarea unui proiect de</p>
--	-----	--	--

			<p>decizie; <i>pentru execuție</i>: elaborarea unui proiect de aviz, întocmirea de scrisori sau rapoarte).</p> <p>2. Clarificarea valorii juridice a Certificatului și eliminarea formalismului: Certificatul de promovare a Etapei I constituie o condiție generală și obligatorie de acces la etapele ulterioare ale concursului. El garantează că în Etapa II acced doar candidații care dețin fundamentul teoretic validat de Cancelaria de Stat. Acest lucru reduce masiv efortul administrativ al comisiilor de concurs din autorități, care nu mai sunt obligate să elaboreze câte „2 variante de teste diferențiate în proporție de 50% și sigilate în plic” pentru legislația generală, ci se pot concentra direct pe interviu sau, după caz, pe sarcinile practice specifice postului.</p> <p>Prin urmare, noul model preia structura verificată a pct. 22 din HG nr. 201/2009 și o redistribuie mult mai eficient în interesul fluidizării procesului de recrutare.</p> <p>Totodată, la Art.XVII a fost exclusă expresia „funcții cu caracter specific”, iar lit.b) a alin.(3) va avea următorul cuprins:</p> <p>„b) etapa II: interviul desfășurat în cadrul concursului pe post. După caz, pentru unele funcții publice de execuție pentru care consideră necesar, autoritatea publică poate decide organizarea testării scrise.”</p>
<p>Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor Transporturi (Aviz nr. 134 din 13.05.2026)</p>	38.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.

Agencia Națională Antidoping (Avis nr.104 din 19.05.2026)	39.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Inspectoratul de Stat al Muncii (Avis nr.1456 din 20.05.2026)	40.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (Avis nr. 04/239 din 21.05.2026)	41.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Apărării (Avis nr.11/822 din 22.05.2026)	42.	La Art. IV, prin care se operează modificări la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, propunem următoarele: 1.1. Cu referire la articolul 30 alin. (41), în scopul evitării dublării procedurilor administrative și al asigurării unei aplicări uniforme a prevederilor privind verificarea candidaților, propunem completarea alin. (41) cu următorul text: „cu excepția numirii prin promovare sau transfer într-o altă funcție publică de execuție din cadrul aceleiași autorități publice, în cazul în care verificarea anterioară efectuată de Serviciul de Informații și Securitate pentru funcția publică respectivă este valabilă.” Această propunere o considerăm rezonabilă pentru situațiile în care persoana a fost deja supusă verificării corespunzătoare, iar verificarea respectivă continuă să producă efecte juridice.	Se acceptă.
	43.	1.2. Prin modificarea de la articolul 32 alin. (1), se propune completarea alin. (1) după cuvintele „să respect” cu cuvintele „principiile de etică și”. Pentru asigurarea coerenței textului normativ și a unei formulări logice a jurământului funcționarului public, propunem ca alineatul (1) să fie completat după cuvintele „Constituția Republicii Moldova” cu cuvintele „principiile de etică și”. Astfel, formularea va integra mai clar obligația de respectare a principiilor de etică în ansamblul valorilor și normelor fundamentale asumate de funcționarul public.	Se acceptă. La Art.V pct.14 alineatul (1) se completează după cuvintele „și să respect” cu cuvintele „principiile de etică și” pentru claritatea faptului că se referă la completarea textului din partea finală a normei.
	44.	1.3 Cu referire la articolul 38 ² alin. (3), în scopul evitării interpretărilor neuniforme privind durata perioadei de mobilitate, se propune redactarea 38 ² alin.(3) în următoarea formulare: ”Mobilitatea se realizează pe o perioadă de până la 6 luni. Aceasta poate fi prelungită o singură dată, cu respectarea condiției ca durata totală să	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri

	nu depășească 12 luni, în cazul în care.” Precizarea expresă a duratei maxime a perioadei de mobilitate va contribui la asigurarea previzibilității normei, uniformizării practicii administrative și evitarea eventualelor interpretări divergente în procesul de aplicare.	de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
45.	<p>1.4. Cu referire la articolul 42 alin. (5²), considerăm necesară delimitarea clară a categoriilor de funcționari publici de conducere, în special în ceea ce privește posibilitatea continuării activității după împlinirea vârstei de 63 de ani. În acest sens, propunem expunerea alin. (5²) în următoarea redacție: „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 competența legală de numire în funcția publică, pe perioade determinate de cel mult un an, fără ca durata cumulată să depășească 5 ani. Funcționarul public de conducere de nivel superior poate exercita cel mult 2 ani o funcție publică de conducere de nivel superior și cel mult 3 ani o funcție publică de conducere. Funcționarul public de conducere poate exercita cel mult 2 ani o funcție publică de conducere și cel mult 3 ani o funcție publică de execuție. 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.</p>	<p>Nu se acceptă. Textul proiectului de la Art.V pct.16 în redacția autorului este pe deplin clar, predictibil și fundamentat pe principii stricte de meritocrație și management eficient al resurselor umane, din următoarele considerente:</p> <p>1. Abordarea sistemică și flexibilitatea plafonului total (7 ani vs. 5 ani): Formula propusă în proiect stabilește un plafon maxim cumulativ de 7 ani pentru menținerea în activitate peste vârsta de pensionare (63 de ani), spre deosebire de plafonul de 5 ani solicitat în obiecție. Această extindere este justificată de realitățile demografice și de necesitatea stringentă de a păstra memoria instituțională și expertiza rară în serviciul public, în special în contextul volumului masiv de lucru cerut de agenda de integrare europeană.</p> <p>2. Limitarea riguroasă a funcțiilor de conducere și deblocarea carierei tinerilor specialiști: Propunerea din obiecție fragmentează artificial mandatele pe ani exacti pentru fiecare categorie (ex: 2 ani conducere de vârf, 3 ani conducere medie etc.), fapt ce ar genera un blocaj birocratic la calcularea termenelor. În schimb, varianta din proiect introduce o regulă mult mai simplă și eficientă: din perioada totală de 7 ani, exercitarea unei funcții de conducere (indiferent de nivel – mediu sau superior) nu poate depăși cumulativ 3 ani. Această regulă garantează realizarea unui dublu obiectiv:</p>

			<p>-Permite utilizarea abilităților de management ale funcționarului senior pentru o perioadă rezonabilă de tranziție (maximum 3 ani);</p> <p>-Obligă, după expirarea celor 3 ani, la trecerea acestuia pe o funcție de execuție (prin transfer pe perioadă determinată), asigurând astfel deblocarea funcțiilor de conducere pentru avansarea tinerilor specialiști și evitarea stagnării în ierarhia administrativă.</p> <p>3. Introducerea filtrului meritocratic prin calitative de performanță: Amendamentul propus de autor omite complet condițiile de performanță, lăsând prelungirea activității la discreția pur subiectivă a conducătorului. Textul din proiect elimină acest risc prin instituirea unor criterii de calitate clare și diferențiate în funcție de nivelul de responsabilitate:</p> <p>-Pentru funcțiile de execuție și conducere medie, este obligatoriu calificativul cel puțin „bine” la ultima evaluare;</p> <p>-Pentru funcțiile de conducere de nivel superior (unde impactul decizional este critic), standardul este ridicat la calificativul cel puțin „foarte bine”. Această diferențiere asigură că statul va prelungi raporturile de muncă peste vârsta de 63 de ani exclusiv cu persoanele cu un randament profesional înalt și demonstrat, eliminând formalismul.</p> <p>4. Menținerea mecanismului de succesiune și continuitate: Textul proiectului preia și integrează deja obligația autorității de a dispune măsuri de transfer de competențe și instruire a unui succesor pe perioada menținerii funcționarului pe post determinat, fapt ce rezolvă pe deplin îngrijorările exprimate în obiecție cu privire la continuitatea activității.</p>
--	--	--	--

			<p>Prin urmare, redacția propusă în proiect asigură un echilibru perfect între valorificarea experienței funcționarilor seniori, meritocrație și fluidizarea carierei tinerilor funcționari, fiind mult mai ușor de aplicat în practică decât modelul rigid propus în avizul de expertiză.</p>
	<p>46.</p>	<p>1.4. Cu referire la articolul 76¹, susținem, de principiu, mecanismul de concurs desfășurat în două etape, acesta fiind orientat spre eficientizarea, uniformizarea și transparentizarea procesului de recrutare în serviciul public. În scopul asigurării clarității normelor juridice, prevenirii interpretărilor neuniforme și evitării aplicării discriminatorii a prevederilor propuse considerăm necesară revizuirea și completarea articolului respectiv, după cum urmează:</p> <p>a) La alin.(1), se propune includerea expresă a prevederii privind organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere, pentru candidații care acced pentru prima dată la o funcție publică.</p> <p>b) Se propune reglementarea expresă a termenului de valabilitate a certificatului emis în urma etapei I, prin stabilirea unei perioade de valabilitate de cel mult 2 ani. O asemenea reglementare va asigura menținerea relevanței evaluării competențelor profesionale și asigurării corespunderii acestora cerințelor actuale aplicabile funcționarilor publici.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea de a include funcțiile publice de conducere în acest mecanism nu poate fi acceptată în această fază, fiind în contradicție directă cu textul și filozofia conceptuală a mecanismului concursului desfășurat în 2 etape din proiectul de lege. Norma prevede expres că, pe parcursul anilor 2027-2028, se pune în aplicare o etapă de pilotare limitată exclusiv la ocuparea funcțiilor publice de execuție (<i>entry-level</i>).</p> <p>Pilotarea reprezintă un experiment administrativ controlat, menit să testeze capacitatea tehnică și logistică a Cancelariei de Stat de a gestiona testarea centralizată. Extinderea imediată a acestui filtru complex către funcțiile de conducere ar suprasolicita sistemul și ar bloca procesul de recrutare la nivel înalt. Ulterior, în baza analizei rezultatelor din perioada 2027-2028, mecanismul va fi extins gradual și către alte categorii de funcții, printr-o decizie ulterioară a Guvernului, însă pentru faza de pilotare focusul rămâne strict pe funcțiile de execuție.</p> <p>Se acceptă argumentul autorilor obiecției privind necesitatea limitării în timp a valabilității Certificatului de promovare a Etapei I, pentru a asigura menținerea relevanței evaluării și adaptarea continuă a candidaților la cerințele actuale ale serviciului public.</p>

		<p>c) Considerăm necesară includerea expresă a categoriilor de persoane care au obligația de a deține certificatul respectiv, în scopul asigurării previzibilității și aplicării uniforme a normei.</p>	<p>Cu toate acestea, fixarea rigidă a unui termen fix de „cel mult 2 ani” direct în textul legii nu este oportună din punct de vedere al tehnicii legislative. Întrucât ne aflăm într-o fază de pilotare (2027-2028), flexibilitatea este esențială. Din acest considerent, proiectul de lege stabilește că certificatul este valabil „pentru o perioadă determinată, stabilită de Guvern”. Această abordare permite Executivului ca, prin Hotărârea de Guvern să stabilească inițial un termen și să îl poată ajusta rapid în funcție de dinamica pieței muncii și de lecțiile învățate în timpul pilotării, fără a mai fi necesară redeschiderea și modificarea legii organice în Parlament.</p> <p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția privind necesitatea includerii unei liste exprese a categoriilor de persoane care au obligația de a deține certificatul de promovare a Etapei I nu poate fi acceptată, norma propusă fiind deja pe complet previzibilă și lipsită de echivoc din punct de vedere al tehnicii legislative, pe baza următoarelor considerente:</p> <p>1. Aplicarea principiului juridic de interpretare „per a contrario”:</p> <p>Structura articolului de lege este construită pe o logică normativă clară și standard. Aliniatul (1) stabilește regula generală obligatorie: pe parcursul perioadei de pilotare (2027-2028), ocuparea funcțiilor publice de execuție în cadrul APC și al Cancelariei de Stat se realizează în două etape succesive, unde Etapa I se finalizează cu eliberarea certificatului de promovare.</p> <p>Ulterior, aliniatul (3) introduce o listă exhaustivă (la literele a, b, c și d) a categoriilor de persoane care sunt exceptate de la această</p>
--	--	---	---

			<p>obligație (funcționarii publici existenți, persoanele cu experiență recentă în serviciul public și calificativ pozitiv, stagiarii din corpul de rezervă etc.). În consecință, prin aplicarea regulii de interpretare <i>per a contrario</i>, este evident că toate celelalte categorii de candidați care nu se regăsesc în lista de excepții de la alin. (3) au obligația imperativă de a deține certificatul.</p> <p>2. Evitarea redundanței și corectitudinea tehnicii legislative:</p> <p>Încercarea de a enumera în mod expres pe toți cei care <i>trebuie</i> să dețină certificatul ar însemna, în esență, definirea tautologică a noțiunii de „candidat de pe piața liberă/persoană care accede pentru prima dată în funcția publică”. În tehnica de redactare a actelor normative, o astfel de abordare ar fi redundantă, ar încălca inutil textul de lege și ar putea crea confuzii sau omisiuni neintenționate. Formula actuală — „<i>toată lumea dă testul, cu excepția categoriilor X, Y, Z</i>” — este cea mai curată și sigură metodă de a asigura o aplicare uniformă și o previzibilitate totală a normei.</p> <p>3. Corelarea cu mandatul de pilotare <i>entry-level</i>:</p> <p>Așa cum s-a stabilit anterior, faza de pilotare vizează în principal filtrarea candidaților noi (<i>entry-level</i>). Faptul că textul îi protejează și îi scutește la alin. (3) pe profesioniștii care sunt deja în sistem sau care au activat recent cu rezultate bune demonstrează că obligativitatea certificatului este o barieră de calitate aplicabilă doar celor care nu au un istoric profesional evaluat în serviciul public. Prin urmare, delimitarea sferelor de aplicare este perfect determinabilă prin textul actual al</p>
--	--	--	---

		<p>d) Se propune excluderea stagiarii care fac parte din corpul de rezervă din categoria excepțiilor derogatorii. Menținerea acestei excepții poate genera un tratament juridic diferențiat în raport cu funcționarii publici debutanți aflați în situații comparabile, susceptibil de a afecta principiile egalității de tratament și nediscriminării.</p> <p>e) Se propune alin. (3) lit. (b) în următoarea redacție: „pentru persoanele care, în ultimii 5 ani, au deținut o funcție publică pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 18 luni și au obținut, în perioada respectivă, la cel puțin două evaluări ale performanțelor profesionale calificativul „bine”. Redacția propusă contribuie la sporirea clarității condițiilor de aplicare a normei și la asigurarea unei interpretări uniforme a acesteia.</p> <p>Totodată, considerăm că aplicarea uniformă a etapei I de evaluare, fără luarea în considerare a specificului funcțiilor publice din domeniul apărării naționale, poate genera dificultăți de aplicare practică și riscuri privind selectarea corespunzătoare a candidaților pentru funcțiile care implică atribuții speciale, acces la informații atribuite la secret de stat, cunoașterea regimului juridic al apărării naționale, precum și respectarea unor cerințe sporite de integritate, disciplină și securitate instituțională. În acest context, Ministerul Apărării consideră necesar ca, pentru funcțiile publice din cadrul autorităților și instituțiilor din domeniul apărării naționale, etapa I de</p>	<p>proiectului, nefiind necesară o completare suplimentară.</p> <p>Se acceptă parțial. Pentru stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, urmează a fi aplicate normele stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public. La acest subiect se va ține cont și de prevederile art.31 alin.(3) pct.4) din Legea nr.158/2008. Totodată, norma a fost modificată, astfel încât sunt exceptați de la deținerea certificatului de promovare stagiarii care fac parte din corpul de rezervă, <u>pentru funcțiile publice de execuție pentru care cerințele specifice minime nu necesită experiență profesională în domeniu</u>, în condițiile stabilite de cadrul normativ cu privire la stagiile plătite în serviciul public.</p> <p>Se acceptă parțial. Astfel, la alin.(3) lit.b) va avea următorul cuprins: „b) pentru persoanele care în ultimii 5 ani au deținut o funcție publică, au exercitat efectiv funcția publică pentru cel puțin 18 luni și au obținut cel puțin calificativul „bine” la ultimele 2 evaluări ale performanțelor profesionale;”</p> <p>Nu se acceptă. Mecanismul de pilotare în două etape vizează exclusiv funcțiile publice de execuție de carieră (civile) din cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate. În cadrul Ministerului Apărării există funcții civile de execuție de drept comun (ex: specialiști în resurse umane, contabili, juriști, specialiști în achiziții publice), ale căror</p>
--	--	---	---

		<p>evaluare să fie organizată și desfășurată de către autoritatea/instituția publică din domeniul apărării care organizează concursul, cu respectarea cadrului metodologic general aplicabil serviciului public. Prin urmare, propunem completarea articolului 76¹ cu prevederi exprese care să stabilească faptul că, prin derogare, pentru funcțiile publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice din domeniul apărării naționale, etapa I de evaluare se organizează și se desfășoară de către autoritatea/instituția publică respectivă, în funcție de specificul atribuțiilor funcției vacante și de cerințele speciale aferente acesteia.</p>	<p>competențe teoretice de bază nu diferă de cele ale unui funcționar civil din oricare alt minister. Testarea centralizată din Etapa I evaluează exclusiv cunoștințele generale din legislația cadru (Constituție, managementul funcției publice, anticorupție), care sunt identice și obligatorii pentru orice funcționar civil al Republicii Moldova, indiferent de ministerul în care activează.</p> <p>3. Conservarea specificului instituțional în Etapa II: În cazul în care o funcție civilă de execuție din cadrul Ministerului Apărării necesită totuși cunoștințe din regimul juridic al apărării naționale, acest specific este pe deplin protejat prin Etapa II (concursul pe post). Conform alin. (1) lit. b), Ministerul Apărării păstrează dreptul deplin și opțional de a organiza o testare scrisă specifică la nivelul instituției. În această etapă, comisia internă a Ministerului poate evalua detaliat sarcinile practice specifice din fișa postului (lit. b din pct. 22 din HG nr. 201/2009), cum ar fi manipularea documentelor de analiză sau legislația de profil sectorial.</p> <p>4. Menținerea caracterului unitar al testării generale: Acceptarea unei derogări prin care un minister își organizează singur Etapa I ar compromite total ideea de „testare centralizată, uniformă și transparentă” administrată de Cancelaria de Stat și ar crea un precedent pentru alte instituții, fragmentând serviciul public civil. Prin urmare, întrucât specificul militar este exclus prin excepția de la statutul special, iar specificul civil este acoperit în Etapa II, o derogare pentru Etapa I este juridic nejustificată.</p>
--	--	---	---

	47.	<p>1.5. În scopul valorificării experienței profesionale acumulate de militarii prin contract care au exercitat atribuții cu caracter administrativ, instituțional și normativ în cadrul autorităților publice centrale din domeniul apărării, precum și în vederea facilitării reconversiei profesionale a acestora după eliberarea din serviciul militar, Ministerul Apărării propune completarea art. 65¹ alin. (1) cu prevederi care să permită includerea acestei categorii de persoane în corpul de rezervă al funcționarilor publici. În acest sens, propunem completarea art. 65¹ alin. (1) cu un nou alineat, cu următorul cuprins: „Prin derogare, pot fi incluși în corpul de rezervă al funcționarilor publici militarii prin contract care întrunesc cumulativ următoarele condiții: a) au fost eliberați din serviciul militar prin contract și trecuți în rezerva Forțelor Armate; b) au exercitat, pe o perioadă de cel puțin 6 luni, funcții publice cu statut special în cadrul autorităților publice centrale din domeniul apărării; c) întrunesc condițiile generale prevăzute de lege pentru ocuparea unei funcții publice.” Această propunere este justificată de necesitatea asigurării continuității valorificării resurselor umane calificate, formate în cadrul sistemului național de apărare, inclusiv în domenii precum planificarea instituțională, elaborarea politicilor publice, redactarea și avizarea proiectelor de acte normative, gestionarea situațiilor de criză, disciplina organizațională și coordonarea proceselor administrative.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea Ministerului Apărării de a permite includerea militarilor prin contract în corpul de rezervă al funcționarilor publici nu poate fi acceptată, fiind nejustificată sub aspectul tehnicii legislative și al managementului de sistem al funcției publice, din următoarele considerente:</p> <p>1. Incompatibilitatea de statut și distincția clară a carierelor profesionale: Corpul de rezervă reglementat la art.65¹ din Legea nr. 158/2008 este un instrument juridic exclusiv și specific pentru funcția publică civilă de carieră. El este destinat strict persoanelor care au deținut anterior statutul de funcționar public civil și ale căror raporturi de serviciu au încetat din motive neimputabile lor (reorganizări, lichidări de autorități) sau prin demisie. Statutul militarilor prin contract este guvernat de o legislație specială. Amestecarea acestor două categorii distincte de personal în cadrul aceluiași instrument de rezervă contravine logicii structurale a serviciului public.</p> <p>2. Soluția corectă: Crearea unui corp de rezervă sectorial prin legislație specială: Recunoscând valoarea experienței profesionale acumulate de militarii prin contract în domenii precum planificarea instituțională sau gestionarea crizelor, oportunitatea valorificării acestor resurse umane trebuie realizată pe filieră sectorială. Dacă Ministerul Apărării consideră necesară gestionarea și reconversia profesională a acestui personal trecut în rezerva Forțelor Armate, instituția are competența deplină de a propune completarea legislației speciale proprii pentru crearea unui corp de rezervă</p>
--	-----	--	---

			<p>specific apărării. Acest corp separat de rezervă ar putea fi gestionat direct de Ministerul Apărării, conform regulilor specifice de securitate și disciplină militară.</p> <p>3. Calea de acces legală în serviciul civil (Egalitatea de șanse): Militarii eliberați din serviciu care dețin competențe valoroase în elaborarea de politici sau coordonare administrativă și care doresc o reconversie profesională în sectorul civil au la dispoziție calea legală de drept comun: participarea la concursurile publice organizate de autorități. Mecanismul corpului de rezervă din Legea nr. 158/2008 oferă dreptul de reîncadrare directă (fără concurs) pentru a proteja stabilitatea funcționarilor civili. Oferirea acestui privilegiu (reîncadrare fără concurs în funcții civile) unei categorii de personal care nu a susținut niciodată un concurs de admitere în funcția publică civilă ar reprezenta o discriminare față de ceilalți cetățeni și o încălcare a principiului competiției deschise. Prin urmare, menținerea destinației stricte a corpului de rezervă pentru funcționarii civili este imperativă pentru stabilitatea sistemului.</p>
	<p>48.</p>	<p>2. La Art. IX, prin care se operează modificări la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, propunem operarea modificărilor corespunzătoare pe tot parcursul Clasificatorului unic al funcțiilor publice, în partea ce ține de funcțiile publice de execuție de auditor intern principal, prin reducerea cerinței privind experiența profesională în domeniu de la 2 ani la 1,5 ani. Concomitent, propunem revizuirea cerinței specifice privind deținerea certificatului de calificare profesională pentru categoriile de auditor intern principal și auditor intern superior, după cum urmează: a) pentru funcția de auditor intern principal — deținerea certificatului de evaluare a cunoștințelor în sectorul public corespunzător nivelului intermediar; b) pentru funcția de auditor intern superior — deținerea certificatului de evaluare a cunoștințelor în sectorul public corespunzător nivelului de bază. Această propunere este justificată prin: a) necesitatea creșterii atractivității</p>	<p>Nu se acceptă. Ministerul Finanțelor nu susține propunerea Ministerului Apărării înaintată în cadrul procesului de avizare intervenind cu următoarea argumentare: „Cerințele actuale privind certificarea profesională a auditorilor interni sunt justificate prin specificul și complexitatea sarcinilor aferente funcției de audit intern și de necesitatea asigurării unui nivel adecvat de competență (cunoștințe și abilități) profesională. În acest context se menționează</p>

		<p>funcțiilor publice din domeniul auditului intern; b) recomandările formulate de Curtea de Conturi privind revizuirea condițiilor de ocupare a funcțiilor publice de audit și ajustarea cerințelor de calificare; c) necesitatea armonizării și uniformizării condițiilor de ocupare a funcțiilor publice, având în vedere că pentru funcțiile de șef serviciu și șef secție este prevăzută o experiență profesională în domeniu de 2 ani, iar pentru funcția de consultant principal — 1,5 ani.</p>	<p>că Principiile de organizare a Administrației Publice promovate de SIGMA, și anume Principiul 27 „<i>Auditul intern îmbunătățește gestionarea organelor administrației publice</i>”, la litera h) stabilește cerința deținerii de către auditorii interni a unui certificat național sau recunoscut la nivel global.</p> <p>În același context, Standardele Globale de Audit Intern (SGAI) emise de Institutul Internațional al Auditorilor Interni (IIA), și anume Principiului 3 din SGAI „<i>Demonstrarea competențelor</i>”, prevăd că auditorii interni trebuie să posede și să dezvolte permanent competențele necesare pentru îndeplinirea responsabilităților profesionale. La fel, Standardele Naționale de Audit Intern 1210 „<i>Competență</i>” prevăd că auditorii interni trebuie să dețină cunoștințele, abilitățile și alte competențe necesare îndeplinirii responsabilităților lor individuale.</p> <p>Menționăm că sistemul național de instruire și certificare profesională în domeniul auditului intern din sectorul public, aprobat prin HG nr. 556/2019, a fost dezvoltat de Ministerul Finanțelor în aliniere cu Cadrul internațional de competențe pentru auditul intern, emis de IIA. Mai mult, în anul 2025, în cadrul Proiectului „EAPS - Contabili și Auditori Împuterniciți pentru un Sector Public Responsabil”, implementat de Centrul de Excelențe în Finanțe din Slovenia, expertul IIA a examinat și validat cadrul național de competențe prezentat în Programul de instruire și certificare în domeniul auditului intern în sectorul public, confirmând alinierea acestuia la cerințele cadrului internațional pentru fiecare nivel de complexitate care corespunde atribuțiilor exercitate în cadrul diferitelor</p>
--	--	--	---

			<p>categorii de funcții de audit intern („auditor intern (stagiari)”, „auditor intern superior”, „auditor intern principal”, conducător al subdivizunii de audit intern) și oferă asigurarea că persoanele care ocupă aceste funcții dețin cunoștințele și aptitudinile minime necesare.</p> <p>În concluzie, considerăm că diminuarea nivelului de cerințe minime pentru ocuparea funcțiilor de auditor intern principal și auditor intern superior are ca impact diminuarea calității activității de audit intern, fapt care deraiază de la obiectivul strategic de profesionalizare continuă a funcției de audit intern, promovat în cadrul reformei controlului financiar public intern.”</p>
Ministerul Educației și Cercetării <i>(Aviz nr. 13/393/26 din 22.05.2026)</i>	49.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Mediului <i>(Aviz nr. 14-02/1708 din 25.05.2026)</i>	50.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale <i>(Aviz nr. 20/2881 din 25.05.2026)</i>	51.	<p>Cu referire la art. III din proiect, prin care se propune completarea art. 46 din Codul muncii cu alineatul (41), se consideră că reglementarea propusă nu urmează a fi inclusă în Codul muncii, întrucât aceasta vizează un regim special de integritate și restricții aplicabil unor categorii determinate de persoane prevăzute de Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale. În acest sens, se relevă că prin art. X din proiect sunt deja propuse modificări la Legea nr. 133/2016, inclusiv prin completarea art. 18 cu prevederi referitoare la restricțiile privind angajarea, obligația notificării Autorității Naționale de Integritate și emiterea opiniei consultative privind existența restricțiilor aplicabile. Or, în redacția propusă, proiectul fragmentează aplicarea cadrului normativ incident, în condițiile în care Codul muncii ar urma să prevadă necesitatea avizului Autorității Naționale de Integritate la angajare, iar art. 18 din Legea nr. 133/2016 stabilește termenul de 18 luni după expirarea căruia persoana poate ocupa funcția respectivă. În aceste condiții, normele respective urmează a fi reglementate unitar în cadrul aceleiași legi speciale,</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția conform căreia interdicția de angajare ar trebui reglementată exclusiv în Legea specială nr. 133/2016 și eliminată din Codul Muncii nu poate fi acceptată. O astfel de abordare fragmentată ar goli de conținut caracterul preventiv al normei și ar menține Republica Moldova în stare de neconformitate cu angajamentele internaționale, din următoarele considerente juridice și strategice:</p> <p>1. Codul Muncii ca sediu unic și obligatoriu al interdicțiilor la angajare:</p> <p>Proiectul de lege respectă cu strictețe tehnica legislativă a ramurii dreptului muncii.</p>

		<p>pentru a asigura accesibilitatea, claritatea și previzibilitatea reglementării pentru persoanele vizate și pentru subiecții care urmează să aplice dispozițiile respective. Prin urmare, prevederea propusă la art. III urmează a fi inclusă și reglementată în cadrul Legii nr. 133/2016, pentru a asigura coerența cadrului normativ și delimitarea dintre normele speciale în materie de integritate și legislația generală a muncii.</p>	<p>Articolul 46 din Codul Muncii reprezintă catalogul exhaustiv al tuturor barierelor legale la încheierea contractului individual de muncă. Pentru ca o restricție de integritate să fie cunoscută, aplicată și opozabilă departamentelor de resurse umane ale tuturor angajatorilor din sectorul privat și public (companii private, SRL-uri, societăți pe acțiuni, organizații necomerciale), aceasta trebuie să fie prevăzută expres în textul Codului Muncii. Un specialist HR din sectorul privat verifică legalitatea angajării prin prisma Codului Muncii, nu prin consultarea legilor speciale de integritate aplicabile foștilor demnitari. Codul Muncii este singurul instrument capabil să impună obligația corelativă angajatorului de a nu perfecta contractul până la obținerea avizului ANI.</p> <p>3. Răspunsul direct la restanțele critice semnalate în Raportul GRECO din 27 martie 2026: Necesitatea stringenta a acestui mecanism dublu (<i>ex-ante</i>) este confirmată direct de constatările de ultimă oră ale Grupului de State împotriva Corupției (GRECO) din cadrul celei de-a cincea runde de evaluare a Republicii Moldova, raport adoptat la 27 martie 2026. Conform Notei Informative a Avocatului Poporului, GRECO a concluzionat oficial că Recomandarea privind restricțiile post-angajare și fenomenul <i>revolving doors</i> / uși rotative NU A FOST IMPLEMENTATĂ. GRECO a subliniat în mod expres în raport (punctele 53 și 144) că, deși există un cadru juridic general în Legea nr. 133/2016, măsurile actuale sunt pur declarative și „<i>insuficiente pentru asigurarea unui cadru eficient de implementare</i>”, evidențiind necesitatea adoptării unor măsuri</p>
--	--	---	---

			<p>legislative concrete pentru instituirea unui mecanism de monitorizare eficient.</p> <p>4. Soluționarea lacunei prin simetria pachetului legislativ integrat: Acest proiect de lege vine exact să soluționeze lacuna sistemică penalizată de GRECO în 2026, refuzând să mai lase restricțiile post-angajare la nivel de simplă declarație. Proiectul creează un mecanism simetric, funcțional din prima zi, deoarece ambele modificări fac parte din același pachet:</p> <p>-Legea nr. 133/2016 (art. 18) stabilește <i>obligația fostului funcționar/demnitar</i> de a solicita avizul, procedurile interne ale ANI și termenul de 5 zile pentru emitere;</p> <p>-Codul Muncii (art. 46) stabilește <i>interdicția corelativă pentru angajator</i> de a semna contractul în lipsa acestui aviz, sub sancțiunea nulității absolute. Eliminarea interdicției din Codul Muncii ar perpetua exact situația criticată de GRECO: o normă teoretică în Legea 133, pe care angajatorii privați o pot ignora legal deoarece nu au nicio barieră în legislația muncii. Pentru a asigura conformarea obligatorie a Republicii Moldova în fața partenerilor europeni până la raportul de monitorizare suplimentar solicitat pentru septembrie 2027, menținerea interdicției în Codul Muncii este o măsură imperativă.</p>
	<p>52.</p>	<p>Cu referire la art. IV:</p> <p>- pct. 7 se propune completarea art. 25 cu un alineat nou cu următorul cuprins: „Desfășurarea activităților prevăzute la alin. (3) se realizează cu respectarea garanțiilor privind durata timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzute de legislația muncii.”</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Propunerea de a introduce un alineat nou cu privire la respectarea timpului de muncă și de odihnă nu se justifică în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a modificat substanța sau conținutul de fond al interdicțiilor și</p>

			permisiunilor stabilite la articolul 25. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.
	53.	- pct. 7 alin. (2) cuvântul „alte” se substituie cu cuvântul „următoarele” în vederea asigurării clarității și previzibilității normei juridice, întrucât utilizarea termenului „alte” poate genera ambiguități cu privire la natura activităților vizate de restricția instituită;	Se acceptă. La Art.V pct.8, art.25 alin.(2) va avea următorul cuprins: „(2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare următoarele activități remunerate:”
	54.	- pct. 7 alin. (3), se consideră necesară clarificarea sub incidența căror norme urmează a fi desfășurate activitățile suplimentare prevăzute la lit. a)-f);	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Propunerea nu se justifică în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a modificat substanța sau conținutul de fond al interdicțiilor și permisiunilor stabilite la articolul 25. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.
	55.	- pct. 7 alin. (3), se va menționa că activitățile suplimentare menționate la lit. b) și c) se desfășoară în afara programului de muncă aferent funcției publice, pentru a evita apariția unor inechități între funcționarii publici sub aspectul volumului sarcinilor și al remunerării muncii, care pot afecta respectarea principiului plății egale pentru muncă de valoare egală, prevăzut de legislația muncii;	Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(3) lit.b) și c) vor avea următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), funcționarul public poate desfășura alte activități, 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;

			<p>b) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate integral din surse externe nerambursabile;</p> <p>c) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor finanțate integral din surse externe nerambursabile sau a proiectelor de asistență externă finanțate din granturi acordate Guvernului ori autorității publice, în cadrul autorității în care este angajat, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și cu condiția desemnării exprese prin act administrativ. Prezenta prevedere nu se aplică funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau control asupra activităților realizate în cadrul proiectului și nici funcționarilor publici pentru care participarea la proiect generează o situație de conflict de interese în raport cu funcția publică exercitată;</p>
	<p>56.</p>	<p>- pct. 7 alin. (3) lit. f) nu se consideră necesară clarificarea regimului juridic aplicabil activității desfășurate în cadrul echipelor de proiect de asistență externă, inclusiv sub aspectul timpului de muncă, al modalității de remunerare și al naturii raporturilor juridice aferente (CIM, contract civil/prestare servicii etc). Totodată, urmează a fi precizat expres că activitatea respectivă se desfășoară fără suprapunerea timpului de muncă aferent funcției publice de bază cu timpul destinat activității suplimentare.</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(3) lit.e) va avea următorul cuprins: „(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) lit.c), funcționarul public poate desfășura activități suplimentare în afara programului de muncă aferent funcției publice, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează: 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</p>

			este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, nu este de competența autorității în care acesta este angajat.)”
57.	<p>Cu referire la art. IV pct. 4 din proiect (art. 20 alin. (4) din Legea nr. 158/2008), se constată că formularea propusă reproduce, în esență, lista criteriilor protejate prevăzută la art. 1 alin. (1) din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității. În acest context, Ministerul informează că, la etapa actuală, se află în proces de transpunere a Directivei 2000/43/CE și a Directivei 2000/78/CE, prin proiectul de lege cu numărul unic 181/MMPS/2026 privind modificarea unor acte normative în domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă și egalității de tratament. Astfel, potrivit proiectului menționat, se propune modificarea art. 8, din Codul muncii nr. 154/2003 după cum urmează: „(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.”[...] Abordarea respectivă este orientată spre asigurarea unei reglementări uniforme și coerente a cadrului normativ în domeniul nediscriminării. În plus, includerea unei liste autonome de criterii în legea specială poate crea impresia că protecția funcționarilor publici este limitată la criteriile expres enumerate în acel act, deși regimul juridic general al nediscriminării se aplică în mod transversal tuturor raporturilor juridice relevante, inclusiv raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici. În acest sens, pentru evitarea eventualelor necorelări legislative ulterioare și menținerea unei abordări unitare în procesul de armonizare a legislației naționale cu acquis-ul Uniunii Europene în domeniul egalității de tratament, se consideră oportună examinarea posibilității utilizării unei norme de trimitere la criteriile protejate stabilite de Legea nr. 121/2012, în locul reproducerii exhaustive a acestora în legea sectorială.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatul (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, 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.”</p> <p>Se relevă, ca argument de principiu, faptul că articolul 5 din Legea nr. 158/2008 are un caracter strict declarativ și definitoriu, instituind pilonii conceptuali ai serviciului public, printre care figurează deja egalitatea și nondiscriminarea ca repere filosofice de bază. Încărcarea acestui articol de principii cu o listă tehnică de criterii sau cu proceduri de tratament ar altera structura simbolică a normei.</p> <p>În schimb, este mult mai viabilă și corectă din punct de vedere al tehnicii legislative operarea acestei modificări în cadrul articolului 20 alineatul (4), care reglementează în mod direct „<i>Protecția juridică în exercițiul funcției</i>”. Spre deosebire de art. 5, articolul 20 este o normă de aplicare imediată, care generează obligații juridice stricte și acțiuni concrete de protecție din partea autorității angajatoare.</p> <p>Prin această reconfigurare la art. 20 alin. (4), se acceptă pe deplin raționamentul Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS) referitor la inoportunitatea menținerii</p>	

			<p>unei liste autonome și exhaustive de criterii protejate într-o lege sectorială, fapt ce ar fi putut genera necorelări legislative ulterioare și riscul unei interpretări limitative a drepturilor funcționarilor.</p> <p>Cu toate acestea, eliminarea totală a elementelor de transpunere din textul Legii nr. 158/2008 nu este oportună. Potrivit Declarației de compatibilitate nr. 31/02-126-5848 din 21.05.2026 a Centrului de Armonizare a Legislației, prezentul proiect este oficial înregistrat în Programul Național de Aderare ca vehicul de transpunere parțială a Directivei 2000/78/CE, în sensul extinderii și consolidării interdicției discriminării în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.</p> <p>Pentru a asigura o simetrie perfectă cu reforma de armonizare promovată de MMPS prin proiectul de lege nr. 181/MMPS/2026, noua redacție a articolului 20 alineatul (4) renunță la reproducerea mecanică a criteriilor și introduce o normă de trimitere expresă și dinamică la Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității.</p> <p>Această abordare garantează realizarea tuturor obiectivelor strategice:</p> <ul style="list-style-type: none">-Se păstrează neatins articolul 5 privind principiile generale, lăsându-i textul curat și solemn;-Se menține indicatorul de transpunere a Directivei 2000/78/CE în sectorul public, validat de Centrul de Armonizare a Legislației;-Se asigură uniformitatea legislativă dorită de MMPS, orice modificare sau extindere viitoare a criteriilor în Legea nr. 121/2012 urmând să se aplice automat și transversal și funcționarilor publici, fără a mai fi necesară modificarea Legii nr. 158/2008;
--	--	--	---

			<p>-Se conservă specificul din raporturile de muncă pentru criteriile particulare esențiale (domiciliu, opțiune politică, activitate sindicală).</p> <p>Prin urmare, prin concentrarea modificării la art. 20 alin. (4) în această formă de trimitere, obiecția este soluționată integral și coerent.</p>
	<p>58.</p>	<p>Cu referire la art. IV, propunerea de completare a art. 20 cu alin. (5), potrivit căreia nu constituie discriminare stabilirea limitei maxime de 63 de ani pentru accesul la funcția publică și pentru activitatea în funcția publică, ridică probleme de compatibilitate cu standardele europene în materia egalității de tratament. În primul rând, criteriul vârstei nu trebuie tratat printr-o excepție formulată rigid, nominală și absolută. Potrivit logicii Directivei 2000/78/CE privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, diferențele de tratament pe criteriul vârstei pot fi admise doar dacă sunt justificate obiectiv și rezonabil de un scop legitim și dacă mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare. Prin urmare, nu este suficient ca legea să declare că o anumită limită de vârstă „nu constituie discriminare”. O asemenea formulare inversează analiza juridică: în loc să instituie criteriile de verificare a proporționalității, textul stabilește din start concluzia că măsura este nediscriminatorie. Aceasta slăbește garanțiile de protecție și poate genera aplicări automate, fără examinarea naturii funcției, a scopului urmărit și a caracterului proporțional al măsurii. În al doilea rând, stabilirea unei singure limite de vârstă — 63 de ani — ca excepție expresă îngreunează textul juridic și reduce flexibilitatea normei. Dacă în viitor vor apărea alte limitări legate de vârstă, în raport cu anumite categorii de funcții, condiții de exercitare sau obiective legitime de politică publică, acestea ar trebui introduse succesiv în lege. O asemenea tehnică legislativă este nefuncțională și riscă să transforme norma într-o listă de derogări punctuale. Este preferabil ca legea să stabilească condiția generală a excepției, nu fiecare caz individual de excepție. Astfel, orice diferență de tratament pe criteriul vârstei ar trebui să fie admisibilă numai dacă îndeplinește cumulativ condițiile de legalitate, scop legitim, necesitate și proporționalitate.</p> <p>O posibilă formulare ar fi: „Nu constituie discriminare pe criteriul vârstei diferența de tratament prevăzută de lege, inclusiv stabilirea unor limite de vârstă pentru accesul la funcția publică sau pentru exercitarea acesteia, dacă măsura este justificată în mod obiectiv și rezonabil de un scop legitim, inclusiv de obiective de politică a ocupării forței de muncă, de planificare a resurselor umane sau de asigurare a bunei</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatul (5) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) Nu constituie discriminare pe criteriul vârstei diferența de tratament prevăzută de lege, inclusiv stabilirea unor limite de vârstă pentru accesul la funcția publică sau pentru exercitarea acesteia, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă în serviciul public, de planificare a resurselor umane și de asigurare a bunei funcționări a serviciului public.”.</p>

	<p>funcționări a serviciului public, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate, necesare și proporționale.”</p> <p>Această formulare este mai apropiată de standardul Directivei 2000/78/CE, nu creează o excepție absolută pentru o singură vârstă și permite controlul proporționalității în fiecare situație concretă. Totodată, ea evită încărcarea inutilă a textului legal cu derogări individuale, care ar trebui ulterior completate ori de câte ori apar alte situații de diferențiere pe criteriul vârstei.</p>	
59.	<p>Cu referire la art. IV:</p> <p>- pct. 4 alin. (5), se consideră oportună completarea textului „obiectivele de politică a ocupării forței de muncă” cu cuvintele „în serviciul public” (sau, după caz, „în sectorul public”), în vederea delimitării clare a domeniului de aplicare a măsurii și asigurării coerenței terminologice a normei;</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatul (5) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(5)Nu constituie discriminare pe criteriul vârstei diferența de tratament prevăzută de lege, inclusiv stabilirea unor limite de vârstă pentru accesul la funcția publică sau pentru exercitarea acesteia, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă în serviciul public, de planificare a resurselor umane și de asigurare a bunei funcționări a serviciului public.”.</p>
60.	<p>- la pct. 13 alin. (5²), paragraful al doilea, după cuvintele „continuitatea activității” se completează cu cuvintele „subdiviziunii”, pentru concretizarea domeniului de aplicare a normei;</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Astfel, la Art.V pct.16 articolul 42, alineatul (5²) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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 a numirilor succesive să depășească 7 ani.</p> <p>Din această perioadă, exercitarea unei funcții publice de conducere și/sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior nu poate depăși cumulativ 3 ani.</p> <p>Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii.</p>

			<p>Numirea se realizează doar cu acordul funcționarului public cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d), dacă la ultima evaluare a performanțelor profesionale a obținut: cel puțin calificativul „bine”, în cazul funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publice de conducere; cel puțin calificativul „foarte bine”, în cazul funcționarilor publici de conducere de nivel superior.</p> <p>Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității subdiviziunii interne sau, după caz, a autorității publice, și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop.</p> <p>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.”;</p>
	<p>61.</p>	<p>- este important a se menționa că pentru implementarea pct. 13 alin. (5²), Cancelaria de Stat urmează să asigure admisibilitatea candidaților din rândurile funcționarilor publici de execuție pentru participarea la instruirile desfășurate pentru funcționarii publici de conducere și pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, în vederea asigurării continuității activității și pregătirii profesionale a potențialilor succesori ai funcțiilor respective.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La propunerile argumentate ale autorităților publice, Cancelaria de Stat urmează să asigure admisibilitatea candidaților din rândurile funcționarilor publici de execuție pentru participarea la instruirile desfășurate pentru funcționarii publici de conducere și pentru funcționarii publici de conducere de nivel superior, în vederea asigurării continuității activității și pregătirii profesionale a potențialilor succesori ai funcțiilor respective.</p>

	<p>62.</p>	<p>Cu titlu general, Ministerul informează că prin Legea nr. 440/2023, Republica Moldova a ratificat Convenția OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii, în acest context a fost aliniată legislația generală (Codul muncii) la prevederile convenției respective. Prin urmare, se recomandă autorului proiectului examinarea necesității operării intervențiilor normative de rigoare asupra legislației speciale relevante.</p>	<p>Se acceptă de principiu recomandarea Ministerului de resort privind importanța alinierii legislației sectoriale la standardele stabilite prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii.</p> <p>La etapa actuală, cadrul normativ primar care reglementează managementul funcției publice și statutul funcționarului public (Legea nr. 158/2008) conține deja repere esențiale în acest sens. Mai exact, prin modificările operate recent, în textul articolului 20 alineatul (2) a fost instituită obligația expresă a autorităților publice de a asigura protecția funcționarului public împotriva oricărui tip de violență, discriminare sau hărțuire cărora le-ar putea fi victimă în exercițiul funcției sau în legătură cu aceasta.</p> <p>Cu toate acestea, întrucât Ministerul Muncii și Protecției Sociale este autoritatea publică centrală responsabilă de elaborarea politicilor în domeniul raporturilor de muncă și are expertiza de nișă pe dosarul Convenției OIM nr. 190, autorul proiectului rămâne pe deplin deschis pentru perfecționarea cadrului normativ special relevant.</p>
	<p>63.</p>	<p>Cu referire la art. VIII din proiect: - se consideră oportună completarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu prevederi exprese privind interzicerea oricăror forme de violență și hărțuire la locul de muncă în corelare cu prevederile art. 8¹ din Codul muncii;</p>	<p>Se acceptă de principiu recomandarea privind oportunitatea reflectării standardelor de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii la locul de muncă în raport cu persoanele care exercită funcții de demnitate publică.</p> <p>Cu toate acestea, se relevă că prevederile articolului 8¹ din Codul muncii au un caracter general, transversal și imperativ, fiind aplicabile pe deplin în toate mediile profesionale din Republica Moldova. Din această perspectivă, persoanele cu funcții de</p>

			<p>demnitate publică care conduc autorități instituționale au, în primul rând, calitatea de angajator, fiindu-le deja aplicabile toate obligațiile severe stabilite la art.8¹ alin. (3) și (4) din Codul muncii (elaborarea politicilor interne, instituirea procedurilor confidențiale de raportare, informarea anuală a personalului etc.). De asemenea, în calitate de subiecți ai raporturilor de muncă, demnitarii intră sub incidența interdicțiilor generale stabilite la alin. (1) al aceluiași articol.</p> <p>Întrucât Legea nr. 199/2010 reglementează în mod specific statutul politic și de mandat al demnitarilor (numire, suspendare, încetare a mandatului, incompatibilități), inserarea unor proceduri operaționale de dreptul muncii în acest act sectorial necesită o adaptare tehnică riguroasă pentru a evita duplicarea normelor sau crearea de paralelisme legislative.</p> <p>Având în vedere rolul de autoritate de profil pe care Ministerul Muncii și Protecției Sociale îl deține în implementarea Convenției OIM nr. 190 și în gestionarea legislației muncii, autorul proiectului este pe deplin deschis pentru operarea completărilor de rigoare. În măsura în care MMPS consideră că dispozițiile de drept comun din Codul muncii sunt insuficiente și se impun intervenții exprese specifice mandatului de demnitate publică în Legea nr. 199/2010, așteptăm propunerile concrete de text redactat, în vederea analizării, expertizării și integrării acestora în versiunea finală a proiectului.</p>
	<p>64.</p>	<p>- la pct. 3 din proiect (art. 9), se consideră necesară completarea și dezvoltarea reglementărilor propuse și sub aspectul altor garanții aferente raporturilor de muncă, inclusiv privind timpul de odihnă, repausul zilnic și săptămânal, concediul anual, munca suplimentară și retribuirea muncii, în vederea asigurării unei reglementări coerente și exhaustive în raport cu prevederile legislației muncii. Or, redacția propusă</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Textul propus pentru articolul 9 din Legea nr. 199/2010 asigură deja un echilibru perfect și o corelare deplină cu legislația muncii, fără a crea viduri legislative sau insecuritate juridică, din următoarele considerente:</p>

		<p>reglementează insuficient unele aspecte esențiale aferente raporturilor de muncă prevăzute de Codul muncii.</p>	<p>1. Principiul aplicării subsidiare a dreptului comun (Codul Muncii): Solicitarea de a „completa și dezvolta” în textul legii speciale reglementări detaliate privind timpul de odihnă, repausul zilnic și săptămânal, concediul anual sau munca suplimentară contravine principiilor de bază ale tehnicii legislative. Legea nr. 199/2010 este o lege specială care reglementează exclusiv specificul statutului demnitarului. Pentru toate aspectele care nu sunt reglementate expres de legea specială, se aplică de drept și în mod subsidiar normele generale ale Codului Muncii. Reproducerea mecanică a capitolelor din Codul Muncii în textul Legii nr. 199/2010 ar fi o redundanță legislativă inutilă.</p> <p>2. Eficiența normei de trimitere de la alineatul (3): Autorul proiectului a prevăzut expres la art. 9 alin. (3) că: <i>„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”</i>. Această normă de trimitere directă și imperativă absoarbe automat toate garanțiile oferite de Codul Muncii. Prin urmare, toate aspectele invocate în obiecție (repausul zilnic, repausul săptămânal, compensarea muncii suplimentare) sunt acoperite de jure prin trimiterea directă la dreptul comun al muncii.</p> <p>3. Reglementarea strictă a specificului demnității publice: Singurul element care trebuia reglementat distinct în legea specială este cel de la alin. (1), respectiv faptul că <i>„Demnitarul își exercită încontinuu mandatul pe toată durata acestuia”</i>. Aceasta este o particularitate constituțională și politică a funcției de demnitate publică (un ministru sau</p>
--	--	--	--

			<p>un conducător de autoritate centrală trebuie să poată semna acte sau gestiona crize la orice oră din zi sau din noapte). Totuși, pentru a preveni abuzurile și pentru a stabili o bază clară de calcul administrativ, alin. (2) fixează durata normală de referință la 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, lăsând restul mecanismelor în grija Codului Muncii.</p> <p>4. Garanțiile privind concediile și retribuirea muncii: Dreptul la concediul anual de odihnă al demnitarilor și retribuirea muncii acestora sunt deja reglementate în mod exhaustiv în alte articole dedicate din Legea nr. 199/2010 și în Legea specială nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p> <p>Prin urmare, textul proiectului este complet, predictibil și asigură protecția drepturilor demnitarilor prin aplicarea directă a normelor generale ale Codului Muncii, nefiind necesară o supra-reglementare.</p>
<p>Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor (Aviz nr. 15-2826 din 25.05.2026)</p>	65.	Lipsă de obiecții și propuneri.	Se ia act.
<p>Compania Națională de Asigurări în Medicină (Aviz nr. 01-08/1609 din 25.05.2026)</p>	66.	<p>La art. IV (privind modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public):</p> <p>1) în dispoziția de la pct. 1, cuvântul „Preambulul” se va substitui cu cuvintele „Clauza de armonizare”, pentru identificarea corectă a elementului constitutiv supus modificării, în conformitate cu prevederile art. 41 și 44 alin. (3) și (4) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative;</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art.V pct.1 are următorul cuprins. „Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:”</p>
	67.	2) la pct. 9, norma de la art. 27 ¹ alin. (3) necesită a fi exclusă, deoarece este conceptual străină de obiectul de reglementare al acestui articol – condițiile speciale de candidare la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene. Conform art. 27 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 158/2008, una dintre condițiile pentru a candida la o funcție publică este deținerea cetățeniei Republicii Moldova. Totodată, la art. 271 alin. (1) se propune o normă derogatorie de la regula generală prenotată,	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.V pct.12 va avea următorul cuprins: „Articolul 27¹. Condiții pentru a candida la unele funcții publice pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene</p>

		<p>aplicabilă cetățenilor statelor membre ale UE. În aceste condiții, corelația juridică dintre regula generală și excepția derogatorie este deja acoperită de normele sus-numite. Prin urmare, stabilirea atribuției autorităților publice angajatoare de a identifica funcțiilor publice specifice care pot fi ocupate doar de către persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova nu respectă rigorile tehnicii legislative privind structura logică a normelor juridice.</p>	<p>Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție care nu implică emiterea nemijlocită a actelor administrative individuale și/sau normative și nici exercitarea atribuțiilor de certificare, control, supraveghere, sancționare sau a altor competențe exercitate în mod unilateral și imperativ în numele statului, în modul stabilit de Guvern.”</p>
	<p>68.</p>	<p>La art. V, în art. 313⁶ alin. (2) din Codul contravențional este necesară și modificarea cuvintelor „ultimului an”, pentru asigurarea concordanței cu dispozițiile din proiect ce vizează majorarea de la un an la 18 luni a termenului de aplicare a restricțiilor privind încheierea contractelor comerciale de către subiecții declarării averii și intereselor personale.</p>	<p>Se acceptă. La propunerea ANI, articolul 313⁶ va avea următorul cuprins: „Articolul 313⁶. Încălcarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor (1) Încălcarea regimului juridic al restricțiilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin: d) nerespectarea restricțiilor legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu; e) nerespectarea restricțiilor în cazul încheierii contractelor comerciale; f) nerespectarea restricțiilor la primirea, folosirea, înstrăinarea și transmiterea în folosință a bunurilor, se sancționează cu amendă de la 150 la 400 de unități convenționale. (2) Încălcarea regimului juridic al limitărilor aplicabil subiecților declarării averii și a intereselor personale în sensul Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale manifestată prin nerespectarea limitării reprezentării și limitării publicității,</p>

			se sancționează cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale.”.
	69.	La art. IX, în acord cu modificarea propusă la art. 4 al Legii nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, relevăm necesitatea excluderii textului „, , germana, spaniola, italiana” și din art. 4 ¹ al legii respective.	Se acceptă. La Art.X, pct. 2 și 3, articolul 4 va avea următorul cuprins: „Art.4 – La stabilirea cerințelor specifice minime de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională (engleza, franceza) se va ține cont de nivelul de competență stabilit în Cadrul european comun de referință pentru limbi. Articolul 4 ¹ se abrogă.”
Comisia Electorală Centrală (Aviz nr.4555 din 25.05.2026)	70.	Art. IV – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Cu referire la pct. 7 din proiect, care vizează modificarea art. 25 („Incompatibilități generale pentru funcția publică”), considerăm oportună excluderea lit. e) din cuprinsul alin. (2). Potrivit textului acestei norme, „Funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate (...) 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”. Dispoziția legală nu are caracterul unei incompatibilități generale pentru funcția publică, ci reglementează o situație particulară aferentă exercitării mandatului de consilier local și raporturilor de serviciu existente în cadrul autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială. Totodată, precizăm că incompatibilitatea respectivă este deja reglementată în cuprinsul art. 7 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 768/2000 privind statutul alesului local, potrivit căruia „Mandatul alesului local este incompatibil cu calitatea de funcționar public, de angajat în subdiviziunile autorităților administrației publice locale (aparatură președintelui raionului, primăriei, primărie și preturile municipiului Chișinău, direcții, secții și alte subdiviziuni), inclusiv ale Adunării Populare a Găgăuziei și ale Comitetului executiv al Găgăuziei”. Domeniul de aplicare al acestor prevederi a fost delimitat prin Legea nr. 263/2012 privind interpretarea articolului 7 alineatul (1) literele c) și d) din Legea nr. 768-XIV din 2 februarie 2000 privind statutul alesului local, al cărei articol unic pct. 1 precizează că, „Prevederile literei c) se aplică funcționarilor publici și angajaților din	Se acceptă. Conform Art.V pct.10, 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 următoarele 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 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

		<p>subdiviziunile autorităților administrației publice locale de același nivel și din aceeași unitate administrativ-teritorială”.</p> <p>Mai mult decât atât, art. 25 alin. (10) din proiectul de lege stabilește expres că „Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială”. În aceste condiții, menținerea incompatibilității indicate în cadrul art. 25 apare ca fiind redundantă și necorespunzătoare obiectului de reglementare al acestuia.</p>	<p>privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat;</p> <p>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.</p> <p>(3) Prin derogare de la prevederile alin. (2), funcționarul public poate desfășura alte activități, în condițiile legii, cu respectarea regimului juridic al integrității și evitarea conflictelor de interese, după cum urmează:</p> <p>a) științifice, didactice, de instruire, de creație sau practică medicală;</p> <p>b) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor sau programelor internaționale de cercetare și inovare finanțate integral din surse externe nerambursabile;</p> <p>c) de participare, în afara programului de muncă aferent funcției publice, la implementarea proiectelor finanțate integral din surse externe nerambursabile sau a proiectelor de asistență externă finanțate din granturi acordate Guvernului ori autorității publice, în cadrul autorității în care este angajat, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și cu condiția desemnării exprese prin act administrativ. Prezenta prevedere nu se aplică funcționarilor publici care exercită atribuții de audit sau control asupra activităților realizate în cadrul proiectului și nici funcționarilor publici pentru care participarea la proiect generează o situație de conflict de interese în raport cu funcția publică exercitată;</p>
--	--	---	---

			<p>d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în întreprinderile de stat, societățile comerciale și instituțiile publice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome;</p> <p>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.</p> <p>(4) Modul de cumulare a activităților stabilite la alin.(3) lit.a)-d) cu funcția publică se stabilește de către Guvern.</p> <p>(5) Funcționarul public, cu excepția celui care este conducător sau adjunct al conducătorului autorității publice, 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.</p> <p>(6) Funcționarul public nu poate deține calitatea de administrator al persoanei juridice de drept privat cu scop lucrativ (comercial) și nu poate desfășura activitate de întreprinzător.</p> <p>(7) Prin derogare de la alin. (6), funcționarul public poate deține calitatea de fondator sau asociat al unei societăți comerciale, cu condiția ca activitatea acesteia să nu fie în legătură</p>
--	--	--	---

			<p>directă sau indirectă cu atribuțiile de serviciu exercitate de funcționarul public și să nu genereze conflicte de interese.</p> <p>(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.</p> <p>(9) Funcționarul public nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice.</p> <p>(10) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(7) și alin.(8) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage răspunderea în conformitate cu prevederile Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.</p> <p>(11) Alte incompatibilități și restricții se stabilesc prin legislație specială.”</p>
	<p>71.</p>	<p>2. Art. VIII - Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică</p> <p>2.1. Pct. 2 din proiect se referă la modificarea art. 6 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică (în continuare - Legea nr. 199/2010).</p> <p>În cele dintâi, propunem completarea normei de la alin. (1) al art. 6 cu prevederi care să stabilească că alegerea de către un organ colegial se consideră numire, iar ocuparea funcției de demnitate publică prin alegeri se realizează în condițiile Codului electoral nr. 325/2022.</p> <p>Considerăm că intervenția legislativă ar fi justificată de necesitatea clarificării regimului juridic aplicabil modalităților de ocupare a funcțiilor de demnitate publică și de înlăturare a eventualelor ambiguități de interpretare.</p> <p>La etapa actuală, distincția dintre „alegeri” și „numire” nu este detaliată suficient pentru situațiile în care desemnarea are loc prin votul unui organ colegial. Un</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.IX pct.2, articolul 6 alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 6. Ocuparea funcției de demnitate publică</p> <p>(1) Ocuparea funcției de demnitate publică are loc prin alegeri sau prin numire, în condițiile legii. Alegerea persoanei într-o funcție de demnitate publică de către un organ colegial se consideră numire.”</p>

	<p>exemplu ilustrativ în acest sens îl constituie art. 49 alin. (1) din Legea nr. 436/2006 privind administrația publică locală, conform căreia „Consiliul raional alege președintele raionului, la propunerea a cel puțin o treime din consilierii aleși, cu votul majorității consilierilor aleși”.</p> <p>În lipsa unei precizări exprese, astfel de proceduri pot fi interpretate fie ca alegeri în sensul art. 1 din Codul electoral nr.325/2022, fie ca o formă de numire indirectă, ceea ce poate conduce la aplicarea neunitară a normei.</p> <p>Astfel, includerea tezei potrivit căreia alegerea de către un organ colegial se consideră numire stabilește un criteriu juridic ce permite încadrarea corectă a acestor situații și evitarea suprapunerilor dintre cele două modalități de accedere în funcție.</p>	
72.	<p>2.2. Art. 6 alin. (2) și (3) reglementează condițiile pentru ocuparea funcției de demnitate publică, fără însă a distinge între cele două modalități de accedere în funcție.</p> <p>În această privință, subliniem că restricțiile privind exercitarea dreptului de a fi ales sunt enumerate în mod expres și exhaustiv în art. 16 alin. (2) din Codul electoral. Or, din compararea acestor prevederi se constată că cerințele de la art. 6 alin. (2) și (3) au un caracter mai restrictiv decât cele instituite de legea electorală, întrucât includ cerințe suplimentare referitoare, <i>inter alia</i>, la lipsa situațiilor de destituire dintr-o funcție publică și de încetare a contractului individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani, inexistența înscrierilor în cazierul de integritate profesională, precum și inexistența antecedentelor penale stinse pentru anumite categorii de infracțiuni.</p> <p>Prin urmare, considerăm necesară introducerea, atât după textul „Ocuparea funcției de demnitate publică” de la art. 6 alin. (2), cât și după textul „Nu poate ocupa funcția de demnitate publică” din cuprinsul art. 6 alin. (3), a sintagmei „prin numire”. În acest fel, normele prevăzute la alin. (2) și (3) vor fi aplicabile exclusiv persoanelor care acced în funcție prin numire, și nu persoanelor alese în condițiile Codului electoral.</p> <p>O asemenea delimitare este justificată de natura distinctă a celor două modalități de accedere în funcție. În cazul alegerilor, aprecierea oportunității alegerii unei persoane aparține electoratului, care își exercită dreptul suveran de a alege, în limitele prevăzute de Codul electoral. În schimb, în cazul ocupării funcției de demnitate publică prin numire, instituirea unor condiții suplimentare urmărește limitarea marjei de apreciere a autorității competente și asigurarea unor standarde sporite de integritate pentru persoanele desemnate în funcție.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>În Art.IX, pct.2, la art.6 alin.(2) și (3) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) deține cetățenia Republicii Moldova; b) cunoaște limba română la un nivel care îi permite exercitarea mandatului și îndeplinirea atribuțiilor funcției de demnitate publică; c) are capacitate deplină de exercițiu; d) după caz, îndeplinește alte condiții/cerințe stabilite prin legi speciale. <p>(3) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică prin numire, suplimentar condițiilor de bază stabilite la alin. (2), persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții suplimentare:</p> <p>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 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;</p> <p>în ultimii 5 ani, nu are înscrieri în cazierul privind integritatea profesională referitoare la</p>

			<p>rezultate negative ale testului de integritate profesională, în condițiile Legii nr. 325/2013; nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive; nu are interdicția de a ocupa funcțiile menționate la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.”.</p>
73.	<p>2.3. Cu referire la alin. (3) al art. 6 din Legea nr. 199/2010, apreciem ca fiind necesară revizuirea textului „inclusiv în cadrul în care a fost absolvită de răspundere penală”. În redactarea propusă, norma vizează exclusiv ipoteza absolvirii de răspundere penală dispuse de instanța de judecată, fără a acoperi situațiile în care actul de amnistie intervine în faza urmăririi penale.</p> <p>Or, potrivit art. 275 pct. 4 din Codul de procedură penală nr. 122/2003, urmărirea penală nu poate fi pornită, iar dacă a fost pornită, aceasta urmează a fi încetată în cazul prevenirii amnistiei. În această ipoteză, nu operează instituția absolvirii de răspundere penală, ci încetarea urmăririi penale, în condițiile art. 285 alin. (2) din același cod.</p> <p>În vederea asigurării exhaustivității reglementării, dispoziția urmează a fi reformulată, astfel încât să includă expres cazul prevenirii amnistiei în cursul urmăririi penale.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.IX pct.2, art.6 alin.(4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică prin numire 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 ori urmărirea penală sau procesul penal a fost încetat în baza unui act de amnistie sau grațiere.”.</p>	
74.	<p>Totodată, considerăm oportună substituirea cuvintelor „printr-un act de amnistie” cu textul „în baza unui act de amnistie”. Propunerea derivă din natura juridică a amnistiei, care constituie un act adoptat prin lege organică de către Parlament și care se aplică în privința unor categorii determinate de persoane sau asupra anumitor infracțiuni prevăzute de lege.</p> <p>Spre deosebire de grațiere, care are caracter individual, amnistia are caracter general și impersonal, producând efecte juridice în temeiul legii de amnistie adoptate. Din această perspectivă, utilizarea sintagmei „în baza” reflectă mai fidel mecanismul juridic prin care intervine amnistia.</p> <p>În același timp, având în vedere că, potrivit art. 108 alin. (1) din Codul penal nr. 985/2002, grațierea produce efecte exclusiv în privința persoanelor condamnate, este necesară și completarea normei cu expresia „după caz”, pentru a delimita corespunzător incidența amnistiei și a grațierii.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.IX pct.2, art.6 alin.(4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică prin numire 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 ori urmărirea</p>	

		<p>Având în vedere cele expuse, în scopul asigurării unei redactări coerente și exhaustive a textului de lege, propunem expunerea alin. (3) al art. 6 în următoarea redacție:</p> <p>„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 sau față de aceasta a încetat urmărirea penală în baza unui act de amnistie sau grațiere, după caz.”</p>	penală sau procesul penal a fost încetat în baza unui act de amnistie sau grațiere.”.
Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare <i>(Aviz nr.23-02/1555 din 25.05.2026)</i>	75.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Energiei <i>(Aviz nr.12-1338 din 25.05.2026)</i>	76.	<p>La Art. IV (modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public):</p> <p>1) La pct. 4, articolul 20 alin. (4) se propune excluderea cuvintelor „nelegate de calitățile sale profesionale” având în vedere că, interzicerea discriminării operează în raport cu orice criteriu prevăzut de lege, indiferent de existența sau inexistența unei legături cu calitățile profesionale ale funcționarului public, iar evaluarea performanțelor profesionale, aprecierea cunoștințelor, precum și diferențierea calificativelor de evaluare ori a condițiilor de salarizare, efectuate în temeiul criteriilor obiective și legale, nu constituie acte de discriminare.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatul (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, pe criteriile protejate stabilite prin Legea nr.121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și pe criteriile de domiciliu, opțiunea politică, apartenență sau activitate sindicală sau alte criterii .”</p>

	<p>77. 2) La pct. 7, articolul 25 alin. (2) lit. d) ținem să menționăm că propunerea reprezintă o ingerință excesivă și disproporționată în exercitarea dreptului la muncă al funcționarului public drept profesionist și nu aduce o justificare obiectivă și rezonabilă acestei măsuri. Norma nu ține cont de faptul dacă exercitarea acestei activități creează un conflict de interese ori aduce prejudiciu autorității. Mai mult, prevederea creează un tratament diferențiat între funcționarii publici din Republica Moldova și experții ori funcționarii din statele europene, care prin proiectul supus avizării sunt încurajați să aplice la funcțiile publice din cadrul autorităților naționale, fiind create condiții favorabile în acest sens. Prin urmare, funcționarii publici naționali sunt restricționați în accesul la proiecte europene, schimburi profesionale și oportunități de dezvoltare profesională, ceea ce reduce competitivitatea acestora. Restrângerea dreptului la activitate profesională și la participare în proiecte internaționale trebuie să respecte principiul proporționalității și să urmărească un scop legitim clar demonstrat. De asemenea, efectul practic al normei este unul de descurajare a implicării funcționarilor publici în inițiative europene și internaționale, ceea ce contravine obiectivului de modernizare a administrației și de preluare a bunelor practici europene. Participarea funcționarilor în astfel de proiecte nu reprezintă doar un interes personal al acestora, ci și un beneficiu direct pentru instituția publică și pentru stat, prin transfer de expertiză, consolidare instituțională și dezvoltare profesională. Aici propunem preluarea abordării expuse la același articol alin. (3) lit. e) din proiect.</p> <p>3) La pct. 7, articolul 25 alin. (3) lit. c) și f) se impune clarificarea derogărilor instituite în scopul evitării interpretărilor. În redacția propusă, lit. c) prevede posibilitatea funcționarului public de a desfășura activități suplimentare prin „participare în proiecte finanțate integral din surse externe”, iar lit. f) instituie posibilitatea funcționarului public de a face „parte din echipa de proiect de asistență externă”. Sub acest aspect, se impune delimitarea expresă a categoriilor de activități care pot fi desfășurate de funcționarii publici în cadrul proiectelor finanțate din surse externe, precum și stabilirea diferenței dintre noțiunea de „participare în proiect” și de „a face parte din echipa de proiect”, pentru a exclude eventuale aplicări neuniforme.</p> <p>4) La pct. 7, art. 25 alin. (6) și (8) repetă prevederea de la art.5. Din perspectiva tehnicii legislative, o asemenea formulare poate fi calificată drept o tautologie juridică, întrucât reiterează principiile din care rezultă deja implicit și obligația funcționarului public de a acționa imparțial, în interes public și fără favorizarea unor interese private. Or, utilizarea funcției publice pentru avantaje acordate anumitor persoane fizice sau juridice este interzisă.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecțiile formulate nu pot fi acceptate, din considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Propunerea nu se justifică în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a modificat substanța sau conținutul de fond al interdicțiilor și permisiunilor stabilite la articolul 25. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.</p>
--	---	--

		<p>5) La pct. 7, art. 25 alin. (7), se propune completarea sintagmei „funcției publice vacante sau temporar vacante” cu sintagma „temporar absente”, astfel încât alineatul (7) să aibă următorul cuprins: „(7) Funcționarul public poate cumula, în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, atribuțiile funcției sale cu atribuțiile funcției publice vacante, temporar vacante ori temporar absente sau cu atribuțiile funcției al cărei titular a fost detașat în calitate de expert național la o instituție sau la un organism al Uniunii Europene, fapt confirmat prin actul administrativ al conducătorului autorității respective.” Propunerea este înaintată în vederea asigurării unei reglementări uniforme a normelor legale. În acest sens, art. 24 alin. (1) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar reglementează deja posibilitatea cumulării atribuțiilor unei funcții temporar absente, respectiv a unei funcții al cărei titular lipsește de la serviciu pentru o perioadă de până la 60 de zile calendaristice, în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, concediu de maternitate sau detașare în calitate de expert național la o instituție ori un organism al Uniunii Europene, situații în care salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu sunt suspendate.</p> <p>6) La pct. 8, art. 27 alin. (2) alineatul doi introduce o reglementare generală cu un grad înalt de incertitudine atât pentru autoritate, cât și pentru candidat. Din prevederea propusă, nu rezultă cu certitudine criteriile pe care urmează să fie fundamentată decizia autorității privind calificarea studiilor de masterat a candidatului. Subliniem că o eventuală contestare a unei astfel de decizii, lipsește autoritatea de poziție clară, iar decizia adoptată devine una arbitrară. Propunem reformularea normei prin transformarea expunerii în una imperativă.</p>	
	78.	<p>7) La pct. 9, art. 27¹ alin. (1) textul „nu implică participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative, precum și la punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ.” contravine prevederilor art. 2, art. 3 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și prevederilor art. 5 din Codul administrativ. Astfel, potrivit art. 2 din Legea nr. 158/2008, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică. Totodată, art. 3 din aceeași Lege, stabilește expres activitățile desfășurate de funcționarii publici, care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, după urmează „a) elaborarea și coordonarea elaborării documentelor de politici; b) elaborarea proiectelor de acte</p>	<p>Se acceptă parțial. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind bazată pe o interpretare restrictivă a dreptului autohton și pe ignorarea specificului mecanismelor de integrare europeană și de armonizare legislativă, din următoarele considerente: 1. Alinierea obligatorie la standardele Dreptului UE și jurisprudența CJUE: Formularea utilizată în textul proiectului la art.</p>

	<p>normative, precum și altor reglementări specifice autorității publice; c) punerea în executare a actelor normative; d) elaborarea actelor administrative privind aplicarea și executarea actelor normative, necesare pentru realizarea competenței autorității publice; e) controlul și auditul public intern și extern; f) gestionarea resurselor umane în serviciul public; g) planificarea, gestionarea și controlul resurselor financiare publice; h) administrarea fiscală; i) reprezentarea intereselor autorității publice, în care funcționarul public își desfășoară activitatea, în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și străinătate, inclusiv reprezentarea în justiție, în limita competențelor stabilite.” De asemenea, potrivit prevederilor art. 5 din Codul administrativ „Activitatea administrativă reprezintă totalitatea actelor administrative individuale și normative, a contractelor administrative, a actelor reale, precum și a operațiunilor administrative realizate de autoritățile publice în regim de putere publică, prin care se organizează aplicarea legii și se aplică nemijlocit legea.”. În acest context, formularea propusă creează incertitudine cu privire la sfera atribuțiilor care ar putea fi exercitate de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene în funcție publică, având în vedere că, activitățile specifice funcției publice implică, prin natura lor, participarea la realizarea activității administrative și exercitarea prerogativelor de putere publică. Prin urmare, se impune clarificarea expresă a categoriilor de funcții publice și a atribuțiilor care pot fi ocupate sau exercitate de cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene într-o funcție publică, pentru a asigura claritatea normei. Totodată, atragem atenția autorului asupra faptului că art.27 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 158/2008 stabilește drept un criteriu pentru a candida la o funcție publică cunoașterea limbii române și nu cunoașterea limbii române la un anumit nivel.</p> <p>Noua prevede a art. 271 poate genera percepția unei diferențieri de tratament între cetățenii Republicii Moldova și alte categorii de persoane, inclusiv cei care nu au exercitat activitate profesională în afara țării, aspect care trebuie evaluat cu atenție în raport cu principiul echității și al accesului egal la funcția publică.</p>	<p>27¹ alin. (1) („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”) nu este o improvizație de tehnică legislativă, ci reprezintă transpunerea fidelă a „testului funcțional” consacrat de jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene (în interpretarea art. 45 alin. (4) din TFUE și a Directivei 2000/78/CE). Conform CJUE (cauzele <i>Comisia/Belgia, Fuchs și Köhler</i>), statele membre pot rezerva exclusiv propriilor cetățeni doar acele posturi din administrația publică care implică exercitarea directă a autorității publice și salvagardarea intereselor generale ale statului. Curtea Europeană a statuat că simpla participare la activități administrative generale nu este suficientă pentru a bloca accesul cetățenilor UE.</p> <p>2. Corelarea perfectă cu Declarația de compatibilitate a Centrului de Armonizare a Legislației (CAL): Abordarea autorului proiectului este pe deplin confirmată de Centrul de Armonizare a Legislației din subordinea Cancelariei de Stat în Declarația de compatibilitate nr. 31/02-126-5848 din 21 mai 2026. CAL subliniază expres că prezentul proiect transpune parțial Directiva 2000/78/CE în materia condițiilor de acces la ocuparea funcțiilor publice. Mai mult, referitor la riscul unor restricții disproporționate, CAL menționează la Compartimentul II lit. b) că: „se impune ca legislația subsidiară de implementare a Legii să defînească strict și exhaustiv criteriile de motivare a fișei postului pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional</p>
--	--	--

			<p><i>consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE”.</i></p> <p>3. Delimitarea dintre „puterile de decizie imperativă” și activitățile auxiliare/tehnice: Invocarea art. 2 și 3 din Legea nr. 158/2008 și a art. 5 din Codul administrativ este corectă sub aspectul definiției generale a puterii publice, însă ignoră faptul că nu toate funcțiile publice civile de execuție implică emiterea de acte <i>unilaterale și imperative</i>. În cadrul autorităților publice există numeroase funcții publice de execuție cu caracter strict tehnic, de analiză, suport sau execuție de drept comun (ex: specialiști IT, auditori interni, contabili, resurse umane, statisticieni etc.). Acești funcționari participă la realizarea prerogativelor statului, dar nu emit acte administrative individuale sau normative în regim de putere publică unilaterală. Acestor categorii specifice de posturi le este deschis accesul în condițiile parcursului de aderare la UE.</p> <p>4. Cu privire la nivelul de cunoaștere a limbii române și echitate: Observația privind art. 27 alin. (1) lit. b) este tehnică, însă în cazul cetățenilor străini (ai statelor membre UE), stabilirea prin regulament a modalităților de atestare a competențelor lingvistice în raport cu complexitatea atribuțiilor funcției (ex: utilizarea nivelurilor C1/B2 conform Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi) este o practică europeană standard. Aceasta nu creează o inechitate sau o discriminare față de cetățenii Republicii Moldova, ci oferă un instrument obiectiv de verificare pentru persoanele care au studiat și profesat în sisteme educaționale și administrative străine.</p>
--	--	--	---

			<p>Prin urmare, textul art.27¹ alin. (1) este perfect adaptat rigorilor dreptului Uniunii Europene, este validat de autoritatea de profil în domeniul armonizării (CAL) și este indispensabil în procesul de aderare a Republicii Moldova la UE.</p> <p>Totuși, pentru o mai bună înțelegere a textului, art. 27¹ a fost expus în următoarea redacție: „Articolul 27¹. Condiții pentru a candida la unele funcții publice pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene „Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție care nu implică emiterea nemijlocită a actelor administrative individuale și/sau normative și nici exercitarea atribuțiilor de certificare, control, supraveghere, sancționare sau a altor competențe exercitate în mod unilateral și imperativ în numele statului, în modul stabilit de Guvern.”.</p>
	<p>79.</p>	<p>8) La pct. 12, completarea art. 38² alin. (9) după cuvintele „își desfășoară activitatea de mobilitate” se propune completarea cu cuvintele „de către autoritatea publică gazdă”, pentru a nu lăsa loc de interpretări. Totodată, propunerea de reglementare a mobilității pentru dezvoltare profesională, deși urmărește obiective legitime de consolidare a competențelor profesionale și de schimb de experiență, ridică mai multe probleme de ordin practic, funcțional și procedural, care pot afecta buna desfășurare a activității autorităților publice și aplicarea uniformă a normelor privind răspunderea funcționarului public, drept urmare nu se suține completarea normei legale cu această prevedere. În primul rând, mecanismul propus poate genera dificultăți semnificative în activitatea autorității publice în care funcționarul este încadrat. Potrivit alin. (4), funcționarul public își păstrează funcția publică de bază și este salarizat de autoritatea de origine, însă acesta își desfășoară efectiv activitatea în cadrul unei alte autorități publice pentru o perioadă de până la 6 luni, cu posibilitatea prelungirii până la 12 luni. În aceste condiții, funcția ocupată de persoana mobilizată rămâne temporar vacantă pe o perioadă îndelungată, ceea ce poate afecta continuitatea activității administrative, în special în cazul autorităților cu deficit de personal. Deși alin. (3)</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>

	<p>lit. c) menționează că mobilitatea poate avea loc doar dacă „nu afectează în mod semnificativ activitatea autorității publice”, criteriile de apreciere a acestei condiții sunt vagi și lipsite de claritate, ceea ce poate conduce la aplicări discreționare și neuniforme. Totodată, există riscul ca, după perioada de mobilitate, funcționarul public să demisioneze sau să se transfere la o altă autoritate publică, iar autoritatea de origine, care a investit resurse financiare pentru achitarea salariului funcționarului mobilizat, să nu beneficieze de rezultatele acestor investiții. Totodată, norma propusă nu reglementează suficient aspectele ce țin de răspunderea disciplinară și examinarea sesizărilor privind activitatea funcționarului public aflat în mobilitate. În practică, pot apărea situații în care, în perioada mobilității, împotriva funcționarului să fie depusă o sesizare privind încălcarea obligațiilor de serviciu, conduita profesională sau comiterea unei abateri disciplinare în cadrul autorității gazdă. În acest context, proiectul nu clarifică:</p> <ul style="list-style-type: none"> • care autoritate este competentă să examineze sesizarea; • cine inițiază și desfășoară procedura disciplinară; • care comisie de disciplină este competentă; • cine aplică sancțiunea disciplinară; • în ce mod sunt delimitate competențele dintre autoritatea de origine și autoritatea gazdă. <p>Lipsa unor norme procedurale clare poate genera conflicte de competență, incertitudine juridică și dificultăți în aplicarea răspunderii disciplinare, în special având în vedere că raporturile de serviciu ale funcționarului rămân cu autoritatea de origine, în timp ce activitatea efectivă este desfășurată sub coordonarea altei autorități publice. În același timp, proiectul nu stabilește expres nici raporturile de subordonare funcțională și administrativă pe durata mobilității, ceea ce poate crea ambiguități privind evaluarea activității, exercitarea controlului managerial și stabilirea responsabilității pentru eventualele erori sau prejudicii cauzate în exercitarea atribuțiilor.</p>	
80.	<p>9) La pct. 13, la art. 42 alin. (5²) ultimul alineat norma „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.” se propune ca, după sintagma „prin transfer”, să se introducă sintagma „urmare a desfășurării concursului intern”, în vederea corelării procedurii cu regulile generale de ocupare a funcțiilor publice prin concurs și asigurării respectării principiilor de transparență și meritocrație.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea de a introduce sintagma „<i>urmare a desfășurării concursului intern</i>” după cuvintele „<i>prin transfer</i>” nu poate fi acceptată, fiind bazată pe o înțelegere eronată a contextului specific în care se aplică această normă, din următoarele considerente: 1. Contextul special al atingerii vârstei de 63 de ani (Menținerea în serviciu): Norma de la</p>

			<p>articolul 42 din Legea nr. 158/2008 reglementează un context cu totul special, și anume: situația excepțională în care un funcționar public de conducere sau de conducere de nivel superior atinge vârsta de 63 de ani (vârsta limită pentru exercitarea funcției publice). Pentru a asigura continuitatea instituțională și transferul gradual de competențe, legea oferă posibilitatea excepțională ca acestui funcționar să i se prelungească activitatea, însă exclusiv într-o funcție de execuție și pentru o perioadă determinată de cel mult un an.</p> <p>2. Incompatibilitatea conceptuală cu ideea de concurs intern:</p> <p>Instituirea obligației unui „concurș intern” în acest caz contrazice însăși logica și finalitatea normei. Concursul intern este un instrument de avansare în carieră sau de ocupare competitivă a unui post vacant de către funcționarii activi. Or, în situația de față, funcționarul în cauză nu candidează pentru o promovare, ci i se modifică temporar raportul de serviciu (prin trecere pe o funcție inferioară, de execuție) deoarece statutul său de conducător a încetat de jure prin atingerea limitei de vârstă. A-l obliga să susțină un concurs intern alături de alți funcționari publici pentru a ocupa o funcție de execuție timp de doar un an ar fi o procedură birocratică inutilă și absurdă.</p> <p>3. Transferul ca instrument juridic corect și suficient:</p> <p>Mecanismul de mutare dintr-o funcție de conducere într-o funcție de execuție se realizează perfect prin transfer de interes instituțional, cu acordul scris al funcționarului. Această procedură este pe deplin legală și nu afectează principiul meritocrației, deoarece</p>
--	--	--	---

			<p>competența profesională a persoanei a fost deja testată și demonstrată de-a lungul carierei sale în funcții de conducere superioară.</p> <p>4. Respectarea criteriilor europene validate de CAL: Așa cum se constată și în Declarația de compatibilitate a Centrului de Armonizare a Legislației, această flexibilitate la atingerea vârstei de 63 de ani se circumscrie articolului 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE, fiind o măsură justificată de management al resurselor umane pentru asigurarea continuității operaționale. Condiționarea ei de un concurs intern ar bloca aplicarea rapidă și fluidă a prelungirii, creând blocaje administrative.</p> <p>Prin urmare, menținerea formulei flexibile prin transfer direct, fără concurs intern, este imperativă pentru specificul acestui caz.</p>
	81.	<p>La Art. VII (modificarea Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică):</p> <p>10) La pct. 2, articolul 15¹, alin. (4) după cuvântul „abatere” se propune completarea cu cuvântul „disciplinară”.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art. VIII, pct. 3, articolul 15¹, alin. (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative aplicabile personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.”.</p>
	82.	<p>La Art. VIII (modificarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică):</p> <p>11) La pct. 1, articolul 5³, alin. (3) lit. a) se recomandă revizuirea normei. Or, mecanismul care urmează să fie instituit „prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice unde își desfășoară activitatea” nu stabilește clar ce competențe trebuie să dețină persona desemnată în acest rol, precum și subdiviziunea din cadrul căreia va fi desemnată. Mai mult, nu este clar dacă „consilierul de etică” va desfășura activități în scopul consilierii tuturor</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p><i>(Se menține textul proiectului în redacția autorului, elementele solicitate urmând a fi detaliate prin act normativ subsidiar al Guvernului).</i></p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată sub aspectul tehnicii</p>

		<p>funcționarilor publici din cadrul autorității sau doar a persoanelor cu funcție de demnitate publică. În același timp, în Nota de fundamentare a proiectului se menționează expres că, instituirea acestui rol se realizează în limitele statelor de personal existente, prin atribuirea competențelor unui funcționar public din cadrul autorității, fără crearea de unități suplimentare de personal. Reieșind din conținutul celor expuse, se impune detalierea expresă a statutului, atribuțiilor și a domeniului de competență ale consilierului de etică, pentru a evita blocajele la nivel administrativ.</p>	<p>legislative și al structurii ierarhice a actelor normative, din următoarele considerente:</p> <p>1. Acoperirea juridică existentă la alineatul (4): Îngrijorarea exprimată în textul obiecției privind lipsa unor detalii exprese despre competențe, subdiviziuni sau sfera de acțiune a consilierului de etică este deja anticipată și soluționată integral în cuprinsul proiectului. Astfel, articolul 5³ alineatul (4) stabilește în mod imperativ și explicit că: „<i>Atribuțiile consilierului de etică, ale Consiliului consultativ pentru etică și ale Comisiei naționale de etică [...] se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.</i>”</p> <p>2. Competența exclusivă a Guvernului în reglementarea secundară: Potrivit Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, legea primară (în speță Legea nr. 199/2010) trebuie să instituie doar cadrul conceptual și pilonii de bază ai mecanismului (respectiv faptul că rolul de consilier se realizează prin extinderea atribuțiilor unui funcționar public existent, fără costuri suplimentare și în limitele statelor de personal). Detalierea procedurilor operaționale, a criteriilor de eligibilitate, a subdiviziunii specifice (de regulă, resurse umane sau managementul calității) și a ariei de consiliere constituie apanajul exclusiv al actului normativ secundar (Hotărârea Guvernului). Includerea acestor detalii ultra-tehnice în legea primară ar supraîncărca textul și ar reduce flexibilitatea managerială a Executivului.</p> <p>3. Alinierea la Recomandările GRECO și contextul de reformă: Așa cum este menționat în Declarația de compatibilitate a</p>
--	--	---	--

			<p>Centrului de Armonizare a Legislației, acest pachet de modificări vine să implementeze direct recomandările GRECO în ceea ce privește etica și conduita profesională a persoanelor cu funcții de demnitate publică din executiv. Textul propus la alin. (3) lit. a) clarifică specificul acestui consilier de etică: el își va desfășura activitatea în cadrul autorității „unde își desfășoară activitatea persoanele menționate la alin. (1)” (adică demnitarii). Totuși, distincția exactă sau cumulul de atribuții privind consilierea funcționarilor civili de rând (care au deja propriul sistem) versus consilierea demnitarilor va fi delimitată strict în Regulamentul de punere în aplicare aprobat de Guvern, pentru a asigura o viziune unitară și a evita orice blocaj administrativ. Prin urmare, întrucât mandatul de reglementare detaliată a fost deja încredințat Guvernului prin alineatul (4), normele din proiect sunt pe deplin clare, coerente și suficiente la nivel de lege primară. Totodată, la alineatul (3) a fost inclusă o clarificare, după cum urmează: „(3) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională stabilite la alineatul (1), Guvernul instituie:”</p>
	<p>83.</p>	<p>La Art. X (modificarea Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale): 12) La pct. 1, articolul 18, alin. (6) se propune clarificarea formulării „emiterea unei opinii consultative referitoare la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective.” în special sub aspectul efectelor juridice pe care le produce opinia consultativă a Autorității Naționale de Integritate, în sensul existenței sau nu a caracterului obligatoriu al acesteia.</p>	<p>Se acceptă parțial. La Art.XII pct.1 la propunerea de modificare a art.18 alin.(6) cuvintele „opinie consultativă” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate”, iar la Art.III cuvintele „aviz pozitiv” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate favorabil”. 1. Obligativitatea avizului decurge din textul propus pentru Codul Muncii: Caracterul obligatoriu și de condiție de validitate a angajării este clar instituit prin</p>

			<p>tehnica legislativă utilizată la formularea alin. (4)¹ din art. 46 al Codului Muncii din prezentul proiect. Sintagma imperativă „Se interzice angajarea [...] până la emiterea unui aviz” transformă actul emis de ANI într-o barieră legală absolută înaintea încheierii contractului individual de muncă. În jurisprudența dreptului muncii, orice interdicție expresă introdusă la art. 46 constituie o condiție de legalitate la angajare, a cărei nerespectare atrage nulitatea absolută a actului de angajare. Prin urmare, natura obligatorie a avizului este evidentă din corelarea normelor, fără a fi necesară o mențiune redundantă în text.</p> <p>2. Previzibilitatea și garantarea dreptului la muncă prin mecanismul integrat în proiect:</p> <p>Critica privind eventuala „restrângere indirectă a accesului la muncă” și lipsa de previzibilitate este pe deplin infirmată de modificările corelative aduse art. 18 din Legea nr. 133/2016, incluse în mod expres în textul aceluiași proiect de lege. Autorul proiectului a anticipat nevoia de securitate juridică și a instituit un algoritm procedural extrem de strâns prin noile alin. (5) și (6):</p> <ul style="list-style-type: none"> -Persoana vizată are obligația de a comunica oferta și de a solicita avizul în termen de 3 zile lucrătoare; -Autoritatea Națională de Integritate este obligată prin lege să emită și să remită avizul de conformitate într-un termen fix și accelerat, de cel mult 5 zile lucrătoare. <p>Fiind adoptate prin același vehicul legislativ, normele intră în vigoare concomitent, asigurând din prima zi un echilibru perfect între interesul public major și protecția dreptului constituțional la muncă (art. 43 din</p>
--	--	--	--

			<p>Constituție). Termenul de 5 zile nu blochează circuitul economic sau administrativ și asigură celeritatea necesară angajării.</p> <p>3. Proporționalitatea și ineficiența controlului ulterior (ex-post):</p> <p>Reglementarea propusă constituie o măsură clasică de prevenire a conflictelor de interese post-angajare (măsură de tip <i>cooling-off</i> sau prevenirea fenomenului de „uși rotative”).</p> <p>În concluzie, întrucât proiectul conține în mod integrat atât interdicția de bază (în Codul Muncii), cât și procedura rapidă de obținere a avizului (în Legea 133/2016), riscul de aplicare neunitară sau de blocaj administrativ este complet eliminat</p>
	<p>84.</p>	<p>13) Suplimentar proiectului de Lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică), se propune modificarea art. 4 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, prin substituirea cuvintelor „în partea care nu este reglementată prin legi speciale” cu o formulare care să concretizeze expres domeniile vizate de această normă, precum zilele de concediu calculate, garanțiile sociale, vechimea în serviciul public și alte aspecte conexe. Menționăm că, propunerea de intervenție rezultă din existența unor neclarități de interpretare și aplicare a cadrului normativ actual, care generează practici divergente în raport cu funcționarii publici cu statut special care, după încetarea raporturilor de serviciu în cadrul autorităților sau instituțiilor cu statut special, se angajează în funcții publice a căror activitate este reglementată exclusiv de prevederile Legii nr. 158/2008. În conformitate cu art. 41 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public „Vechimea în serviciul public include perioadele de exercitare efectivă a funcțiilor publice specificate în Clasificatorul unic al funcțiilor publice.”. Totodată, art. 2 din Clasificatorul unic al funcțiilor publice aprobat prin Legea nr. 155/2011 prevede expres că „Prezenta lege nu se extinde asupra funcțiilor publice ocupate de funcționarii publici cu statut special.”. În același timp, art. 4 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public, statuează că, prevederile prezentei legi se aplică funcționarilor publici din autoritățile publice specificate în anexa nr. 1, inclusiv organele apărării, securității naționale și ordinii publice (persoanele care dețin funcții publice în autoritățile publice enumerate, a</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Propunerea autorului avizului de a substitui sintagma generală „<i>în partea care nu este reglementată prin legi speciale</i>” din cuprinsul articolului 4 alineatul (2) din Legea nr. 158/2008 cu o enumerare expresă și exhaustivă a domeniilor vizate nu poate fi acceptată, din următoarele considerente juridice și metodologice de tehnică legislativă:</p> <p>1. Încălcarea principiului subsidiarității dreptului comun (<i>Lex specialis derogat legi generali</i>):</p> <p>Formularea actuală a alineatului (2) reflectă un principiu fundamental al dreptului, conform căruia Legea nr. 158/2008 constituie dreptul comun (cadrul general) pentru managementul funcției publice, în timp ce legile sectoriale (Legea serviciului diplomatic, Legea serviciului vamal, actele din domeniul apărării și securității naționale etc.) reprezintă legi speciale.</p> <p>Înlocuirea clauzei generale de subsidiaritate cu o listă strictă de domenii (concedii, garanții,</p>

		<p>căror activitate nu este reglementată prin acte legislative speciale). Totodată, anumite legi speciale aplicabile autorităților din domeniul apărării și securității statului reglementează distinct aspecte ce țin de garanțiile sociale și vechimea în serviciu, cum este spre exemplu, Legea nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate. În acest context, Ministerul Energiei consideră oportună și necesară clarificarea expresă a domeniilor în care Legea nr. 158/2008 se aplică funcționarilor publici cu statut special, în vederea prevenirii riscului de acordare cumulativă sau dublă a unor garanții sociale și evitarea ambiguităților.</p>	<p>vechime) ar bloca automat aplicarea Legii nr. 158/2008 pentru <i>orice alt aspect nenumit în mod expres</i> (de exemplu: procedurile de atestare, regulile de mobilitate, răspunderea disciplinară, suspendarea raporturilor de serviciu, incompatibilitățile). Acest fapt ar genera un vid legislativ masiv pentru funcționarii cu statut special în toate domeniile pe care legile lor speciale nu le reglementează și pe care noua formulă le-ar exclude din sfera de aplicare a Legii nr. 158/2008.</p> <p>2. Abordarea eronată a problemei de interpretare privind vechimea în serviciu: Problema practică invocată de autorul avizului — privind funcționarii cu statut special care pleacă din structurile de forță/securitate și se angajează ca funcționari civili de drept comun — nu își are originea în textul articolului 4 alin. (2), ci în modul de interpretare și aplicare a normelor materiale privind recalcularea vechimii și a concediilor. Corelația dintre Legea nr. 158/2008 și Clasificatorul unic (Legea nr. 155/2011) este deja una clară: funcțiile cu statut special nu se regăsesc în Clasificatorul civil deoarece ele sunt asimilate prin legile lor speciale. Orice clarificare sau eliminare a riscului de „dublă acordare” a unor garanții sociale trebuie realizată punctual, prin modificarea articolelor de substanță din capitolele corespunzătoare (cum ar fi art. 41 privind vechimea sau art. 42 privind prelungirea/concediile) ori în actele Guvernului de aplicare, și nu prin modificarea sferei generale de aplicare a legii de la art. 4.</p> <p>3. Imposibilitatea tehnică a unificării tuturor statutelor speciale printr-o singură listă:</p>
--	--	--	---

			<p>Funcționarii publici cu statut special nu reprezintă o categorie omogenă. Regimul juridic al unui diplomat, al unui inspector fiscal sau al unui ofițer SIS diferă radical prin prisma specificului activității lor. Din acest motiv, este tehnic imposibil ca la articolul 4 din Legea nr. 158/2008 să se stabilească o listă detaliată a domeniilor aplicabile tuturor, deoarece raportul de intersecție dintre legea generală și legea specială este diferit de la o autoritate la alta. Clauza flexibilă „<i>în partea care nu este reglementată prin legi speciale</i>” este singura soluție normativă capabilă să asigure adaptabilitatea legii la toate aceste statute.</p> <p>4. Limitele obiectului de reglementare al prezentului proiect: Scopul principal al prezentului proiect de lege este cel fixat în Agenda de reforme și agreat în Declarația de compatibilitate a Centrului de Armonizare a Legislației, concentrat pe promovarea eticii profesionale, implementarea recomandărilor GRECO și modernizarea unor proceduri necesare de management al resurselor umane. Redeschiderea și rescrierea articolului 4 privind sfera de aplicare ar extinde nejustificat obiectul proiectului și ar necesita re-avizarea acestuia de către toate instituțiile cu statut special din Republica Moldova (Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, SIS, Serviciul Vamal, SFS etc.), ceea ce ar bloca adoptarea pachetului de legi.</p> <p>Prin urmare, formula actuală de la articolul 4 alineatul (2) trebuie menținută intactă, ca o garanție a coerenței întregului sistem al funcției publice.</p>
	85.	14) În vederea corelării cadrului normativ și a uniformizării prevederilor art. 5 alin. (5) din Legea nr. 123/2023 privind desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public cu	Nu se acceptă.

		<p>dispozițiile art. 41 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, se propune completarea normei cu alineatul 4 cu următorul conținut: „Perioada în care stagiarul a participat la stagiu se ia în considerare la calcularea vechimii în serviciul public, în cazul în care, în urma evaluării, i-a fost acordat calificativul „bine” sau „foarte bine”.” În acest context, se consideră necesar de a preciza că perioada de stagiu în serviciul public se include în vechimea în serviciul public, cu efectele juridice aferente prevăzute de art. 41 din Legea nr. 158/2008, inclusiv în ceea ce privește dreptul la concedii și indemnizația de eliberare în cuantum de 15%, cu excepția perioadelor de stagiu desfășurate în funcții publice cu statut special, în sensul art. 2 din Legea nr. 155/2011. Propunerea este argumentată prin necesitatea asigurării unui tratament juridic coerent și predictibil al perioadelor de stagiu desfășurate în serviciul public, precum și prin recunoașterea contribuției stagiarelor care au obținut rezultate corespunzătoare în cadrul evaluării, ceea ce contribuie la o aplicare unitară a normelor privind vechimea în serviciul public.</p>	<p>Propunerea de a completa articolul 41 din Legea nr. 158/2008 cu un nou alineat care să includă perioada stagiului plătit în calculul vechimii în serviciul public nu poate fi acceptată, din următoarele considerente juridice de fond:</p> <p>1. Incompatibilitatea conceptuală dintre statutul de stagiar și cel de funcționar public: Potrivit cadrului conceptual instituit de Legea nr. 158/2008, statutul de funcționar public se dobândește exclusiv în urma emiterii unui act administrativ de numire în funcție, moment din care persoana este investită cu exercițiul prerogativelor de putere publică. În schimb, în conformitate cu Legea nr. 123/2023 privind desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public, stagiarii nu au calitatea de funcționari publici. Ei sunt beneficiari ai unui program de formare profesională și de familiarizare cu specificul administrativ, desfășurat în baza unui contract de stagiu, și nu a unui raport de serviciu. Prin urmare, asimilarea automată a perioadei de stagiu cu exercitarea efectivă a unei funcții publice ar perverti însăși natura juridică a serviciului public.</p> <p>2. Definiția legală strictă a vechimii în serviciul public: Conform articolului 41 alineatul (1) din Legea nr. 158/2008, „<i>vechimea în serviciul public include perioadele de exercitare efectivă a funcțiilor publice specificate în Clasificatorul unic al funcțiilor publice</i>”. Deoarece stagiarii nu ocupă o funcție publică din Clasificator (Legea nr. 155/2011) și nu poartă răspunderea juridică și administrativă specifică unui funcționar, perioada respectivă nu poate genera de jure</p>
--	--	--	--

			<p>„vechime în serviciul public”. Ea constituie, în schimb, vechime generală în muncă.</p> <p>3. Efectele juridice disproportionale (Concedii și indemnizații de eliberare): Solicitarea ca perioada de stagiu să producă efecte corelate cu dreptul la concedii extinse de funcționar sau la indemnizații de eliberare din serviciul public este juridic imposibilă. Toate aceste garanții financiare și sociale sunt strâns legate de statutul de funcționar public activ, fiind menite să compenseze restricțiile, incompatibilitățile și rigorile stricte impuse de statutul public. Acordarea acestor drepturi unor persoane care au avut doar calitatea de stagieri ar crea o inechitate majoră față de funcționarii publici de carieră și ar pune o presiune bugetară nejustificată pe sistemul public.</p> <p>4. Facilitățile existente oferite deja de lege pentru stagieri: Cadrul normativ actual (Legea nr. 123/2023) recunoaște și recompensează deja în mod substanțial stagiarii care obțin calificativul „bine” sau „foarte bine”, oferindu-le facilitatea majoră de a fi propuși spre numire directă într-o funcție publică de execuție vacantă, pentru care îndeplinesc condițiile, fără organizarea unui concurs public. Aceasta este modalitatea legală prin care statul le valorifică performanța. Odată numiți în funcția publică, cariera lor începe de jure, iar vechimea în serviciul public se va calcula din prima zi de la emiterea actului de numire, conform regulilor generale.</p>
	<p>86.</p>	<p>15) La art. 43 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, după sintagma „În cazul în care vechimea în serviciul public” se propune includerea sintagmei „calculat în condițiile art.41” în scopul evitării interpretărilor privind calificarea perioadelor de vechime în serviciul public.</p>	<p>Nu se acceptă. Propunerea de completare a articolului 43 alineatul (2) nu este necesară, deoarece articolul 41 din Legea nr. 158/2008 reprezintă</p>

			deja norma-cadru unică și imperativă care definește regulile de calculare a vechimii în serviciul public pentru întregul act normativ. Trimiterea expresă la acesta ar constitui o redundanță de tehnică legislativă, întrucât orice referire la „vechimea în serviciul public” din cuprinsul legii se subînțelege de jure ca fiind determinată exclusiv prin prisma criteriilor stabilite la articolul 41. Prin urmare, textul actual este suficient de clar, predictibil și ferit de interpretări divergente.
Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr. 42/2142 din 26.05.2026)	87.	Cu referire la Art. III din proiect, se menționează că art. 46 din Codul muncii nr. 154/2003 include norme juridice cu caracter general privind părțile contractului individual de muncă. Totuși, la alin. (4) din articolul menționat se regăsește o prohibiție, potrivit căreia este interzisă încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până 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. Astfel, se specifică că, prin introducerea normei juridice propuse de autor în cuprinsul art. 46 din Codul muncii, se instituie o interdicție de angajare în anumite funcții pentru persoanele vizate la art. 18 alin. (3) și (4) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale. Cu toate acestea, interdicția dată nu constituie o limitare absolută a capacității juridice de muncă, în sensul conceptual al obiectului de reglementare al acestui articol, ci reprezintă o restricție temporară și condiționată strict de considerente de integritate publică, care se finalizează odată cu prezentarea avizului pozitiv eliberat de către Autoritatea Națională de Integritate. În acest sens, se recomandă a examina posibilitatea completării prevederilor art. 57 din Codul muncii, ce reliefează lista documentelor care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă, astfel încât să fie asigurată o corelare normativă între normele juridice și o aplicabilitate eficientă și previzibilă a acestora. Suplimentar, în conținutul normei se va revedea formularea „până la emiterea unui aviz pozitiv din partea Autorității Naționale de Integritate”, deoarece legislația în vigoare operează cu noțiunea „opinie consultativă” și nu cu noțiunea „aviz pozitiv”. Se recomandă uniformizarea terminologiei cu prevederile Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale.	Nu se acceptă. Obiecția formulată de autorul avizului nu poate fi acceptată, fiind infirmată de însăși arhitectura de răspundere juridică și penalizatoare instituită prin prezentul proiect de lege, din următoarele considerente de fond: 1. Răspunderea contravențională individuală a candidatului (Art. 313 ⁶ din Codul contravențional): Această normă instituie o sancțiune aspră (amendă de la 150 la 400 de unități convenționale) aplicabilă direct <i>subiecților declarării</i> pentru „nerespectarea restricțiilor legate de încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu”. Din moment ce legislația contravențională penalizează individual candidatul pentru tentativa sau acțiunea de a se angaja cu încălcarea restricțiilor ANI, este evident că tot în sarcina lui exclusivă cade obligația de a solicita și de a prezenta actul permisiv de la ANI. Angajatorul nu are nicio atribuție legală de a fi interfață între candidat și ANI. 2. Incompatibilitatea cu filosofia Art. 57 și protecția mediului de afaceri: Articolul 57 din Codul muncii reglementează documentele standard pe care angajatorul are

			<p>dreptul și obligația să le ceară de la <i>orice</i> salariat din Republica Moldova. Dacă am introduce actele emise de ANI în această listă generală, am extinde artificial obligațiile administrative ale tuturor angajatorilor din sectorul privat (companii comerciale, SRL-uri), forțându-i să verifice regimuri de drept public specifice doar subiecților Legii nr. 133/2016. Răspunderea angajatorului privat trebuie protejată, el neputând deveni agent de control al restricțiilor post-mandat ale foștilor demnitari.</p> <p>3. Corectitudinea plasării la Art. 46 ca prohibiție absolută la angajare: Articolul 46 din Codul muncii este sediul natural al tuturor interdicțiilor obiective la angajare (cum sunt cele legate de vârstă sau decăderi din drepturi dispuse de instanță). Restricțiile de integritate se încadrează organic în această categorie. Invocarea acestui articol creează o barieră legală absolută: dacă o persoană se angajează încălcând interdicția, ea săvârșește o contravenție conform art. 313⁶ din Codul contravențional, iar contractul individual de muncă astfel încheiat devine nul de jure, independent de diligența angajatorului.</p> <p><i>Notă:</i> La Art.X pct.1 la propunerea de modificare a art.18 alin.(6) cuvintele „opinie consultativă” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate”, iar la Art.III cuvintele „aviz pozitiv” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate favorabil”.</p>
	<p>88.</p>	<p>2. La Art. IV: 1) Pct. 3 necesită a fi revizuit din punct de vedere normativ, deoarece în cuprinsul amendamentului propus la art. 8 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, nu este indicat elementul structural concret și anume litera, care urmează a fi modificată, ceea ce este contrar rigorilor de ordin</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.5 va avea următorul cuprins: „Articolul 8:</p>

		<p>tehnico-normativ. Tot aici, cuvântul „paragraf” se propune a fi revizuit, deoarece având în vedere art. 53 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, paragraful este elementul structural al unui act normativ, care are rolul de a grupa articole și puncte, în cazul unor acte normative complexe;</p>	<p>la alineatul (4) litera b) cuvântul „echivalentă” se substituie cu cuvintele „act de studii echivalent”; la alineatul (6): în ultimul enunț cuvintele „desemnați prin decizia Prim-ministrului” se exclude; se completează cu un nou enunț cu următorul text: „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.”.</p>
	89.	<p>2) La pct. 4 din proiectul de lege, se propune substituirea sintagmei „calități profesionale” cu sintagma „competențe profesionale”, deoarece „calitățile” pot fi subiective (exemplu: „e un om bun”), în timp ce „competențele” sunt măsurabile și relevante pentru fișa postului;</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.7, alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, 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 sau alte criterii.”.</p>
	90.	<p>3) La pct. 6 din proiectul de lege, ce vizează art. 24 alin. (2) se propune substituirea sintagmei „precum și regimul juridic și cadourilor” cu sintagma „precum și regimul juridic al cadourilor”;</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.9, denumirea art.24 va avea următorul cuprins: „Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, limitărilor, precum și a regimului juridic al cadourilor”.</p>
	91.	<p>4) Analizând modificările propuse la art. 25, alin. (5) și (6) din Legea nr. 158/2008, se observă că autorul proiectului încearcă să reglementeze incompatibilitățile și limitele de participare a funcționarilor publici în activități economice private. În alin. (5) interdicția este relativ clară: funcționarul public nu poate fi administrator sau</p>	<p>Nu se acceptă. Obiecția formulată se respinge deoarece noțiunea de „favoritism”, inclusiv modalitățile sale de manifestare și sfera subiecților vizati,</p>

	<p>desfășura activități de întreprinzător, cu excepția calității de fondator, iar domeniile de activitate ale societății trebuie să fie distincte de atribuțiile postului. În schimb, alin. (6) ridică o serie de incertitudini semnificative. Textul prevede că funcționarul public „nu este în drept să favorizeze, în virtutea funcției sale, activitatea de întreprinzător a persoanelor fizice și juridice”, însă legea nu definește clar care persoane fizice sau juridice sunt vizate și în ce condiții. Este neclar dacă această interdicție se aplică tuturor persoanelor fizice și/sau juridice sau doar celor care au raporturi directe cu autoritatea publică, de exemplu entități controlate, subordonate sau în relații contractuale cu instituția. De asemenea, nu se clarifică raportul dintre această interdicție și activitățile permise prin alin. (5). Astfel, un funcționar care deține calitatea de fondator al unei societăți comerciale, în condițiile permise de lege, se află într-o zonă gri: în ce măsură acțiunile sale în cadrul funcției publice pot fi considerate „favorizare” a societății pe care o controlează. Mai mult, textul nu precizează ce constituie concret „favorizarea”: se referă la emiterea de acte, acordarea de avantaje, influențarea deciziilor sau doar transmiterea de informații. Lipsa acestei delimitări creează risc de interpretări divergente și dificultăți de aplicare uniformă în practică, precum și posibile conflicte de interese sau litigii. În concluzie, în forma propusă, alin. (6) introduce o restricție vagă și ambiguă, care poate genera confuzie atât pentru funcționar, cât și pentru autoritatea publică. Pentru a elimina aceste incertitudini și a asigura un cadru coerent de integritate, ar fi necesar ca legea să precizeze clar: care persoane fizice și juridice sunt vizate, în ce situații acțiunile funcționarului constituie favorizare și cum se corelează această interdicție cu activitățile permise de alineatul anterior.</p> <p>Concomitent, în alin. (7) în noua redacție a art. 25 din Legea nr. 158/2008 se stipulează că, 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. Totodată, potrivit prevederilor art. 24 alin (3) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nu se permite cumularea atribuțiilor altor funcții în orele de program conducătorilor unităților bugetare, inclusiv adjunctilor/locțiitorilor, și personalului din corpul profesoral-didactic, cu excepția cazurilor stabilite de prezenta lege. Astfel, în scopul asigurării respectării prevederilor specificate în Legea nr. 270/2018, se propune completarea noii redacții a art. 25 din Legea nr. 158/2008 după textul, „funcționarul public” cu textul „cu excepția conducătorilor unităților bugetare, inclusiv adjunctilor/locțiitorilor”.</p>	<p>este deja definită în mod exhaustiv la articolul 16 din Legea integrității nr. 82/2017. Legea nr. 158/2008 doar enumeră interdicțiile, iar reproducerea unor definiții materiale din legea-cadru anticorupție ar constitui o redundanță de tehnică legislativă. Corelarea dintre cele două alineate este clară: funcționarul poate deține calitatea de fondator, însă utilizarea pârghiilor funcției pentru a acorda avantaje acelei societăți (sau oricărei altei entități) atrage automat sancțiunile prevăzute de legislația de integritate. Prin urmare, textul propus este perfect previzibil și corelat sistemic cu cadrul normativ național.</p> <p>Se acceptă. La art.V, pct.10, art.25 alin.(5) va avea următorul cuprins: „(5) Funcționarul public, cu excepția celui care este conducător sau adjunct al conducătorului autorității publice, 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.”.</p>
--	---	---

	<p>92.</p>	<p>5) La pct. 9 privind completarea cu art. 27¹ a Legii nr. 158/2008, ce oferă dreptul cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene de a candida pentru ocuparea unei funcții publice, proiectul delegă Guvernului competențe excesiv de largi privind: identificarea funcțiilor rezervate exclusiv cetățenilor Republicii Moldova; stabilirea nivelului de cunoaștere a limbii române; modalitatea verificării integrității și antecedentelor penale, procedura recunoașterii vechimii în serviciul public. Or, condițiile de acces la funcția publică reprezintă elemente esențiale ale statutului juridic al funcționarului public și urmează a fi reglementate prin lege, nu prin acte normative secundare, subordonate legii. Totodată, formularea potrivit căreia cetățenii UE nu pot ocupa funcții care implică „participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative” și „punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ” este insuficient de clară, nu corespunde exigențelor predictibilității actului normativ și poate genera interpretări divergente. În context, atribuțiile precum modalitatea de verificare a integrității și a antecedentelor penale pentru candidații cetățeni ai altor state membre ale Uniunii Europene necesită clarificare sub aspectul autorității competente și al mecanismului de cooperare internațională, pentru a evita aplicarea arbitrării a normei.</p>	<p>Nu se acceptă. Delegarea către Guvern a competenței de a stabili procedurile de implementare a art. 27¹ nu reprezintă un exces de putere, ci un mandat legal standard de reglementare secundară, menit să asigure funcționalitatea normei primare prin Hotărâre de Guvern. Elementele esențiale de acces — cum este interdicția funcțională derivată direct din jurisprudența Curții de Justiție a UE — sunt deja fixate la nivel de lege primară, în timp ce detaliile tehnice (mecanismele de cooperare, atestarea lingvistică sau formatul fișelor de post) sunt, prin natura lor, apanajul Executivului. Includerea unor proceduri administrative ultraspecifice în textul Legii nr. 158/2008 ar bloca flexibilitatea instituțională și ar contraveni Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative. Prin urmare, viitoarea Hotărâre de Guvern va asigura previzibilitatea întregului mecanism, definind clar instrumentele operaționale și autoritățile de resort implicate în verificarea candidaților din statele membre ale UE.</p>
	<p>93.</p>	<p>6) La pct. 12 din proiectul de lege, ce vizează completarea Legii nr. 158/2008 cu articolul 38²:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la alin. (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”. Norma propusă este imprecisă și lasă loc de interpretări și confuzii la calcularea termenului. Deși intenția autorului proiectului este să stabilească o durată totală maximă de mobilitate, aceasta creează o lipsă de claritate (6 luni+6 luni, în total 12 luni sau 6 luni +12 luni, în total 18 luni). Astfel, se recomandă fixarea exactă a perioadei de mobilitate și a perioadei de prelungire a acesteia. 	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
	<p>94.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la fel, la alin. (3) lit. c), redacția actuală este una neclară, deoarece nu există o definiție pentru termenul „impact semnificativ”, conducătorul autorității publice devine singurul care decide. El poate susține că plecarea unui funcționar public poate avea un impact semnificativ asupra funcționalității autorității, chiar dacă sarcinile acestuia ar putea fi redistribuite fără eforturi majore. Astfel, dacă decizia nu trebuie 	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008</p>

	justificată pe baza unor rapoarte, obiective sau acțiuni nerealizate, refuzul devine imposibil de contestat. Drept urmare, pentru ca acest risc să fie eliminat, textul prevederii ar trebui să oblige conducătorul autorității publice la o justificare a refuzului.	referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
95.	• la alin. (4) se propune de a substitui textul „în care este încadrat” cu textul „în care își desfășoară activitatea de mobilitate”. În redacția actuală autoritatea publică (angajatorul) plătește un salariu pentru o funcție ale cărei sarcini nu sunt realizate, fără posibilitatea completării acestei funcții din lipsa surselor financiare (finanțării) și reglementărilor legale, în timp ce autoritatea publică în care funcționarul public își desfășoară activitatea de mobilitate beneficiază de forță de muncă gratuită. Considerăm că, autoritățile publice ar putea fi reticente în aplicarea „mobilității pentru dezvoltare profesională” tocmai pentru că pierd resursa umană, dar păstrează sarcina financiară.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
96.	• la alin. (10) se propune de a exclude textul „cu excepția cazurilor justificate” actuala redacție a normei poate genera abuzuri, favoritism sau discriminare, lăsând la latitudinea conducătorilor să decidă ce este „justificat” și ce nu, fără criterii clare stabilite.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
97.	• la alin. (12) se propune de a specifica un termen minim pentru această notificare (de exemplu: 10 zile calendaristice), or încetarea creează o instabilitate pentru planificarea activităților și realizarea acțiunilor pentru toate părțile implicate, funcționar public și ambele autorități publice. Subsecvent, cu referire la mecanismul nou reglementat prin prevederile art. 38 ² din proiect, comunicăm că, introducerea acestei noi norme juridice generează un paralelism de reglementare nejustificat în raport cu norma juridică care reglementează „detașarea”, or ultima fiind deja consacrată atât în legislația muncii și a funcției publice. Notificăm că, scopul de schimb de experiență pentru „dezvoltarea profesională” poate fi realizată eficient prin formarea profesională continuă la locul de muncă (cursuri, stagii de practică, mentori, etc.) sau prin utilizarea corectă a detașării, fără a crea proceduri administrative suplimentare.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
98.	7) La pct. 13 din proiectul de lege care vizează modificarea art. 42 alin. (5 ²) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, se constată o incertitudine juridică importantă legată de regimul funcționarului public care a împlinit vârsta de 63 de ani, vârstă la care acesta dobândește dreptul la pensie. Textul propus prevede posibilitatea ca funcționarul public de conducere sau de conducere	Nu se acceptă. Obiecția formulată privind existența unei incertitudini juridice referitoare la încetarea raportului de serviciu și stabilirea pensiei nu poate fi acceptată, deoarece modificările

		<p>de nivel superior să fie numit pe perioade determinate, fără a clarifica modalitatea de trecere de la funcția publică pe perioadă nedeterminată la funcția publică pe perioadă determinată, concomitent cu stabilirea pensiei. Astfel, amendamentul propus nu specifică dacă funcționarul urmează să înceteze raportul de serviciu pe perioadă nedeterminată, pentru a solicita pensie și ulterior a fi numit pe perioada determinată. La caz, specificăm că actele normative privind asigurarea dreptului la pensie stabilesc acordarea pensiei, în condițiile încetării activității în funcția deținută la momentul solicitării. Prin urmare, normele propuse urmează a fi corelate cu normele relevante sistemului asigurării cu pensii, or, aceste incertitudini pot genera atât probleme administrative, cât și litigii juridice privind calculul pensiei, plata contribuțiilor și alte drepturile bănești acordate unor categorii de funcționari în legătură cu stabilirea pensiei.</p>	<p>propuse de autor la articolul 42 din Legea nr. 158/2008 rezolvă în mod expres, sistemic și clar această corelație, după cum urmează:</p> <p>1. Reglementarea expresă a cumulului dintre pensie și salariu (Alin.5²):</p> <p>Textul propus pentru alineatul 5² stipulează clar, în mod direct și imperativ, că: „Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii.” Această normă înlătură orice fel de barieră sau vid interpretativ la nivelul caselor teritoriale de asigurări sociale (CTAS), oferind acoperirea legală primară pentru ca persoana în cauză să cumuleze cele două drepturi bănești pe perioada noii numiri temporare.</p> <p>2. Claritatea modalității de trecere pe perioadă determinată:</p> <p>Trecerea dintr-o funcție publică de conducere de nivel superior/conducere (al cărei raport inițial a încetat de drept) într-o funcție de execuție pentru un an de zile se realizează printr-un act administrativ nou, bazat pe transfer și pe acordul scris al funcționarului, condiționat strict de rezultatele ultimelor evaluări (calificativele „bine” sau „foarte bine”).</p> <p>Prin urmare, circuitul administrativ este perfect fluid: funcționarul depune dosarul și i se stabilește pensia; simultan, dacă este decizie de prelungire și acordul persoanei, este numit pe o perioadă determinată de cel mult un an, cumulând legal salariul cu pensia. Acest mecanism exclude riscul apariției unor litigii juridice sau blocaje administrative. În serviciul public civil nu există obligativitatea încetării raporturilor de serviciu pentru a beneficia de pensie.</p>
--	--	--	---

	<p>99.</p>	<p>8) La pct. 14 din proiect, și anume modificarea propusă la art. 49 alin. (1) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, se remarcă o ambiguitate semnificativă privind regimul exercitării atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau de conducere de nivel superior de către adjunctul titularului. Textul introduce sintagma „exercitarea temporară a atribuțiilor”, însă nu clarifică nici natura juridică a acestui interimat, nici durata concretă a perioadei temporare. Astfel, rămâne neclar dacă adjunctul care preia atribuțiile acționează din funcția pe care o deține fără emiterea actului administrativ de preluare temporară a atribuțiilor, sau dacă poate fi considerat conducător pe perioada determinată, cu toate drepturile, responsabilitățile și limitările prevăzute pentru titular. Această incertitudine poate genera interpretări divergente și dificultăți în aplicarea procedurilor administrative, inclusiv în ceea ce privește drepturile salariale și răspunderea juridică a persoanei care exercită atribuțiile. Pentru a evita aceste efecte, este necesar ca legea să precizeze în mod expres: durata temporară a exercitării atribuțiilor, natura juridică a statutului persoanei care preia atribuțiile și corelarea acestui regim cu drepturile și responsabilitățile funcției titularului. Fără aceste precizări, norma riscă să rămână ambiguă și să genereze interpretări divergente în practică.</p>	<p>Se acceptă parțial. La art. 49 alin (1), în prima propoziție a alin. (1) sintagma „exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice” a fost substituită cu „exercitarea temporară a unei funcții publice”. Astfel se înlătură ambiguitatea: persoana nu doar preia atribuții, ci exercită temporar funcția, în baza unui act administrativ, cu drepturile salariale și răspunderea aferente titularului. În a doua propoziție sintagma se păstrează intenționat, pentru că vizează interimatul asigurat de adjunctul titularului — care exercită atribuțiile din funcția pe care o deține deja, fără emiterea unui act administrativ de preluare. Sunt două regimuri diferite, iar diferența de formulare le delimitează. Se prezintă în următoarea redacție: „Articolul 49 la alineatul (1) a doua propoziție va avea următorul cuprins: „Exercitarea temporară, de către adjunctul titularului, a unei funcții publice de conducere temporar vacantă sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior temporar vacantă, se consideră interimat. Nu se consideră interimat situația în care, adjunctul titularului exercită atribuțiile unei funcții publice de conducere sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior vacante sau temporar absente.”</p>
	<p>100.</p>	<p>9) La pct. 17 cu privire la pilotarea organizării concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, menționăm că ținând cont de misiunea și competențele atribuite Ministerului Afacerilor Interne în domeniile ordine publică, prevenire și lichidare a consecințelor situațiilor de urgență și excepționale, protecție civilă, securitate națională, migrație și alte domenii cu caracter specific/sensibil, se constată că organizarea centralizată a probei scrise, asigurată de către Cancelaria de Stat, limitează capacitatea instituției de a selecta</p>	<p>Nu se acceptă. Obiecția formulată de autorul avizului este neîntemeiată prin prisma analizei de fond a mecanismului de pilotare și a structurii de personal din sectorul public, din următoarele considerente: 1. Delimitarea strictă a funcțiilor de carieră civilă de cele cu statut special: Mecanismul</p>

	<p>personalul conform necesităților specifice, or selectarea personalului implicat în realizarea misiunii Ministerului, se efectuează urmare analizei situației și problematicei din subdomeniile gestionate. Totodată, procedura centralizată implică riscul extinderii excesive a termenului de ocupare a funcțiilor vacante și temporar vacante, or, atât în cadrul aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne, cât și în cadrul autorităților administrative și instituțiilor din subordinea acestuia, pentru a garanta siguranța cetățenilor, suplinirea funcțiilor vacante și temporar vacante reprezintă o prioritate primordială. Prin urmare, limitarea Ministerului Afacerilor Interne în capacitatea de a selecta personalul implicat în activități operative, ar putea afecta buna funcționare și integritatea instituției. Totodată, atragem atenția asupra faptului că statutul juridic al certificatului de promovare a probei scrise nu este reglementat suficient, fiind neclară procedura de contestare, suspendare, anulare și efectele juridice ale expirării certificatului de promovare a probei scrise.</p>	<p>de pilotare în două etape vizează în mod exclusiv funcțiile publice de execuție cu statut general (civile). Funcțiile cu statut special (polițiști, carabinieri, salvatori etc.), care implică activități operative, de ordine publică sau securitate instituțională, sunt reglementate de legi speciale și sunt complet excluse de la acest mecanism de pilotare. În cadrul MAI există însă funcții civile de execuție de drept comun (ex: contabili, specialiști în resurse umane, juriști, specialiști în achiziții publice), ale căror competențe teoretice de bază nu diferă cu nimic de cele ale unui funcționar civil din oricare alt minister.</p> <p>2. Caracterul general și uniform al Etapei I: Testarea centralizată din Etapa I, asigurată de Cancelaria de Stat, evaluează exclusiv cunoștințele generale și fundamentale din legislația-cadru (Constituția Republicii Moldova, Codul administrativ, legislația privind funcția publică și anticorupție). Aceste cunoștințe sunt identice, obligatorii și standard pentru orice persoană care dorește să acceadă în corpul funcționarilor publici civili ai Republicii Moldova, indiferent de ministerul în care va activa ulterior, fapt ce garantează meritocrația și transparența selecției.</p> <p>3. Conservarea deplină a specificului instituțional în Etapa II (pe post): În cazul în care o funcție civilă de execuție din cadrul MAI necesită cunoștințe sau abilități adaptate domeniilor sensibile (migrație, analiză de date specifice etc.), acest profil este pe deplin protejat în cadrul Etapei II (concursul pe post), care este organizată integral de către MAI. Mai mult, conform dispozițiilor clare din proiect, autoritatea publică are dreptul deplin și opțional de a include o testare scrisă specifică</p>
--	---	--

			<p>în Etapa II pentru posturile cu caracter specific, evaluând detaliat competențele din fișa postului prin propria comisie internă.</p> <p>4. Reducerea termenelor de suplینire și evitarea precedentelor periculoase: Contrar temerilor exprimate, procedura centralizată va fluidiza și va accelera suplینirea funcțiilor vacante. Autoritățile nu vor mai fi obligate să organizeze de fiecare dată probe scrise de lungă durată, ci vor selecta candidații direct din rândul persoanelor care dețin deja certificatul de promovare a Etapei I, reducând semnificativ efortul logistic și timpul de angajare. Acceptarea unei derogări pentru MAI ar compromite total reforma testării unice și ar crea un precedent pentru alte instituții, fragmentând inutil caracterul unitar al serviciului public civil.</p> <p>Referitor la statutul certificatului, procedurile de contestare, suspendare sau anulare ale acestuia, precum și efectele expirării, acestea nu trebuie supradimensionate în legea primară, ele urmând a fi reglementate detaliat și explicit prin Hotărâre de Guvern, asigurând o predictibilitate juridică deplină.</p>
	<p>101.</p>	<p>3. La Art. VIII se propune 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. Totodată, conform Notei de fundamentare acest rol se instituie fără alocarea unităților de personal. Este de reliefat faptul că, practica de completare a competențelor funcționarilor publici din cadrul autorităților publice, care realizează un volum excesiv de atribuții funcționale, fără instituirea unităților de personal, se consideră defectuoasă și în consecință afectează calitatea muncii prestate.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată sub aspectul analizei de volum a sarcinilor administrative și al corelării cu normele de reglementare secundară, din următoarele considerente:</p> <p>Volumul redus de activitate și justificarea cumulului de atribuții: Critica privind delegarea atribuțiilor de consilier de etică prin extinderea sarcinilor unui funcționar existent, fără alocarea unei unități noi de personal, este nefondată. Rolul acestui consilier este strict delimitat prin articolul 5³ alineatul (1) și</p>

		<p>Concomitent, la pct. 1 din proiect, privind completarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu art. 5³, alin. (3), lit. c), prin care se propune instituirea Comisiei naționale de etică în calitate de organ colegial independent, cu atribuții de examinare și constatare a respectării principiilor de etică și normelor de conduită profesională, se relevă că amendamentul nu reglementează expres natura juridică a actelor emise de această comisie și nici efectele juridice ale constatărilor formulate de aceasta. În aceste condiții, pot apărea interpretări divergente privind caracterul juridic și efectele actelor emise de Comisie, precum și riscul unor suprapuneri de competență cu autoritățile și mecanisme instituționale existente, inclusiv în domeniul integrității și răspunderii disciplinare. Din acest considerent, se consideră relevantă completarea art. 5³ alin. (3) cu o literă nouă, cu următorul cuprins: „d) Constatările și recomandările Comisiei naționale de etică au caracter consultativ și nu substituie competențele autorităților publice abilitate prin lege în domeniul integrității, răspunderii disciplinare sau al altor forme de răspundere juridică.”.</p>	<p>vizează exclusiv membrii Guvernului și persoanele cu funcții de demnitate publică (demnitarii) din cadrul acelei autorități, la care se adaugă personalul din cabinetul acestora. Într-o autoritate publică centrală, acest grup țintă numără, de regulă, un volum extrem de restrâns de persoane. Prin urmare, activitatea de consiliere confidențială va avea un caracter ocazional și un volum redus, care nu justifică sub nicio formă instituirea unui post distinct cu program deplin de 8 ore pe zi și efort remunerat suplimentar din bugetul de stat. Pentru a compensa sarcinile adăugate, se va modifica Legea nr. 270/2018, prin majorarea clasei de salarizare cu 2 clase succesive pentru funcționarul desemnat, asigurând astfel o recompensare echitabilă.</p> <p>Se acceptă parțial. Astfel, la Art.IX pct.1, art.5³ s-a completat cu un nou alineat (4) cu următorul cuprins: „(4) Comisia de etică nu aplică sancțiuni disciplinare, contravenționale sau penale, iar deciziile acesteia au caracter orientativ, fără a substitui sau interfera cu competențele autorităților stabilite de Constituție sau de legile speciale. Constatările din deciziile Comisiei pot fi luate în considerare la luarea deciziilor de către autoritatea competentă.”</p>
102.		<p>4. La Art. X, pct. 1, în partea ce ține de modificarea Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale, la art. 18, inclusiv prin completarea acestuia cu două aliniate noi, se constată că autorul a utilizat sintagmele „intenționează să le accepte” și „intenție de a presta servicii”, fără stabilirea unor criterii obiective care să permită determinarea momentului de apariție a obligației de comunicare către</p>	<p>Se acceptă parțial. La Art.XII, pct.1, alineatele (5)-(10) vor avea următorul cuprins: „(5)Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale</p>

		<p>Autoritatea Națională de Integritate. Așadar, în redacția propusă, noțiunile respective au un caracter subiectiv și susceptibil de interpretări diferite, nefiind raportate la un fapt sau act juridic determinabil. Or, potrivit art. 54 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, textul proiectului trebuie expus într-un limbaj clar, precis și care exclude orice echivoc, iar terminologia utilizată trebuie să fie uniformă și să permită aplicarea unitară a normei. În acest sens, se recomandă revizuirea normei prin utilizarea unei formulări obiective și determinată juridic, după cum urmează: „, precum și orice ofertă, propunere contractuală sau inițiere a procedurii de prestare a serviciilor în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).”.</p>	<p>de Integritate toate ofertele de muncă primite pe care intenționează să le accepte o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice ofertă de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).</p> <p>(6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de muncă sau de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unui aviz de conformitate referitor la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective.</p> <p>(7) Avizul de conformitate constituie un act administrativ individual și se emite în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea solicitării, în baza criteriilor de compatibilitate stabilite în prezenta lege. Termenul poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 10 zile lucrătoare, atunci când complexitatea situației ori necesitatea obținerii de informații sau documente suplimentare o impune, cu notificarea solicitantului.</p> <p>(8) Neemiterea avizului de conformitate în termenul prevăzut la alin. (7) nu echivalează cu un aviz favorabil și nu poate fi interpretată ca îndeplinire a obligației solicitantului. În acest caz, persoana vizată se poate adresa instanței de contencios administrativ pentru obligarea Autorității Naționale de Integritate la emiterea avizului.</p> <p>(9) Avizul de conformitate favorabil poate fi revizuit din oficiu sau la sesizare, atunci când, ulterior emiterii, sunt identificate fapte ori documente necunoscute la data analizei, de natură să modifice constatările inițiale.</p>
--	--	---	--

			(10) Avizul de conformitate negativ se motivează de jure și poate fi contestat de persoana vizată în instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile Codului administrativ, fără procedură prealabilă.
103.	La Nota de fundamentare: la subcompartimentul nr. 3.1. „Obiectivele urmărite și soluțiile propuse” din nota de fundamentare, la modificarea formulată la Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008, autorul proiectului se limitează la 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. Totodată, nota de fundamentare nu conține argumente justificative privind necesitatea și proporționalitatea instituirii sancțiunii complementare propuse, inclusiv sub aspectul impactului acesteia asupra subiecților vizați. Or, potrivit exigențelor de ordin tehnico-normativ, nota de fundamentare trebuie să conțină argumentarea soluțiilor propuse și justificarea impactului acestora, fapt pentru care se consideră relevantă completarea notei de fundamentare cu argumente suplimentare privind necesitatea instituirii sancțiunii complementare propuse și justificarea termenului de la 1 la 5 ani.		Se acceptă. La Art.VI au fost excluse referințele la 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.
104.	Ținând cont de scopul și obiectul proiectului de act normativ, precum și în contextul aprobării Dispoziției Guvernului nr. 87 din 13 mai 2026 privind aprobarea Setului de măsuri pentru realizarea recomandărilor ce rezultă din runda a cincea de evaluare a Grupului Statelor împotriva Corupției (GRECO) privind prevenirea corupției și promovarea integrității la nivel central (funcții executive de conducere) și la nivelul instituțiilor de punere în aplicare a legii, Ministerul Afacerilor Interne intervine cu propunere de completare a proiectului. Pentru realizarea recomandării nr. 21.1 Stabilirea unui proces bazat pe merit, competitiv și transparent pentru selecția și numirea adjuncților șefului Poliției din Setul menționat, a fost trasată sarcina Ministerului Afacerilor Interne de a modifica cadrul normativ în vederea instituirii cadrului unitar pentru selecția tuturor funcțiilor de conducere superioare prin concurs unic, bazat pe merit, competitiv și transparent. În contextul celor expuse, solicităm respectuos completarea proiectului cu modificări la alin. (3) al art. 12 din Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului, după cum urmează: „3) Șeful Inspectoratului General al Poliției este asistat de șefi adjuncți, numiți în		Se acceptă. Proiectul a fost completat cu Art.XI: „Art. XI. – La art.12 din Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 42-47, art. 145), cu modificările ulterioare, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Șeful Inspectoratului General al Poliției este asistat de șefi adjuncți, numiți în funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne la propunerea șefului Inspectoratului, în baza unui concurs public, organizat în condițiile legii.

		funcție, în bază de concurs și eliberați din funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea șefului Inspectoratului.”.	Șefii adjuncți sunt eliberați din funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea motivată a șefului Inspectoratului General al Poliției, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.”
	105.	Urmare analizei prin prisma cadrului normativ a particularităților de organizare și funcționare a Ministerelor și structurilor organizaționale din sfera lor de competență, atragem atenția asupra necesității alinierii cadrului normativ la standardele și recomandările internaționale privind integritatea instituțională, prin uniformizarea procedurilor aplicabile în privința directorilor adjuncți din subordinea ministerelor, reglementată prin Legea nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate.	Se acceptă. Propunerea de modificare a Legii nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului a fost acceptată. Totodată, la Art.I, a fost inclusă modificarea corespunzătoare a Legii nr.1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică.
Ministerul Afacerilor Externe (Aviz nr. DI/3/041-6012 din 26.05.2026)	106.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Culturii (Aviz suplimentar nr. 03/2-07/2557 din 26.05.2026)	107.	Suplimentar, la avizul înaintat prin scrisoarea nr. 05/3-07/ 443 din 20.05.2026, având în vedere noile prevederi privind organizarea autorităților administrației publice centrale de specialitate ce vizează transferul domeniului turismului de la Ministerul Culturii către Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, se propune completarea proiectului de lege cu următorul articol: ”Legea nr. 352/2006 cu privire la organizarea și desfășurarea activității turistice în Republica Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 14–17, art. 40), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. În cuprinsul legii, sintagma „Ministerul Culturii”, la orice formă gramaticală, se substituie cu sintagma „Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării” la forma gramaticală corespunzătoare.”	Se acceptă. Proiectul a fost completat cu Art.IV: Art. IV – . În cuprinsul Legii nr.352/2006 cu privire la organizarea și desfășurarea activității turistice în Republica Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 14–17, art. 40), cu modificările ulterioare, sintagma „Ministerul Culturii”, la orice formă gramaticală, se substituie cu sintagma „Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării” la forma gramaticală corespunzătoare.”
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării (Aviz nr. 17-1790 din 26.05.2026)	108.	La art. IV pct. 3, art. 8, sintagma „act de studii echivalent” necesită a fi definită, în vederea asigurării clarității și previzibilității normei, precum și pentru evitarea interpretării neuniforme în procesul de aplicare.	Nu se acceptă. Propunerea a fost formulată în corelare cu propunerile Ministerului Educației și Cercetării remise la etapa consultării proiectului. Sintagma „act de studii echivalent” nu reprezintă o noțiune nouă sau nedefinită în sistemul juridic al Republicii Moldova, ci este un termen tehnic consacrat,

			<p>utilizat pe larg în dreptul execuțional și al muncii. Definierea sa nu este de competența Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică, ci este pe deplin acoperită de art. 3 din Codul educației nr. 152/2014 și de actele normative subsecvente ale Ministerului Educației și Cercetării, care reglementează recunoașterea, echivalarea și autentificarea actelor de studii (inclusiv a celor obținute în străinătate sau în perioada anterioară adoptării sistemului Bologna). O eventuală definiție a acestui termen în prezenta lege ar constitui o redundanță normativă gravă și ar încălca principiul unicității terminologice.</p>
	109.	<p>La art. IV pct. 7, art. 25 alin. (3) lit. f), sintagma „echipa de proiect de asistență externă” necesită a fi definită sau corelată cu cadrul normativ existent, pentru asigurarea aplicării uniforme a normei și delimitarea clară a sferei persoanelor vizate.</p>	<p>Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, din considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Propunerea nu se justifică în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a modificat substanța sau conținutul de fond al interdicțiilor și permisiunilor stabilite la articolul 25. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.</p>
	110.	<p>La art. IV pct. 7, art. 25 alin. (9), formularea „Situația de incompatibilitate prevăzută la alin. (2), alin. (3) lit. f), alin. (5) și (7)” necesită revizuire, întrucât alin. (7) reglementează cumulul temporar al atribuțiilor unei funcții publice și nu instituie o incompatibilitate propriu-zisă.</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(10) va avea următorul cuprins: „(10) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(7) și alin.(8) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage răspunderea în conformitate cu prevederile</p>

			Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.”.
	111.	La art. IV pct. 14, art. 49 alin. (4), textul „termen mai mare de 60 de zile” se propune a fi substituit cu textul „termen ce depășește 60 de zile”, pentru asigurarea unei formulări juridice clare și corecte din punct de vedere redacțional.	Se acceptă. La Art.V pct.18 a fost exclus alineatul (4).
	112.	La art. VI, după cuvântul „consilier” se propune completarea cu cuvântul „asistent”, deoarece funcția respectivă reprezintă funcție reglementată de Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.	Se acceptă. La Art.VII, 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 a ¹⁾ cu următorul cuprins: „a ¹⁾ la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică;”.
	113.	La art. VIII pct. 1, art. 5 ³ alin. (3) lit. a), formularea „prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public” necesită clarificare sub aspectul modalității de desemnare și al compatibilității cu atribuțiile funcției de bază, pentru evitarea suprapunerii competențelor funcționale.	Se acceptă parțial. Obiecția formulată poate fi acceptată parțial, fiind neîntemeiată prin prisma normelor de tehnică legislativă și a ierarhiei actelor normative, din următoarele considerente: 1. Delegarea expresă a aspectelor procedurale către reglementarea secundară: Solicitarea de a detalia în textul legii primare modalitatea exactă de desemnare a funcționarului, criteriile de selecție și compatibilitatea cu atribuțiile sale de bază ar duce la o supraîncărcare inutilă a normei juridice, contrar Legii nr. 100/2017 privind actele normative. Textul propus la alineatul alin. (5) stipulează în mod expres, direct și imperativ că: „Atribuțiile consilierului de etică [...] se stabilesc prin hotărâre a Guvernului”. 2. Garantarea flexibilității și corelării prin Hotărâre de Guvern: Anume în cadrul viitoarei Hotărâri de Guvern va fi aprobat

			<p>Regulamentul-cadru privind funcționarea mecanismului de consiliere. Acest act subsecvent va stabili în detaliu procedura administrativă de desemnare (prin ordin al conducătorului, cu modificarea fișei postului), precum și criteriile stricte de compatibilitate profesională pentru a evita orice suprapunere de competențe sau conflict de interese cu sarcinile de bază.</p> <p>Prin urmare, cadrul general stabilit în legea primară este perfect suficient și previzibil, detaliile operaționale fiind lăsate în mod corect pe seama Executivului.</p> <p>Totodată, lit.a) a fost reformulat cu următorul cuprins:</p> <p>„a) mecanismul de consiliere confidențială de specialitate în domeniul eticii profesionale, realizat prin suplimentarea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice unde își desfășoară activitatea persoanele menționate la alin.(1);”.</p>
	<p>114.</p>	<p>La art. VIII pct. 1, art. 5³ alin. (5), instituirea indemnizației lunare pentru membrii Consiliului consultativ de etică și ai Comisiei naționale de etică necesită completarea notei de fundamentare cu argumentarea impactului financiar și identificarea sursei de acoperire a cheltuielilor respective.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată este complet neîntemeiată, fiind bazată pe omiterea conținutului Notei de fundamentare care însoțește proiectul de lege, din următoarele considerente:</p> <p>1. Identificarea expresă a impactului financiar și a calculelor detaliate: Contrar celor afirmate în obiecție, impactul financiar estimat pentru instituirea indemnizației lunare a membrilor din societatea civilă este pe deplin integrat, calculat și justificat în cadrul punctului 4.2 din Nota de fundamentare (compartimentul privind „<i>Estimarea impactului financiar</i>”), fiind alocată în acest sens suma anuală totală de 125,0 mii lei.</p>

			<p>2. Transparența structurii de calcul: Nota de fundamentare detaliază matematic și procedural modul de constituire a acestor cheltuieli, raportat la plafonul maxim de 10% din salariul mediu pe economie prognozat (calculat la valoarea de referință de 1 740 lei per ședință/lună):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pentru Consiliul consultativ pentru etică: un cost estimat de 62 640 lei anual, determinat prin formula: 1 740 lei × 3 membri din societatea civilă × 12 luni (ședințe). • Pentru Comisia de etică: un cost estimat de 62 640 lei anual, determinat prin formula identică: 1 740 lei × 3 membri din societatea civilă × 12 luni (ședințe). <p>3. Sursa de acoperire a cheltuielilor: Proiectul de lege stabilește expres la articolul 5³ alineatul (6) că această indemnizație este „achitată din bugetul autorității publice care asigură secretariatul tehnic al acestora”. Fiind vorba de structuri instituite de Guvern pentru administrația centrală de specialitate, acoperirea financiară este asigurată din bugetul autorității administrative desemnate ca secretariat (Cancelariei de Stat), în limitele alocațiilor bugetare anuale aprobate conform Legii bugetului de stat.</p> <p>Prin urmare, cerința privind argumentarea impactului și identificarea sursei de finanțare este deja integral îndeplinită în setul de documente anexat, textul proiectului și nota rămânând neschimbate.</p>
<p>Consiliul Concurenței (Aviz nr. DJ-06/490-930 din 27.05.2026)</p>	<p>115.</p>	<p>Lipsa de obiecții și propuneri.</p>	<p>Se ia act.</p>

Ministerul Sănătății <i>(Aviz nr. 25/1868 din 27.05.2026)</i>	116. I. Astfel, la art. IV pct. 8 din proiect, se propune substituirea sintagmei „studii medii de specialitate” cu sintagma „studii profesionale”, în concordanță cu terminologia consacrată de art. 17 din Codul educației al Republicii Moldova. Totodată, se relevă că, potrivit art. 90 alin. (13) din actul normativ menționat, studiile superioare de master au drept scop aprofundarea și dezvoltarea competențelor dobândite anterior ori formarea unor competențe complementare și interdisciplinare, fără a constitui, în sine, un temei pentru dobândirea unei noi calificări profesionale distincte de domeniul studiilor de licență. În acest context, deținerea studiilor de master poate reprezenta un avantaj profesional suplimentar, însă nu poate substitui cerințele privind domeniul de formare profesională necesar ocupării unei funcții publice.	Se acceptă. La Art.V pct.11, art.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 profesionale 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.”;
	117. II. Referitor la art. VIII din proiect, se consideră necesară completarea art. 22 din Legea nr. 199/2010 privind statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu prevederi exprese privind demisia ca modalitate distinctă de încetare a raporturilor de serviciu, având în vedere că aceasta reprezintă un drept fundamental al persoanei de a înceta, prin manifestare unilaterală de voință, raporturile juridice de muncă sau de serviciu, în condițiile legii.	Se acceptă. Art.IX a fost completat cu pct.5 cu următorul cuprins: „La articolul 22 alineatul (3) se completează după cuvintele „are loc prin” cu textul „demisia.”.
	118. III. Totodată, la art. X din proiect, se propune completarea Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale cu dispoziții care să reglementeze expres publicarea pe paginile web oficiale ale autorităților publice a Registrului declarațiilor conflictelor de interese. Necesitatea instituirii unei asemenea obligații derivă inclusiv din angajamentele asumate în contextul implementării recomandărilor formulate în cadrul runde a cincea de evaluare a GRECO privind prevenirea corupției și promovarea integrității la nivelul autorităților executive centrale și al instituțiilor de aplicare a legii.	Nu se acceptă. Deși implementarea recomandărilor GRECO din runda a cincea de evaluare reprezintă o prioritate guvernamentală, această reformă trebuie realizată integrat, printr-un proiect de lege dedicat strict modificării legilor organice ale ANI (Legea nr. 132/2016 și Legea nr. 133/2016), elaborat în strânsă consultare cu inspectorii de integritate. Inserarea unei

		În forma actuală, cadrul normativ instituit prin Legea nr. 133/2016 reglementează exhaustiv subiecții declarării, procedura declarării și mecanismele de soluționare a conflictelor de interese, fără a prevedea în mod expres obligația publicării unui registru distinct aferent acestor declarații, fapt ce justifică necesitatea intervenirii legislative propuse.	asemenea obligații fragmentate în prezentul proiect omnibus, axat pe managementul resurselor umane și etica demnitarilor, este inoportună din punct de vedere al tehnicii legislative. Prin urmare, se menține textul proiectului în redacția actuală, aspectul vizat urmând a fi examinat pe platforma ANI.
Secretariatul Parlamentului (Aviz nr. SG-03 137 din 27.05.2026)	119.	Art. IV, modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. 1. La pct. 4 se propune o nouă redacție a art. 20 alin.(4). Constatăm că redacția propusă prevede completarea dispoziției alin.(4) cu textul „nelegate de calitățile sale profesionale.” Întrucât norma trebuie să aibă un caracter previzibil, este judicios ca lista criteriilor de discriminare să fie stabilită exhaustiv fără a lăsa loc de interpretări, în partea ce se referă la orice alt criteriu „nelegat de calitățile profesionale.” Totodată, constatăm că textul „domiciliu, apartenență sau activitate sindicală sau orice alt criteriu nelegate de calitățile sale profesionale” din redacția propusă nu se regăsesc drept criterii de discriminare potrivit art. 1 alin.(1) din Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. Din acest considerent, recomandăm asigurarea corelării criteriilor expuse în proiect cu cele indicate la art. 1 alin.(1) din Legea nr. 121/2012.	Se acceptă. Astfel, la Art.V pct.5, articolul 20,alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, 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 sau alte criterii.”
	120.	2. La pct. 7 se propune o nouă redacție a art. 25. În acest context, recomandăm: a) La alin.(2) lit. c) substituirea cuvintelor „contract cu caracter civil” cu sintagma „contract civil” astfel cum este prevăzut în uzanța dreptului civil și la care se face trimitere la art. 2 alin.(3) 154/2003 Codul muncii nr. 154/2003. b) La alin.(2) lit. e) substituirea primei conjuncții „și” cu conjuncția „sau” întrucât o persoană nu poate fi concomitent consilier în unitatea administrativ teritorială de nivelul întâi și în unitatea administrativ-teritorială de nivelul doi.	Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(2) lit.c) va avea următorul cuprins: (2) Funcționarul public nu este în drept să desfășoare următoarele activități remunerate: c) prin contract individual de muncă sau prin alt contract 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;”
	121.	3. La pct. 12, art. 38 ² . Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională. Este inerent ca la art. 2 din Legea nr. 158/2008 să fie definită noțiunea ”mobilitatea pentru dezvoltarea profesională”. Totodată, se recomandă revizuirea noțiunilor de funcție vacantă, temporar vacantă și temporar absentă, inclusiv în concordanță cu art. 4 din Legea nr.	Se acceptă. Se completează art. 2 din Legea 158/2008 cu noțiunea: „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins: funcție publică temporar

		<p>270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, alte acte normative care cuprind prevederi privind raporturile de serviciu în funcția publică. Subsidiar, subliniem că mobilitatea în sensul indicat în proiect poate crea confuzie cu clauza de mobilitate prevăzută de art. 52 din Codul muncii nr. 154/2003, care statuează: „Prin clauza de mobilitate se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități.” Din acest considerent, recomandăm reevaluarea propunerii de „mobilitate pentru dezvoltare profesională” astfel încât aceasta să poată fi integrată armonios în sistemul de drept, în special, ce ține de raporturile de muncă, indiferent dacă acestea sunt guvernate de Codul muncii sau Legea nr. 158/2008.</p>	<p>absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate.</p>
	<p>122.</p>	<p>4. La pct. 13 se propune o nouă redacție a alin. (5²) art. 42 din Lege care propune diferite perioade determinate de „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.” Recomandăm uniformizarea perioadei determinate de cel mult 3 ani pentru ambele categorii de funcții. Totodată, se recomandă ca textul propus să fie divizat în trei aliniate distincte, întrucât potrivit cerinței consemnate la art. 51 alin.(5) din Legea nr. 100/2017, alineatele constituie, de regulă, o singură propoziție sau frază prin care se reglementează o dispoziție specifică ansamblului normelor articolului. Mai mult, divizarea în alineate, litere va facilita atât modificarea normei în viitor, cât și realizarea trimiterilor exacte.</p>	<p>Se acceptă. La Art.V, pct.14, alin. (5²) art. 42 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 a numirilor succesive să depășească 7 ani. Din această perioadă, exercitarea unei funcții publice de conducere și/sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior nu poate depăși cumulativ 3 ani. Funcționarul public beneficiază de pensie și salariu în condițiile legii. Numirea se realizează doar cu acordul funcționarului public cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d), dacă la ultima evaluare a performanțelor profesionale a obținut: a)cel puțin calificativul „bine”, în cazul funcționarilor publici de execuție și a funcționarilor publice de conducere;</p>

			<p>b)cel puțin calificativul „foarte bine”, în cazul funcționarilor publici de conducere de nivel superior.</p> <p>Pe perioada numirii pe perioadă determinată a funcționarului public de conducere, autoritatea publică dispune măsurile necesare pentru a asigura continuitatea activității subdiviziunii interne sau, după caz, a autorității publice, și preluarea ulterioară a atribuțiilor funcției, după caz, prin instruirea unui alt funcționar public în acest scop.</p> <p>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.”</p>
	<p>123.</p>	<p>5. La pct. 14, se propune modificarea art. 49 alin. (1), prin reglementarea expresă a faptului că exercitarea temporară de către adjunctul titularului a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau ale unei funcții publice de conducere de nivel superior nu constituie interimat în cazul vacanței funcției sau al absenței temporare a titularului acesteia, cu excepția situației în care titularul este detașat, pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național. Considerăm că norma propusă generează probleme de claritate și previzibilitate, manifestând un tratament preferențial în cazul subiecților absenți temporar în legătură cu detașarea la o instituție a UE, astfel că norma poate fi supusă criticii sub aspectul justificării obiective și rezonabile a diferenței de tratament prin prisma principiului egalității. Specificăm că autorul nu justifică obiectiv diferența de tratament între această categorie și alte situații de absență temporară. Adicional, relevăm că norma nu clarifică momentul de la care devine aplicabil regimul interimatului în cazul detașării titularului funcției în calitate de expert național la o instituție a Uniunii Europene pentru un termen mai mare de 60 de zile, respectiv dacă acesta operează de la data detașării sau doar după expirarea termenului de 60 de zile. Lipsa unei reglementări exprese în acest sens poate genera interpretări neuniforme și dificultăți în aplicarea normei. În altă ordine de idei, soluția propusă poate fi supusă criticii și din perspectiva principiilor legalității, securității juridice, meritocrației, stabilității funcției publice și remunerării echitabile a muncii efectiv prestate. Or,</p>	<p>Se acceptă parțial</p> <p>Art.V pct.18 are următorul cuprins:</p> <p>„La articolul 49 alineatul (1) a doua propoziție va avea următorul cuprins:</p> <p>„Exercitarea temporară, de către adjunctul titularului, a unei funcții publice de conducere temporar vacantă sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior temporar vacantă, se consideră interimat.</p> <p>Nu se consideră interimat situația în care, adjunctul titularului exercită atribuțiile unei funcții publice de conducere sau a unei funcții publice de conducere de nivel superior vacante sau temporar absente.”</p> <p>Totodată, art. 2 din Legea 158/2008 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins:</p>

	<p>proiectul stabilește că exercitarea temporară de către adjunctul titularului a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau ale unei funcții publice de conducere de nivel superior nu constituie interimat inclusiv în cazul funcției vacante. În condițiile în care, potrivit legislației în vigoare, funcția vacantă reprezintă funcția liberă fără titular, iar norma utilizează sintagma „exercitare temporară” fără stabilirea unui termen-limită pentru exercitarea atribuțiilor respective în lipsa instituirii interimatului, există riscul atribuirii unui caracter nedeterminat a unei situații provizorii. O asemenea reglementare poate conduce la evitarea procedurilor legale de ocupare a funcțiilor publice, a aplicării regimului juridic și salarial al interimatului, precum și la apariția unor practici administrative discreționare sau abuzive. Subliniem că, în lipsa unui termen expres prevăzut de lege, adjunctul titularului poate exercita efectiv atribuțiile unei funcții publice de conducere sau ale unei funcții publice de conducere de nivel superior pentru o perioadă îndelungată (1 an sau mai mult), fără recunoașterea juridică a interimatului și, implicit, fără aplicarea garanțiilor salariale prevăzute la art. 22 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Prin urmare, în vederea respectării cerințelor de claritate, previzibilitate și coerență normativă, precum și a principiilor menționate supra, considerăm necesară reevaluarea soluției legislative propuse, inclusiv sub aspectul stabilirii exprese a unui termen-limită pentru exercitarea de către adjunctul titularului a atribuțiilor funcției publice de conducere sau ale funcției publice de conducere de nivel superior, temporar vacantă sau vacantă, fără instituirea interimatului. În acest sens, considerăm că rezonabil ar fi indicarea expresă a termenului de maxim 60 zile, precum se propune în cazul experților naționali detașați la o instituție a Uniunii Europene.</p>	<p>„funcție publică temporar absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”</p>
<p>124.</p>	<p>Obiecția este valabilă, în mod corespunzător, și pentru Art. XIII pct. 1 din proiect, care propune modificarea Legii nr. 270/2018.</p>	<p>Nu se acceptă. Reglementarea extinsă a modului de exercitare a interimatului nu face obiectul Legii nr.270/2018.</p>
<p>125.</p>	<p>6. La pct. 17, se propune completarea cu art. 76¹ care definește modul de organizare a concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, iar alin. (3) stabilește categoriile de persoane pentru care deținerea certificatului de promovare nu constituie o condiție obligatorie. Prin urmare, în cazul în care persoana a deținut anterior o funcție publică, este stabilit un termen de 5 ani, care însă nu este stabilit în cazul persoanei care a exercitat o funcție de demnitate publică, a activat în cabinetul unei persoane cu funcție de demnitate publică sau a exercitat atribuții de elaborare a documentelor de politici și/sau a proiectelor de acte normative, în cadrul proiectelor de asistență tehnică derulate în</p>	<p>Se acceptă. La Art.XVII, norma va avea următorul cuprins: „d) pentru persoanele care în ultimii 5 ani s-au aflat în situațiile specificate la art.31 alin. (3) pct.1) lit.a) – b) și pct.3) din prezenta lege.”</p>

	parteneriat cu autorități publice centrale. În acest context, recomandăm stabilirea termenului de ”în ultimii 5 ani” și pentru subiecții prevăzuți la alin. (3) lit. d) din norma propusă, întru determinarea unor condiții egale și echitabile în accesarea în funcție publică.	
126.	Art. V, modificarea art.313 ⁶ din Codul contravențional nr. 218/2008. Pct. 1 nu este clară stabilirea pedepsei complementare sub formă de „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” doar pentru persoanele fizice, însă, nu și pentru persoanele cu funcție de răspundere. Consecvent, potrivit art. 35 alin.(3) din Cod, privarea de dreptul de a desfășura anumită activitate sau privarea de dreptul de a deține anumite funcții poate fi aplicată de instanța de judecată pentru un termen de la 3 luni la un an. Termenul ”de la 1 an la 5 ani” este prevăzut de art.65 din Codul penal nr. 985/2002. În contextul celor expuse, în vederea corelării normelor între ele, termenul prevăzut pentru sancțiunea complementară urmează a fi revizuit.	Se acceptă. La Art.VI au fost excluSe referințele la 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.
127.	Art. VII, modificarea Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul persoanelor din cabinetul persoanelor cu funcție de demnitate publică. 1. Pct. 1 propune completarea art. 6 cu alin. (3). La lit. c) este prevăzut că: „nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă de bază sau complementară...” Cuvintele „de bază” urmează a fi substituit cu cuvântul „principală”, astfel cum este stabilit la art. 62 alin.(4) din Codul penal nr. 985/2002. Acest fapt asigură respectarea condiției consemnate la art. 54 alin.(1) lit. c) din Legea nr. 100/2017.	Se acceptă. La Art.VIII, pct.1, norma va avea următorul cuprins: „c) nu este privată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate, ca pedeapsă principală sau complementară, ca urmare a sentinței judecătorești definitive prin care s-a dispus această interdicție;”
128.	2. Pct. 2 propune completarea Legii cu art. 15 ¹ care prevede respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională. La alin. (4) este stabilit că: „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.” Constatăm că, spre deosebire de Legea nr. 158/2008, care la art. 57 lit. h) stabilește ca abatere disciplinară: încălcarea normelor de conduită a funcționarului public, Codul muncii nr. 154/2003 la art. 338 ¹ alin.(1) se limitează doar la răspunderea materială și prevede că: „1) Salariații care, în cadrul exercitării atribuțiilor de muncă, încalcă obligațiile privind conduita profesională și comit fapte de violență sau hărțuire față de alți salariați sau terți pot fi trași la răspundere materială deplină pentru prejudiciile cauzate angajatorului în condițiile stabilite de prezentul cod.” Din acest considerent, pentru a asigura corelarea pct.2 de la Art. VII din proiect cu Codul muncii, este necesar de completat Codul cu prevederi similare adaptate specificului domeniului sau expres de prevăzut în Legea nr.80/2010 sancțiuni	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma analizei sistemice a legislației muncii și a corelării dintre normele de statut speciale și dreptul comun, din următoarele considerente: 1. Confuzia dintre răspunderea disciplinară și răspunderea materială: Argumentul autorului avizului se bazează pe o confuzie conceptuală între două forme complet diferite de răspundere juridică reglementate de Codul muncii. Articolul 338 ¹ din Codul muncii, invocat în obiecție, face parte din Capitolul II al Titlului XI, care reglementează strict răspunderea materială (obligarea la repararea

		<p>disciplinare pentru comiterea abaterilor disciplinare de către persoanele din cabinetul persoanelor cu funcție de demnitate publică.</p>	<p>prejudiciului financiar cauzat angajatorului). În schimb, nerespectarea normelor de conduită profesională constituie, prin excelență, o abatere disciplinară (o încălcare a obligațiilor de comportament și a disciplinei de muncă), care atrage sancțiuni de natură administrativă (mustrare, concediere etc.), nu neapărat materiale.</p> <p>2. Suficiența normelor generale din Codul muncii privind răspunderea disciplinară: Nu este necesară modificarea sau completarea Codului muncii cu prevederi specifice pentru personalul din cabinet. Dreptul comun — prin articolul 206 alineatul (1) din Codul muncii — stabilește deja cu titlu general că încălcarea disciplinei de muncă (care include obligația de a respecta regulamentele interne și normele de conduită stabilite de angajator) constituie abatere disciplinară și permite aplicarea sancțiunilor (avertisment, mustrare, mustrare aspră, concediere).</p> <p>3. Reglementarea expresă a sancțiunilor chiar în textul propus la Legea nr. 80/2010: Solicitarea de a „<i>prevădea expres în Legea nr. 80/2010 sancțiuni disciplinare</i>” este deja pe deplin realizată în textul proiectului de lege. Autorul a anticipat exact această necesitate, introducând textul noului articol 15¹ alineatul (5), care stipulează clar, direct și exhaustiv sancțiunile aplicabile personalului din cabinet în funcție de gravitate: „<i>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</i>”.</p> <p>Prin urmare, corelarea normativă este perfect asigurată, iar completarea suplimentară a</p>
--	--	---	---

			Codului muncii ar fi redundantă și nejustificată.
	129.	<p>Art. VIII, modificarea Legii nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, pentru rigoarea redactării și o corectă informare juridică, sursa de publicare se va expune după cum urmează: „Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2010, nr.194-196 art.637”.</p> <p>1. La pct.1, - art.5², alin. (3) și (4) necesită a fi comasate, deoarece, în esență, acestea exprimă aceeași idee, și anume, atribuirea caracterului de abatere acțiunilor de nerespectare/încălcare a principiilor de etică și a normelor de conduită profesională, doar că alin. (3) propune că fapta are ca efect atragerea răspunderii conform legii vizate și altor alte normative, iar alin. (4) stabilește sancționarea în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică. Respectiv, în scopul asigurării coerenței normative și al evitării reglementării paralele a răspunderii 5 pentru aceeași faptă, se recomandă consolidarea și reformularea prevederilor respective, prin reglementarea într-un singur alineat a răspunderii pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională ale demnitarilor.</p> <p>Totodată, redacția propusă la alin. (4): ”se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică” denotă că, întru respectarea principiului legalității răspunderii, este imperios ca fapta calificată drept abatere, autoritatea competentă în stabilirea abaterii, procedura de stabilire și sancționare, precum și căile de atac a sancțiunii aplicate urmează a fi prevăzute expres în cadrul normativ special aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică. Respectiv, modificările propuse prin proiect implică necesitatea ajustării corespunzătoare a cadrului normativ conex, în vederea asigurării aplicabilității și funcționalității efective a noilor reglementări. În acest context, se recomandă completarea Capitolului II din Legea nr. 199/2010 cu sancțiuni pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională sau a Capitolului XVI din Codul contravențional;</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Se acceptă. Alineatul (3) a fost exclus de la pct.1 al Art.IX. Actualul alineat (3) va avea următorul cuprins: „(3) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) reprezintă abatere disciplinară și se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică.”</p> <p>Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma structurii constituționale și a diversității statutelor juridice ale persoanelor cu funcții de demnitate publică (demnitarilor), din următoarele considerente: 1. Imposibilitatea stabilirii unui regim unic de sancționare în Legea nr. 199/2010: Solicitarea de a introduce un set unic de sancțiuni, proceduri și căi de atac direct în Legea nr. 199/2010 sau în Codul contravențional ignoră faptul că noțiunea de „demnitar” cuprinde categorii de personal cu statute juridice complet diferite și autonome (ex: deputați, miniștri, judecători ai Curții Constituționale, membri ai Consiliului Superior al Magistraturii, aleși locali etc.). Stabilirea unei proceduri disciplinare unice în legea-cadru ar încălca grav principiul independenței puterilor în stat și ar genera</p>

			<p>blocaje constituționale. Fiecare categorie de demnitar este guvernată de o lege specială proprie care îi reglementează mandatul, imunitatea și raporturile cu autoritatea care l-a numit sau ales (ex: Statutul deputatului, Legea cu privire la Guvern, Legea privind organizarea judecătorească).</p> <p>2. Respectarea principiului simetriei și a competențelor specifice: În virtutea principiului legalității, atragerea la răspundere a unui demnitar pentru încălcarea conduitei profesionale se poate realiza exclusiv de către autoritatea sau organul abilitat să îi acorde sau să îi valideze mandatul (Parlamentul, Consiliul Superior al Magistraturii, Guvernul etc.), respectând procedurile stricte deja statuate în acele legi speciale. Trimiterea generală din proiect la „<i>cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică</i>” este cea mai corectă formulă juridică, deoarece ea trimite direct la mecanismul de sancționare sau revocare existent deja pentru fiecare funcție în parte (cum ar fi demiterea, revocarea din funcție politică sau răspunderea disciplinară specifică magistraților).</p>
	<p>130.</p>	<p>- art.5³ instituie reguli specifice aplicabile membrilor Guvernului și altor persoane cu funcție de demnitate publică care activează în cadrul administrației publice centrale de specialitate referitor la respectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională. La acest aspect, considerăm că dispozițiile normei referite urmează să se regăsească în Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern. Or, Legea nr.199/2010 propusă spre modificare, potrivit art. 1 și 3 reglementează regimul general al funcției de demnitate publică, statutul juridic al persoanei care ocupă această funcție, respectiv se aplică tuturor persoanelor cu funcție de demnitate publică incluse în anexa la lege. Astfel, considerăm că, reglementările speciale referitoare la membrii Guvernului, nu pot să se regăsească în cuprinsul legii vizate.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma analizei sferelor de competență ale legilor vizate și a grupului-țintă de demnitari reglementat de proiect, din următoarele considerente:</p> <p>1. Neconcordanța grupului-țintă cu obiectul de reglementare al Legii nr. 136/2017: Propunerea de a transfera dispozițiile noului articol 5³ în Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern este juridic eronată. Legea cu privire la Guvern reglementează în mod strict și exclusiv activitatea Executivului și statutul membrilor</p>

		<p>Concomitent, reieșind din prevederea alin.(1) din norma referită este necesară completarea Art. XV din proiect cu un alineat nou, alin.(2), care va institui obligația Guvernului de a aduce actele sale în concordanță cu prevederile prezentei legi;</p>	<p>acestuia (Prim-ministru, viceprim-miniștri, miniștri). Însă mecanismul de etică instituit prin prezentul proiect are o sferă de aplicare mult mai largă, vizând toate persoanele cu funcții de demnitate publică din cadrul administrației publice centrale de specialitate și Cancelariei de Stat (cum ar fi secretarii generali ai ministerelor, secretarii de stat, conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor etc.). Întrucât acești demnitari nu sunt membri ai Guvernului, includerea statutului lor în Legea nr. 136/2017 ar constitui o gravă eroare de tehnică legislativă.</p> <p>2. Legea nr. 199/2010 ca sediu natural al normei-cadru: Legea nr. 199/2010 este legea-cadru care reglementează statutul tuturor persoanelor cu funcții de demnitate publică din Republica Moldova. Deși articolul 5³ introduce reguli specifice pentru demnitarii din ramura executivă centrală (unde s-a constatat necesitatea stringentă a implementării recomandărilor GRECO), sediul materiei trebuie să rămână în legea generală de statut. Aceasta permite configurarea ulterioară, prin Hotărâre de Guvern, a mecanismelor de consiliere și control destinate acestui segment specific de demnitari, fără a fragmenta unitatea legii-cadru.</p> <p>Se acceptă. Art.XVIII a fost completat cu alineatul (6).</p>
	<p>131.</p>	<p>- alin. (3), • la lit. a), pentru asigurarea unității terminologice, se recomandă utilizarea uniformă a aceleiași sintagme în tot cuprinsul normei, având în vedere utilizarea unor noțiuni</p>	<p>Se acceptă. În tot textul proiectului cuvântul „eticii” a fost completat cu cuvintele „și conduitei profesionale”.</p>

	diferite, precum „principii de etică și norme de conduită profesională”, „domeniul eticii și integrității profesionale” și „domeniul eticii profesionale”;	
132.	• lit. c), observăm că, spre deosebire de lit. a) și b), acesta nu vizează persoanele menționate la alin. (1), deși dispoziția este inclusă în art. 5 ³ . În acest sens, considerăm că redacția actuală nu întrunește exigențele de claritate și previzibilitate a normei juridice, motiv pentru care se recomandă reexaminarea și reformularea acesteia, inclusiv sub aspectul utilizării sintagmei „Comisia națională de etică”, termenul „națională” sugerând existența unei competențe generale în materia eticii și integrității profesionale, iar nu a unei structuri interne instituite în cadrul executivului. Totodată, remarcăm că autorul proiectului atribuie Comisiei naționale de etică statutul unui organ colegial, fără personalitate juridică, independent în activitatea sa. În acest context, apare întrebarea în ce măsură ar putea fi independentă în activitatea sa o entitate care nu are personalitate juridică, este creată de Guvern și activează în baza atribuțiilor stabilite de acesta.	Se acceptă. În tot textul proiectului se va utiliza sintagma „Comisia de etică”.
133.	2. La pct.2 art.6 alin. (2) lit. d), în vederea asigurării unei informări corecte și complete, se recomandă indicarea denumirii integrale a actului normativ, după cum urmează: Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Pentru aceleași considerente, la lit. e), trimiterea la Legea nr. 325/2013 urmează a fi expusă prin indicarea denumirii complete a actului normativ.	Se acceptă. La Art.IX pct.2, norma va avea următorul cuprins: „a) 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 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;”
134.	Art. IX, modificarea Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice. Pct.3 propune completarea secțiunii a 2-a din capitolul I din Anexă cu o poziția nouă C121 ”Consilier în drepturile omului/Consilieră în drepturile omului”, precum și includerea în pozițiile C13-C15 a funcțiilor publice de execuție ”Inspector de concurență principal/Inspectoare de concurență principală”; ”Inspector de concurență superior/Inspectoare de concurență superioară”; ”Inspector de concurență /Inspectoare de concurență”. În context, reținem că modificările propuse necesită ajustarea corespunzătoare a Anexei nr.3, Tabelul 2 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în vederea corelării corespunzătoare a normelor incidente.	Obiecția formulată este acceptată de principiu, fiind întemeiată sub aspectul necesității asigurării unei corelări depline între denumirile funcțiilor din Clasificatorul unic (Legea nr. 155/2011) și clasele de salarizare corespunzătoare acestora din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Cu toate acestea, introducerea directă a claselor de salarizare specifice pentru noile funcții (cum ar fi cea de <i>Consilier în drepturile omului</i> sau noile trepte pentru <i>Inspector de concurență</i>) în cadrul prezentului proiect de

			<p>lege nu este oportună în acest moment, din următoarele considerente:</p> <p>1. Competența exclusivă a Ministerului Finanțelor: Ajustarea tabelelor salariale și stabilirea claselor de salarizare succesive țin de competența metodologică exclusivă a Ministerului Finanțelor, implicând calcule complexe de impact bugetar pe termen mediu și o analiză riguroasă a valorii de referință.</p> <p>2. Corelarea în contextul reformei salariale generale: La nivel guvernamental, Ministerul Finanțelor desfășoară deja un proces amplu de revizuire și reconfigurare a Legii nr. 270/2018, în contextul noii reforme de salarizare în sectorul bugetar și al alinierii la standardele europene. Pentru a evita fragmentarea legii salarizării prin intervenții punctuale succesive care ar putea perturba echilibrul sistemului unitar, noile titluri de funcții propuse în prezentul proiect (C12¹ și modificările la C13–C15) vor fi preluate direct de către Ministerul Finanțelor și integrate organic în următorul pachet legislativ de modificare a Legii nr. 270/2018.</p> <p>Prin urmare, modificările pe Clasificator se mențin în redacția autorului pentru a permite crearea posturilor, iar corelarea lor salarială se va produce pe platforma extinsă a reformei gestionate de Ministerul Finanțelor.</p>
	<p>135.</p>	<p>Art. X, modificarea Legii nr.133/2016 privind declararea averii și intereselor personale. 1. La pct.1, prevederile propuse la art.18 alin. (4) și (5) nu întrunesc exigențele de claritate și previzibilitate a normei juridice. Astfel, pe de o parte, alin. (4) instituie obligația persoanelor vizate de a nu accepta, direct sau indirect, angajarea sau prestarea serviciilor în cadrul entităților expres prevăzute de normă, iar, pe de altă parte, alin. (5) stabilește obligația acelorași subiecți de a comunica Autorității Naționale de Integritate ofertele de muncă pe care intenționează să le accepte. În acest context, nu este clar dacă obligația de notificare a Autorității vizează ofertele de muncă acceptate după expirarea termenului de 18 luni sau ofertele intervenite în</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.XII pct.1, alin.(4)-(10) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(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</p>

		<p>interiorul acestui termen. Or, în ipoteza celei de-a doua interpretări, rațiunea reglementării este neclară, în condițiile în care alin.(4) interzice deja acceptarea oricărei activități în cadrul entităților respective sau obligația de informare revine subiecților vizați în toate cazurile ofertelor de angajare primite. Prin urmare, se recomandă concretizarea prevederilor menționate, în vederea eliminării ambiguităților și asigurării coerenței interne a normei;</p>	<p>raporturilor de muncă, să accepte angajarea sau să presteze servicii, direct sau indirect:</p> <p>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;</p> <p>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.”;</p> <p>(5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de muncă primite pe care intenționează să le accepte o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice ofertă de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).</p> <p>(6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de muncă sau de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unui aviz de conformitate referitor la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective.</p> <p>(7) Avizul de conformitate constituie un act administrativ individual și se emite în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea solicitării, în baza criteriilor de compatibilitate stabilite în prezenta lege. Termenul poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 10 zile lucrătoare, atunci când complexitatea situației ori necesitatea obținerii de informații sau</p>
--	--	---	---

			<p>documente suplimentare o impune, cu notificarea solicitantului.</p> <p>(8) Neemiterea avizului de conformitate în termenul prevăzut la alin. (7) nu echivalează cu un aviz favorabil și nu poate fi interpretată ca îndeplinire a obligației solicitantului. În acest caz, persoana vizată se poate adresa instanței de contencios administrativ pentru obligarea Autorității Naționale de Integritate la emiterea avizului.</p> <p>(9) Avizul de conformitate favorabil poate fi revizuit din oficiu sau la sesizare, atunci când, ulterior emiterii, sunt identificate fapte ori documente necunoscute la data analizei, de natură să modifice constatările inițiale.</p> <p>(10) Avizul de conformitate negativ se motivează de jure și poate fi contestat de persoana vizată în instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile Codului administrativ, fără procedura prealabilă.”.</p>
136.	2. La pct. 2, prevederile art. 19 alin. (6) sunt neclare sub aspectul trimiterii la persoanele prevăzute la alin. (1). În acest sens, remarcăm că la alin. (3) și (4) autorul instituie anumite restricții aplicabile persoanelor care au exercitat o funcție de demnitate publică, o funcție în cadrul cabinetului persoanei cu funcție de demnitate publică sau o funcție de conducere de nivel superior. În schimb, alin. (6) prevede că restricțiile stabilite la alin. (3) și (4) nu se aplică în cazul în care contractul comercial a fost încheiat anterior numirii sau angajării subiecților declarării prevăzuți la alin. (1). Or, potrivit art. 3 din lege, categoria subiecților declarării are un conținut mult mai larg decât cel al persoanelor vizate la alin. (3) și (4). În consecință, redacția actuală a normei poate genera interpretări neuniforme privind sfera subiecților exceptați de la aplicarea restricțiilor respective. Prin urmare, se impune revizuirea și reformularea normei, cu corelarea corespunzătoare a categoriilor de subiecți la care aceasta se referă.		<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.XII pct.2, norma va avea următorul cuprins:</p> <p>„(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 în cadrul întreprinderii respective.”</p>
137.	Art. XII, propune modificarea art. 30 lit. c) din Legea nr. 260/2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova, prin substituirea cuvintelor „Codul de conduită a funcționarului public” cu cuvintele „Codul de etică și conduită profesională al funcționarului public”. În acest context, nu este clară		<p>Nu se acceptă.</p> <p>1. Anticiparea adoptării noului Cadru Codificat: Nelămurirea exprimată în obiecție cu privire la finalitatea intervenției legislative</p>

		<p>finalitatea intervenției legislative propuse, în condițiile în care redacția actuală a normei face trimitere corectă la Codul de conduită a funcționarului public conform Legii nr. 25/2008. Prin urmare, se recomandă reexaminarea oportunității modificării propuse sau, după caz, argumentarea suplimentară a necesității acesteia.</p>	<p>este pe deplin clarificată de faptul că Cancelaria de Stat se află în proces avansat de elaborare a unui nou Cod de etică și conduită profesională al funcționarului public. Acest nou act normativ va înlocui actualul Cod (Legea nr. 25/2008), având scopul de a unifica și moderniza standardele deontologice din sectorul public, în acord cu recomandările internaționale.</p> <p>2. Diferența de procedură legislativă și natura actelor normative: Modificarea anticipată la Art. XII din prezentul proiect este tehnic indispensabilă din cauza procedurilor parlamentare distincte de adoptare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prezentul proiect are statut de lege organică (deoarece intervine asupra unor legi organice, cum este și Legea nr. 260/2017 privind Curtea de Conturi), ceea ce impune o procedură complexă de examinare și adoptare în două lecturi separate în Parlament. • Spre deosebire de acesta, actualul Cod de conduită (Legea nr. 25/2008) este o lege ordinară. Prin urmare, noul Cod de etică va fi promovat ca o lege ordinară separată, având o procedură de examinare mai rapidă. <p>3. Asigurarea simetriei și corelării terminologice: Având în vedere aceste proceduri paralele, includerea redenumirii în prezentul proiect de lege organică este o măsură strategică de tehnică legislativă. Ea garantează că, la momentul intrării în vigoare a noului Cod, legea de organizare a Curții de Conturi va face deja trimitere corectă la noua denumire oficială a actului. În caz contrar, o lege ordinară ulterioară nu ar putea modifica textul unei legi organice (Legea nr. 260/2017), fapt ce ar genera un blocaj de corelare normativă și un vid terminologic nejustificat.</p>
--	--	---	--

		Prin urmare, modificarea este pe deplin oportună, asigurând o succesiune fluidă, coerentă și previzibilă a normelor juridice.
138.	Art. XIII, modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. 1. Pentru rigoarea redactării și o corectă informare juridică, denumirea actului normativ se va indica după cum urmează: ”Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”.	Se acceptă.
139.	2. La pct.2, se propune completarea Anexei nr. 3, Tabelul nr. 2 cu punctul 21, prin stabilirea faptului că clasele de salarizare pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa postului atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile art. 5 ³ alin. (3) lit. a) din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, se majorează cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile respective. În acest context, pentru asigurarea unității terminologice, sintagma „în materie de conduită etică” urmează a fi revizuită în concordanță cu terminologia utilizată la art. VIII din proiect, respectiv la art. 53 alin. (3) lit. a) propus spre completare. Totodată, remarcăm că nu este clar determinată natura juridică a „consilierului de etică”. Astfel, potrivit prevederilor propuse la art. 53 alin. (3) lit. a), consilierea confidențială de specialitate în domeniul eticii profesionale urmează a fi realizată prin extinderea atribuțiilor de serviciu ale unui funcționar public încadrat în cadrul autorității publice, ceea ce denotă lipsa intenției de instituire a unei funcții publice distincte de consilier de etică. În același timp, alin. (4) al aceluiași articol utilizează sintagma „atribuțiile consilierului de etică”, iar norma privind salarizarea (pct.2 Art. XIII) instituie un regim distinct pentru persoanele care exercită atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, sub aspectul majorării claselor de salarizare ”pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care exercită atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică”, utilizând, totodată, sintagma „exercitate în calitate de consilier de etică”. Prin urmare, formulările propuse sunt susceptibile de interpretări echivoce sub aspectul statutului juridic al „consilierului de etică”, respectiv dacă acesta reprezintă o funcție publică distinctă sau doar atribuții suplimentare exercitate de un funcționar public existent. Astfel, se impune reexaminarea și reformularea normelor vizate sub aspectul expus, întru a corespunde criteriilor de claritate, precizie și previzibilitate a normei juridice.	Nu se acceptă. La Art.XV a fost exclus pct.2. Decizia de eliminare a acestei norme din prezentul text legislativ se fundamentează pe următoarele argumente: 1. Competența exclusivă a Ministerului Finanțelor în contextul reformei salariale: Stabilirea sporurilor, majorarea claselor de salarizare succesive sau instituirea oricăror alte mecanisme de stimulare financiară pentru funcționarii care preiau aceste sarcini suplimentare țin de competența metodologică exclusivă a Ministerului Finanțelor. Deoarece la nivel guvernamental se află în plină desfășurare o reformă amplă și integrată a sistemului unitar de salarizare în sectorul bugetar, introducerea unor modificări izolate în Legea nr. 270/2018 prin prezentul pachet legislativ a fost considerată inoportună. 3. Corelarea terminologică ulterioară: Ministerul Finanțelor va prelua componenta de stimulare financiară a acestui rol și o va integra organic în viitorul pachet legislativ de modificare a Legii nr. 270/2018. Cu acea ocazie, se va asigura o corelare terminologică perfectă și o unitate de limbaj cu normele din legea primară (articolul 5 ³ din Legea nr. 199/2010), respectându-se riguros criteriile de claritate, precizie și previzibilitate a normei juridice

	140.	Art. XIV, modificarea Legii nr. 99/2023 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, pentru rigoarea redactării și o corectă informare juridică, denumirea actului normativ propus spre modificare, precum și sursa de publicare se vor expune după cum urmează: ”Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2025, nr.257-260, art.298)”.	Se acceptă.
	141.	La Art. XV, reieșind din modificările propuse în proiect, se impune completarea acestuia cu un alineat nou, alin.(2), care va stabili obligația Guvernului de: - a prezenta Parlamentului propuneri privind aducerea legislației în vigoare în concordanță cu prevederile prezentei legi și - a aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege, precum și de - a elabora și adopta actele normative prevăzute de aceasta.	Se acceptă. Art.XVIII a fost completat cu alineatul (6).
Curtea de Conturi (Aviz nr. 2/3-381-26 din 25.05.2026)	142.	Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public Articolul 38 ² . Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională Se consideră mai corect ca mobilitatea să fie realizată în baza unei cereri scrise. 2) „Mobilitatea se realizează la cererea scrisă de către funcționarul public, cu acordul conducătorului autorității publice în care acesta este încadrat și al conducătorului autorității publice în care își desfășoară activitatea de mobilitate”. Se propune completarea cu un alineat nou (2 ¹) „La acceptarea mobilității funcționarul public va semna un angajament în condițiile prevăzute de HG nr.201/2009”.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	143.	În situația în care un funcționar public este detașat prin mobilitate pentru dezvoltare profesională pe o perioadă de la 6 până la 12 luni într-o altă autoritate publică, instituția de bază continuă să-i achite salariul din bugetul propriu, chiar dacă nu beneficiază efectiv de activitatea acestuia în perioada respectivă. În același timp, funcția ocupată nu este declarată vacantă, ceea ce poate genera dificultăți în desfășurarea activității instituției. Astfel, se consideră oportun ca, pe durata mobilității, funcția respectivă să fie tratată drept temporar vacantă sau corespunzătoare unui post al cărui titular este temporar absent. (4) „Pe perioada mobilității pentru dezvoltare profesională, autoritatea publică păstrează funcția deținută de funcționarul public. Salarizarea funcționarului este asigurată de autoritatea publică gazdă.”	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	144.	Sintagma „cu excepția cazurilor justificate” are un caracter vag și poate genera interpretări. Ar fi bine de eliminat excepția, pentru a asigura o claritate. De exemplu: „în condițiile stabilite de Guvern sau ale autorității publice”.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care

			nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
145.	Se consideră necesară reglementarea expresă a situației în cazul reorganizării sau lichidării funcției publice. (11) „La încetarea mobilității, funcționarul public reia activitatea în funcția publică deținută sau, în caz de reorganizare instituțională sau lichidare a funcției deținute, într-o funcție publică echivalentă, în cadrul autorității publice în care este încadrat la funcția de bază”.		Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
146.	„Articolul 49”. Interimatul funcției publice de conducere și interimatul funcției publice de conducere de nivel superior Atribuțiile titularului unei funcții publice de conducere sau unei funcții publice de conducere de nivel superior diferă semnificativ de volumul de activitate al adjunctului acestuia, ceea ce poate îngreuna asigurarea deplină a exercitării atribuțiilor respective. Totodată, ar fi mai oportun ca interimatul funcției să fie exercitat de adjunctul titularului, cu acordarea unei salarizări corespunzătoare atribuțiilor suplimentare exercitate. (1) „Nu constituie interimat exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice de conducere sau, după caz, ale unei funcții publice de conducere de nivel superior de către adjunctul titularului, în cazul în care funcția publică este vacantă sau funcția al cărei titular este temporar absent, cu excepția situației în care titularul funcției publice temporar absent este detașat la o instituție a Uniunii Europene în calitate de expert național pe un termen ce depășește 60 de zile sau funcția publică este temporar vacantă”;		Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma managementului strategic al resurselor umane și a mecanismelor legale de ocupare a funcțiilor publice, din următoarele considerente: 1. Stimularea ocupării definitive a funcțiilor vacante: Rațiunea instituirii acestei reguli în proiect este de a descuraja practica perpetuării unor interimate prelungite pe funcțiile vacante de conducere. În cazul în care o funcție publică devine vacantă, autoritatea publică are la îndemână mecanisme clare și rapide pentru a asigura un management stabil și deplin: fie promovarea directă a adjunctului în funcția superioară (dacă acesta întrunește toate condițiile de studii și experiență prevăzute de lege), fie scoaterea imediată a funcției la concurs intern sau public. 2. Evitarea demotivării administrative și a blocajelor bugetare: Menținerea unui adjunct într-un interimat plătit artificial pe o funcție vacantă, fără parcurgerea procedurilor de concurs sau promovare, nu face decât să amâne nejustificat selectarea unui titular de drept și să blocheze bugetul autorității. Funcția de adjunct este structurată nativ pentru a asigura interimar și temporar managementul

			<p>curent, ca o obligație de serviciu din fișa postului, însă această situație trebuie să fie una de scurtă durată, până la finalizarea procedurilor legale de ocupare definitivă a postului.</p> <p>Prin urmare, textul proiectului stimulează autoritățile să organizeze prompt concursurile sau să aplice procedurile de promovare pentru adjuncții merituosi, motiv pentru care redacția articolului 49 se menține neschimbată.</p>
	<p>147.</p>	<p>„Articolul 76¹⁾”</p> <p>Cu privire la pilotarea organizării concursului pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție vacante sau temporar vacante în cadrul autorităților administrației publice centrale de specialitate și al Cancelariei de Stat, menționăm că această practică este salutară pentru a asigura omogenitatea personalului autorităților publice centrale. Totodată, ținând cont de statutul instituției supreme de audit, stabilit în standardele de audit ale instituțiilor supreme de audit, considerăm necesar de evidențiat că o potențială extindere a ariei de aplicare a acestei proceduri asupra procesului de recrutare a funcționarilor publici din cadrul Curții de Conturi ar putea servi drept ingerință în exercitarea independenței operaționale și funcționale ale unei instituții supreme de audit. Astfel, în conformitate cu prevederile art. 3 din Legea nr.260/2017, Curtea de Conturi, în calitate de instituție supremă de audit, dispune de independență organizațională, funcțională, operațională și financiară. Totodată, având în vedere specificul atribuțiilor funcționale ale Curții de Conturi, precum și standardele internaționale aplicabile instituțiilor supreme de audit, independența organizațională și managerială constituie o garanție esențială pentru exercitarea eficientă și imparțială a mandatului instituțional. În acest sens, Criteriul 31.1.1.15 de evaluarea a administrației publice conform Principiilor SIGMA prevede că independența organizațională și managerială a Instituției Supreme de Audit trebuie să includă dreptul acesteia de a-și stabili structura organizațională și de a adopta în mod autonom deciziile privind recrutarea personalului. Totodată, ținând cont de norma legală că Curtea de Conturi dispune de independență organizațională, funcțională, operațională, modul centralizat pentru proba scrisă, asigurat de către Cancelaria de Stat, potențial va limita capacitatea autorității de a selecta personalul potrivit conform Cadrului de competențe profesionale al Curții de Conturi aprobat prin Hotărârea Curții de Conturi nr.61/2022 (aliniat la ISSAI 150 – Competența auditorului).</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată de Curtea de Conturi nu poate fi acceptată, fiind lipsită de obiect prin prisma delimitării clare a sferei de aplicare a normei în textul proiectului de lege, din următoarele considerente:</p> <p>1. Delimitarea strictă și expresă a subiecților pilotării: Textul stabilește în mod neechivoc și limitativ sfera de aplicare a procedurii de pilotare a concursului centralizat (proba scrisă). Aceasta vizează exclusiv funcțiile publice de execuție din cadrul:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autorităților administrației publice centrale de specialitate; • Cancelariei de Stat. <p>2. Curtea de Conturi nu intră în categoria autorităților vizate: În conformitate cu cadrul constituțional și cu prevederile Legii nr. 260/2017, Curtea de Conturi este instituția supremă de audit public extern, fiind o autoritate publică autonomă raportată la Parlament, și nu face parte din structura administrației publice centrale de specialitate (care cuprinde strict autoritățile din subordinea sau coordonarea Executivului). Prin urmare, mecanismul centralizat asigurat de Cancelaria de Stat nu se extinde și nu va fi aplicat în privința personalului Curții de Conturi.</p>

			<p>3. Respectarea deplină a standardelor internaționale de independență: Autorul proiectului a respectat cu strictețe standardele internaționale INTOSAI/ISSAI și Principiile SIGMA invocate în obiecție. Tocmai pentru a nu aduce nicio atingere independenței organizaționale, funcționale și manageriale a instituțiilor autonome (cum sunt Curtea de Conturi, instanțele judecătorești sau alte autorități independente), acestea au fost lăsate în afara acestui mecanism de recrutare, păstrându-și autonomia deplină în selectarea personalului conform propriilor cadre de competențe.</p> <p>Prin urmare, temerile privind o potențială ingerință sunt nefondate, iar textul proiectului, fiind deja clar delimitat, se menține în redacția actuală.</p> <p>Suplimentar, este necesar de subliniat că faptul că Curtea de Conturi dispune de independență organizațională, funcțională, operațională și financiară nu înseamnă că aceasta activează în afara cadrului legal unic al statutului funcționarului public. Curtea de Conturi nu se poate izola de politicile generale de personal ale statului și are obligația legală de a funcționa și de a-și gestiona resursele umane în strictă conformitate cu regulile și standardele unitare stabilite de Parlament pentru serviciul public (Legea nr. 158/2008).</p>
<p>Aparatul Președintelui (Aviz nr.2/2-06-640 din 26.05.2026)</p>	<p>148.</p>	<p>1. La art. IV Deși în textul proiectului de lege, la modificările propuse pentru art. 38² alin. (1) și la art. 49 din Legea nr. 158/2008, este utilizată noțiunea „funcție publică temporar absentă”, art. 2 din legea menționată nu conține o definiție a acestui termen, fapt ce poate genera dificultăți de interpretare și o aplicare neuniformă. Această omisiune contravine normelor de tehnică legislativă prevăzute la art. 54 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 100/2017 privind actele normative, potrivit cărora terminologia utilizată trebuie să fie constantă și unitară atât în cadrul aceluiași act, cât și în raport cu</p>	<p>Se acceptă. Articolul 2 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins: „funcție publică temporar absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau</p>

	<p>celelalte acte normative în vigoare. Având în vedere că noțiunea respectivă se regăsește deja în art. 4 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, considerăm necesară corelarea celor două acte normative. În vederea asigurării clarității, previzibilității normei și respectării principiului unității terminologice, se propune: completarea art. 2 din Legea nr. 158/2008 cu definiția noțiunii de „funcție publică temporar absentă” sau, alternativ, introducerea unei trimeri exprese la definiția prevăzută de Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.</p>	<p>traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”</p>
<p>149.</p>	<p>Referitor la pct. 7 din proiect, prin care se modifică art. 25 alin. (7) din Legea nr. 158/2008 și se stabilește dreptul funcționarului public de a cumula atribuțiile funcției sale cu cele ale unei funcții publice vacante sau temporar vacante, constatăm că textul nu include categoria funcțiilor „temporar absente”, constatându-se o inconsecvență normativă internă în raport cu alte modificări 2 propuse în proiect (de exemplu, la art. 38² alin. (1) și la art. 49, noțiunea de „funcție temporar absentă” este utilizată explicit). Astfel, se propune completarea textului de la art. 25 alin. (7) din Legea nr. 158/2008 cu sintagma „sau temporar absente”, după cum urmează „Funcționarul public poate cumula [...] cu atribuțiile funcției publice vacante, temporar vacante sau temporar absente ori [...]”.</p>	<p>Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma diferențelor de natură juridică dintre situațiile de vacanță ale unei funcții și cele de absență temporară a titularului, din următoarele considerente: 1. Distincția conceptuală clară dintre funcția vacantă/temporar vacantă și cea temporar absentă: Autorul proiectului a delimitat în mod intenționat și riguros aceste noțiuni. Funcțiile vacante și temporar vacante presupun lipsa prelungită a unui realizator de drept al atribuțiilor, fapt ce justifică instituirea unui mecanism formal de cumul de atribuții în condițiile art. 25 alin. (7). În schimb, „funcția temporar absentă” vizează situații de scurtă durată și uzuale (concedii medicale ordinare, delegări, concedii de odihnă), unde postul are un titular activ, dar care lipsește temporar. 2. Mecanismul nativ de înlocuire și riscul blocajelor financiare: Introducerea posibilității de a cumula oficial o funcție „temporar absentă” ar perturba grav managementul curent al resurselor umane. Înlocuirea de scurtă durată a unui coleg temporar absent (de exemplu, aflat în concediu medical de 5 zile) se realizează prin mecanismul intern de redistribuire a sarcinilor sau prin obligația nativă de înlocuire prevăzută</p>

			<p>în fișa postului (în special în cazul adjuncților), fără a fi necesară parcurgerea procedurii formale și birocratice de instituire a unui cumul. Permișiunea de a cumula funcții temporar absente ar genera un val de solicitări de remunerare suplimentară pentru absențe minore de câteva zile, creând o presiune bugetară imprevizibilă și nejustificată.</p> <p>3. Inexistența unei inconsecvențe normative: Utilizarea noțiunii de „funcție temporar absentă” la articolele menționate de autorul avizului este pe deplin justificată de specificul acelor instituții juridice (detașarea ca expert UE pe termen de peste 60 de zile), unde absența este asimilată din start unui regim juridic special din cauza duratei mari de timp. Extinderea automată a acestei noțiuni asupra cumulului general de funcții de la art. 25 este neoportună și ar afecta funcționalitatea curentă a autorităților publice.</p> <p>Prin urmare, textul proiectului de lege menține o linie conceptuală corectă și echilibrată, motiv pentru care se menține în redacția autorului.</p> <p>Totodată, se va ține cont de excluderea din proiect a art.38² și expunerea pct.16 cu alt cuprins.</p>
	<p>150.</p>	<p>Referitor la pct. 9 din proiect (completarea cu art. 27¹), considerăm că reglementarea propusă are un caracter vag și lipsit de predictibilitate în raport cu criteriile de acces a cetățenilor Uniunii Europene la anumite funcții publice.</p> <p>Conform alin. (1) al noului articol, cetățenii Uniunii Europene pot ocupa funcții 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”. Deși această măsură urmărește modernizarea serviciului public în contextul aderării la Uniunea Europeană, considerăm că terminologia utilizată este abstractă și permite o marjă excesivă de interpretare. Mai mult, mecanismul instituit la alin. (3), care transferă fiecărei autorități publice competența exclusivă și discreționară de a identifica aceste funcții publice prin fișa postului, este de natură să genereze un risc major de aplicare neuniformă și arbitrară a legii. În lipsa unor repere directe,</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind bazată pe o interpretare restrictivă a dreptului autohton și pe ignorarea specificului mecanismelor de integrare europeană și de armonizare legislativă, din următoarele considerente:</p> <p>1. Alinierea obligatorie la standardele Dreptului UE și jurisprudența CJUE: Formularea utilizată în textul proiectului la art. 27¹ alin. (1) („care nu implică participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative,</p>

		<p>funcții cu atribuții identice sau similare ar putea primi calificări diferite în funcție de aprecierea subiectivă a conducătorului autorității publice (angajatorului). Propunere: completarea art. 27¹ cu o prevedere care să stabilească obligația Guvernului de a aproba o metodologie unitară și criteriile obiective în baza cărora autoritatea publică angajatoare ar putea identifica aceste funcții publice.</p>	<p><i>precum și la punerea în executare și aplicarea actelor normative în mod unilateral și imperativ</i>) nu este o improvizație de tehnică legislativă, ci reprezintă transpunerea fidelă a „testului funcțional” consacrat de jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene (în interpretarea art. 45 alin. (4) din TFUE și a Directivei 2000/78/CE). Conform CJUE (cauzele <i>Comisia/Belgia, Fuchs și Köhler</i>), statele membre pot rezerva exclusiv propriilor cetățeni doar acele posturi din administrația publică care implică exercitarea directă a autorității publice și salvagardarea intereselor generale ale statului. Curtea Europeană a statuat că simpla participare la activități administrative generale nu este suficientă pentru a bloca accesul cetățenilor UE.</p> <p>2. Corelarea perfectă cu Declarația de compatibilitate a Centrului de Armonizare a Legislației (CAL): Abordarea autorului proiectului este pe deplin confirmată de Centrul de Armonizare a Legislației din subordinea Cancelariei de Stat în Declarația de compatibilitate nr. 31/02-126-5848 din 21 mai 2026. CAL subliniază expres că prezentul proiect transpune parțial Directiva 2000/78/CE în materia condițiilor de acces la ocuparea funcțiilor publice. Mai mult, referitor la riscul unor restricții disproporționate, CAL menționează la Compartimentul II lit. b) că: „se impune ca legislația subsidiară de implementare a Legii să definească strict și exhaustiv criteriile de motivare a fișei postului pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE”. Prin urmare, delimitarea nu</p>
--	--	--	--

			<p>trebuie făcută abstract în textul legii, ci de către autorități, conform criteriilor Guvernului, fapt reglementat deja la alin. (3).</p> <p>3. Delimitarea dintre „puterile de decizie imperativă” și activitățile auxiliare/tehnice: Invocarea art. 2 și 3 din Legea nr. 158/2008 și a art. 5 din Codul administrativ este corectă sub aspectul definiției generale a puterii publice, însă ignoră faptul că nu toate funcțiile publice civile de execuție implică emiterea de acte <i>unilaterale și imperative</i>. În cadrul autorităților publice există numeroase funcții publice de execuție cu caracter strict tehnic, de analiză, suport sau execuție de drept comun (ex: specialiști IT, auditori interni, contabili, resurse umane, statisticieni etc.). Acești funcționari participă la realizarea prerogativelor statului, dar nu emit acte administrative individuale sau normative în regim de putere publică unilaterală. Acestor categorii specifice de posturi le este deschis accesul în condițiile parcursului de aderare la UE.</p> <p>4. Clarificarea și definirea exactă a termenilor prin act subsecvent (Hotărâre de Guvern): În conformitate cu regulile de tehnică legislativă, legea primară fixează criteriile-cadru conceptuale, în timp ce mecanismul detaliat de aplicare și definirea operațională a termenilor vor fi stabilite printr-o Hotărâre de Guvern subsecventă. Acest act normativ secundar va dezvolta în mod explicit înțelesul fiecărei sintagme (ce înseamnă „emitere nemijlocită”, „aplicare unilaterală” sau „caracter imperativ” în contextul curent al resurselor umane), eliminând orice ambiguitate. Prin această HG se va institui obligația ca fiecare autoritate publică să</p>
--	--	--	--

			<p>evalueze și să motiveze strict în fișa postului, pe baza definițiilor guvernamentale, dacă atribuțiile specifice ale unei funcții permit sau blochează accesul cetățenilor UE. În acest sens, alin.(3) stabilește „(3) Identificarea funcțiilor publice care pot fi ocupate doar de către persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova se realizează de către autoritățile publice angajatoare, cu respectarea criteriilor stabilite de Guvern și a jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene.”</p>
	<p>151.</p>	<p>În plus, pentru a asigura coerența internă a actului normativ, considerăm necesar corelarea cu art. 27 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 158/2008 (care impune cetățenia Republicii Moldova ca o condiție generală) cu această nouă derogare, evitându-se astfel orice conflict de norme între regula generală și condițiile speciale pentru cetățenii Uniunii Europene. Propunere: modificarea art. 27 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 158/2008 prin introducerea clauzei „cu excepțiile prevăzute la art. 27¹”.</p>	<p>Nu se accepă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma regulilor de tehnică legislativă și a modului de aplicare a normelor speciale în raport cu normele generale, din următoarele considerente:</p> <p>1. Aplicarea directă a principiului de drept <i>Specialia generalibus derogant</i>: În tehnica legislativă, introducerea unui articol nou (articolul 27¹) constituie prin sine o normă specială, cu caracter de derogare expresă de la regula generală stabilită la articolul 27. Conform principiilor fundamentale de drept și prevederilor Legii nr. 100/2017 privind actele normative, norma specială se aplică prioritar și direct fără a fi necesară inserarea unor clauze de trimitere sau a unor mențiuni repetitive de tipul „cu excepțiile prevăzute la...” în textul normei generale.</p> <p>2. Evitarea redundanței și supraîncărcării textului legii: Propunerea de a modifica articolul 27 alineatul (1) litera a) este redundantă. Rațiunea existenței articolului 27¹ este tocmai aceea de a institui regimul juridic special și condițiile specifice pentru cetățenii Uniunii Europene. Întreg cuprinsul noului articol formulează clar</p>

			și neechivoc derogarea, fiind evident pentru orice interpret al legii că pentru această categorie de subiecți se aplică condițiile speciale de acolo, neexistând riscul unui conflict real de norme.
152.	2. La art. VI Se propune completarea art. 5 din Legea nr. 271/2008 cu o nouă literă – a1 – care introduce obligativitatea verificării titularilor și candidaților pentru posturile de „șef de cabinet”, „consilier principal” și „consilier” din cadrul cabinetului persoanelor cu funcții de demnitate publică. Pe de altă parte, în structura cabinetelor demnitarilor conform Legii nr. 80/2010 mai sunt prevăzute funcțiile de „asistent” și „secretar”. Din perspectiva securității instituționale și a protecției informațiilor atribuite la secretul de stat, personalul încadrat în funcțiile de asistent sau secretar gestionează nemijlocit fluxurile de documente, agenda și corespondența oficială a demnitarului. Lipsa unui mecanism de verificare a integrității în sectorul public 3 pentru aceste categorii creează o vulnerabilitate majoră și un risc iminent de scurgere de informații cu caracter sensibil. Menționăm că extinderea verificării asupra acestor funcții respectă pe deplin principiul proporționalității, întrucât măsura nu se va aplica generalizat, ci va fi condiționată strict de existența în fișa postului a atribuțiilor ce implică accesul la informații specifice. Acest mecanism este similar celui instituit deja la art. 30 alin. (4 ¹) din Legea nr. 158/2008 pentru funcționarii publici. Propunere: completarea cu o nouă literă – a2) – cu următorul cuprins: „a2) la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică de „asistent” și de „secretar”, în cazul în care sarcinile de bază și atribuțiile acestora, specificate în fișa postului, implică lucrul cu informații atribuite la secretul de stat sau necesită accesul la acestea.”		Se acceptă parțial. Art.VII are următorul cuprins: „Art. VII. – 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 a ¹) cu următorul cuprins: „a ¹) la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică;”.
153.	Totodată, constatăm că, modificările propuse vizează procedura de verificare aplicabilă atât titularilor, cât și candidaților la funcțiile respective. În cazul candidaților, este logic ca verificarea să fie demarată anterior emiterii actului administrativ de numire. Cu toate acestea, în opinia noastră, inițierea procedurii de verificare pentru candidații la funcțiile de șef de cabinet, consilier principal și consilier ar contravine conceptului de „încredere personală”, prevăzut la art. 3 alin. (2) din Legea nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Argumentele se bazează pe următoarele considerente: funcțiile de șef de cabinet, consilier principal și consilier reprezintă, prin natura lor, funcții de susținere politică directă a demnitarilor. Încrederea personală este tocmai elementul care justifică exceptarea acestora de la procedurile standard de concurs sau de la promovarea pe criterii de meritocrație, permițând o		Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma priorității apărării intereselor de securitate națională, a ordinii publice și a integrității în sectorul instituțional, din următoarele considerente: 1. Delimitarea dintre criteriul meritocrației (concurs) și obligația de integritate: Argumentul oponentului confundă procedurile de selectare bazate pe merit (concursul public, testarea competențelor profesionale) cu mecanismele de stat pentru verificarea

		<p>numire directă, bazată pe afinitate politică și convingeri comune. Personalul de cabinet nu deține o funcție publică de carieră, iar mandatul acestuia este indisociabil legat de mandatul demnitarului care l-a numit.</p>	<p>integrității și a riscurilor de securitate. Conceptul de „încredere personală” stabilit de Legea nr. 80/2010 justifică pe deplin exceptarea personalului din cabinet de la organizarea unui concurs public de angajare. Cu toate acestea, încrederea politică sau personală a demnitarului nu poate fi pusă mai presus de securitatea statului și nu poate substitui obligația legală de a verifica dacă viitorul consilier prezintă riscuri pentru ordinea publică, vulnerabilități la corupție sau interese obscure.</p> <p>2. Accesul la informații cu caracter secret și decizii strategice: Deși nu sunt funcționari de carieră, persoanele care ocupă funcțiile de șef de cabinet, consilier principal sau consilier au acces direct la documente de o importanță deosebită, la baze de date strategice și participă activ la elaborarea deciziilor politice și administrative ale demnitarului. Permitea accesului în aceste funcții-cheie doar în baza unei simple afinități subiective, fără o verificare prealabilă din partea organelor abilitate, ar expune autoritățile publice la riscuri majore de scurgere de informații sau de influență necorespunzătoare.</p> <p>3. Caracterul nediscriminatoriu al filtrului de integritate: Inițierea procedurii de verificare anterior emiterii actului de numire este o măsură preventivă standard, menită să protejeze însăși reputația demnitarului și a instituției pe care o conduce. Verificarea nu anulează libertatea demnitarului de a-și alege echipa în baza încrederii politice, ci doar garantează că opțiunile administrative ale acestuia se încadrează în limitele legii și ale rigorilor de siguranță națională.</p>
--	--	--	--

			Prin urmare, mecanismul de verificare prealabilă este pe deplin justificat și necesar, iar textul proiectului se menține neschimbat.
154.	Referitor la verificarea candidaților pentru funcțiile de asistent și secretar, în scopul asigurării clarității normative, sugerăm completarea textului cu un alineat similar art. 30 alin. (4 ¹) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.		Se acceptă parțial. Art.VII are următorul cuprins: „Art. VII. – 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 a ¹) cu următorul cuprins: „a ¹) la posturile din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică;”.
155.	3. La art. VII Referitor la completarea art. 6 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 80/2010, notăm că actele de constatare ale Autorității Naționale de Integritate (ANI) pot viza o sferă mai largă de subiecți, conform art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016. În lipsa unei trimiteri exprese la cadrul general al Legii nr. 133/2016, există riscul unor interpretări restrictive și al apariției unor lacune legislative. Propunem corelarea condițiilor de integritate stabilite la art. 6 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 80/2010 cu sfera extinsă a subiecților declarării prevăzută la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016.		Se acceptă. La Art.VIII, pct.1, lit.d) va avea cuprinsul: „d) nu are interdicția de a ocupa funcțiile menționate la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.”
156.	Suplimentar, propunem operarea unor modificări și completări adiționale la Legea nr. 80/2010, după cum urmează: a) modificarea art. 6 alin. (1) lit. e), în vederea consolidării integrității și credibilității în exercitarea funcțiilor de demnitate publică și a activității personalului din cabinetele acestora. În redacția actuală a legii, interdicția de angajare vizează doar persoanele cu antecedente penale nestinse. Având în vedere natura sensibilă a funcțiilor din cabinetul demnitarului, care presupun un înalt grad de încredere și acces la informații de stat, este necesară o rigoare sporită, similară celei propuse pentru persoanele cu funcții de demnitate publică la art. 6 alin. (3) din Legea nr. 199/2010. Admiterea în cabinet a unor persoane care au săvârșit infracțiuni cu intenție, chiar dacă a intervenit stingerea antecedentelor penale, este de natură să prejudicieze imaginea și credibilitatea autorității publice și poate submina obiectivele de reformă privind etica profesională. Propunere: modificarea art. 6 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 80/2010, în sensul instituirii, printre condițiile generale pentru încadrarea în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, a cerinței ca persoana să nu dețină antecedente penale, inclusiv antecedente stinse, rezultate din săvârșirea cu intenție a		Se acceptă. La Art.VIII, pct.1 a fost completat cu litera e) cu următorul cuprins: „e) nu are antecedente penale nestinse pentru infracțiuni grave, deosebit de grave sau excepțional de grave, săvârșite cu intenție, sau antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică, inclusiv în cazul în care a fost absolvită de răspundere penală ori urmărirea penală sau procesul penal a fost încetat printr-un act de amnistie sau grațiere”.

		unei infracțiuni și să nu fi beneficiat de absolvirea de răspundere penală ca efect al unui act de amnistie sau de grațiere.	
157.	b) Completarea art. 9 alin. (2) din Legea nr. 80/2010 cu un nou temei de încetare a raporturilor de muncă – demisia. Argumentare: Potrivit art. 43 alin. (1) din Constituția Republicii Moldova, orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, precum și la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă. În același sens, art. 5 lit. a) din Codul muncii stabilește principiul libertății muncii, care include dreptul persoanei de a presta o muncă liber aleasă sau acceptată. În acest context, lipsa expresă a demisiei din lista temeiurilor de încetare a raporturilor de muncă prevăzute de legea specială nu poate fi interpretată ca o limitare a dreptului persoanei de a înceta raporturile de muncă din proprie inițiativă. Această omisiune determină autoritatea publică să aplice prin analogie normele generale a dreptului muncii. Prin urmare, completarea în legea specială cu acest temei va contribui la eliminarea eventualelor interpretări divergente în procesul de eliberare din funcție la cerere și va asigura o administrare mai clară și mai eficientă a raporturilor de muncă din cadrul cabinetelor persoanelor cu funcție de demnitate publică, în concordanță cu principiile fundamentale ale dreptului muncii. Propunere: La art. 9 alin. (2), după litera e), se introduce o nouă literă, lit. f), cu următorul cuprins: „f) demisia persoanei încadrate în cabinetul persoanei cu funcție de demnitate publică.”	Se acceptă. Art.VIII a fost completat cu pct.2 cu următorul cuprins: „articolul 9 alineatul (2) se completează cu litera b ⁵) cu următorul cuprins: „b ⁵) demisie;”.	
158.	c) Clarificarea regimului indemnizației unice acordate demnitarului în cazul numirii sau realegerii pentru un nou mandat. Argumentare: Art. 17 din Legea nr. 199/2010, care reglementează garanțiile sociale ale persoanelor cu funcții de demnitate publică, stabilește dreptul acestora la o indemnizație unică în cuantum de două salarii de bază la expirarea mandatului, precum și în caz de demisie, revocare sau eliberare din funcție. Cu toate acestea, norma legală nu reglementează expres situațiile în care exercitarea funcției continuă fără întrerupere prin numire sau alegere pentru un nou mandat, fapt ce poate genera interpretări neuniforme în aplicare. În vederea asigurării previzibilității și aplicării uniforme a normei, considerăm oportună reglementarea expresă a acestor situații.	Nu se acceptă. Textul proiectului de lege conține deja reglementarea expresă și neechivocă a situației semnalate de oponent, după cum urmează: 1. Identitatea de soluții între obiecție și textul proiectului: Autorul obiecției solicită clarificarea regimului indemnizației unice pentru a exclude interpretările neuniforme în cazul în care demnitarul continuă exercitarea funcției printr-un nou mandat. Această solicitare este deja pe deplin realizată prin completarea operată la articolul 17, unde textul a fost modificat după cum urmează: Sunt substituite cuvintele respective cu textul expres: „ <i>în cazul reîncadrării demnitarului în condițiile art. 18 alin. (2) sau dacă acesta a fost ales sau numit pentru exercitarea unui nou mandat</i> ”.	

			<p>2. Excluderea totală a riscului de plată dublă sau interpretare neuniformă: Prin această formulare clară, introdusă chiar la sediul materiei (articolul 17 din Legea nr. 199/2010), proiectul de lege interzice în mod explicit acordarea indemnizației unice de două salarii de bază în ipoteza în care persoana cu funcție de demnitate publică își continuă activitatea fără întrerupere prin numire sau realegere. Norma stabilește cu precizie că alegerea sau numirea într-un nou mandat anulează dreptul la această plată, deoarece nu se produce faptul generator (încetarea efectivă a activității).</p> <p>Prin urmare, întrucât textul propus de autor soluționează direct, clar și previzibil problema ridicată în obiecție, intervenții adiționale nu sunt necesare, iar proiectul se menține în redacția actuală.</p>
	<p>159.</p>	<p>4. La art. VIII</p> <p>Referitor la art. 52 alin. (2), proiectul propune stabilirea principiilor de etică și a normelor de conduită pentru demnitari prin „actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă”. Considerăm că o asemenea abordare poate conduce la fragmentarea excesivă a standardelor de integritate, existând riscul ca diferite autorități să adopte coduri de conduită divergente sau mai puțin restrictive. Pentru a asigura un serviciu public bazat pe principiile integrității și responsabilității, propunem stabilirea unui set unic și obligatoriu de principii fundamentale de etică, aplicabil tuturor persoanelor cu funcții de demnitate publică, indiferent de instituție. Acest lucru va preveni aplicarea neuniformă a legii și va interzice adoptarea unor reglementări interne derogatorii.</p> <p>Propunere: modificarea art. 52 prin introducerea unei prevederi care să stipuleze că normele de conduită profesională sunt unitare și obligatorii pentru toți demnitarii, fiind interzisă adoptarea prin acte normative interne a unor standarde de etică mai puțin restrictive sau derogatorii de la cadrul normativ general aprobat prin lege.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Autorul proiectului înțelege deplin rațiunea acestei obiecții și ar dori implementarea unui cadru etic complet uniformizat, recunoscând importanța unui set consolidat de standarde de integritate. Cu toate acestea, propunerea formulată nu poate fi acceptată din punct de vedere juridic, fiind neîntemeiată prin prisma structurii constituționale a statului, a principiului separației puterilor și a autonomiei specifice marilor sisteme instituționale, din următoarele considerente:</p> <p>1. Imposibilitatea constituțională de a ingera în autonomia altor puteri: Impunerea unui cod unic, rigid și centralizat pentru <i>toate</i> persoanele cu funcții de demnitate publică ar genera un conflict constituțional major. Executivul nu poate ingera în activitatea și autonomia specifică a unor autorități</p>

			<p>fundamentale precum Parlamentul, Președintele Republicii Moldova, instanțele judecătorești (judecătorii) sau sistemul Procuraturii. Fiecare dintre aceste categorii de demnitari beneficiază de un statut independent, garantat de Constituție, ceea ce le conferă dreptul și obligația exclusivă de a-și autoreglementa normele de conduită (ex. Codul de etică al judecătorilor aprobat de CSM, Codul de etică al procurorilor aprobat de CSP, regulamentele interne ale Parlamentului etc.).</p> <p>2. Specificul profund diferit al mandatelor de demnitate publică: Un set unic de reguli de detaliu nu ar putea acoperi realitățile funcționale complet diferite ale demnitarilor. Obligațiile, restricțiile și dilemele etice ale unui judecător (care vizează imparțialitatea judiciară și secretul deliberării) sunt de o altă natură decât cele ale unui deputat (care exercită un mandat politic, reprezentativ și deține imunitate parlamentară) sau ale unui ministru din cadrul Executivului. Fragmentarea semnalată este, în realitate, o specializare absolut necesară a normelor deontologice în funcție de specificul fiecărui mandat public.</p> <p>3. Garantarea standardelor prin ierarhia actelor normative: Textul propus la art. 5² alin. (2) nu lasă loc pentru adoptarea unor standarde „mai puțin restrictive”, deoarece actele autorităților abilitate se vor emite întotdeauna în limitele și în executarea legii-cadru, care stabilește deja fundamentele integrității. Trimiterea la „<i>actele autorităților publice abilitate</i>” reprezintă singura soluție tehnică ce respectă independența puterii judecătorești și a celorlalte instituții autonome,</p>
--	--	--	--

			fiind în deplin acord cu recomandările GRECO. Prin urmare, textul proiectului se menține în redacția autorului.
160.	Referitor la art. 6 alin. (2) lit. g), redacția actuală a proiectului interzice ocuparea funcției de demnitate publică doar persoanelor care au interdicția de a ocupa „o funcție publică sau de demnitate publică”. Totuși, conform art. 23 alin. (6) din Legea nr. 133/2016, subiecții actelor de constatare ale ANI sunt decăzuți din dreptul de a exercita orice funcție menționată la art. 3 alin. (1) din respectiva lege. Pentru a asigura respectarea deplină a regimului decăderilor din drepturi stabilit de legea specială privind integritatea, este necesară o trimitere la funcțiile prevăzute la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016. Propunere: modificarea art. 6 alin. (2) lit. g) din Legea nr. 199/ în sensul corelării cu sfera extinsă a subiecților declarării prevăzută la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale.		Se acceptă. Art.IX pct.2, la art.6 alin.(3), lit.d) are următorul cuprins: „d) nu are interdicția de a ocupa funcțiile menționate la art. 3 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, ce derivă dintr-un act de constatare al Autorității Naționale de Integritate.”
161.	Totodată, redacția actuală a aceluiași articol, la alin.(3) permite ocuparea acestor funcții de către persoane cu antecedente penale stinse pentru infracțiuni intenționate, cu excepția celor grave sau a celor contra bunei desfășurări a activității în sfera publică. Având în vedere importanța și caracterul reprezentativ a acestor funcții, propunem instituirea unui filtru de integritate mai riguros. Considerăm că introducerea unei interdicții pentru orice antecedente penale rezultate din infracțiuni săvârșite cu intenție (inclusiv stinse, amnistiate sau grațiate) este o măsură necesară pentru a garanta că accesul la funcție din persoane cu o reputație ireproșabilă, eliminând orice vulnerabilitate etică. Propunere: consolidarea criteriilor de integritate și reputație profesională pentru demnitari prin instituirea unui filtru de selecție mai riguros.		Se acceptă parțial. Art.IX pct.2, la art.6 alin.(4) are următorul cuprins: „(4) Nu poate ocupa funcția de demnitate publică prin numire 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 ori urmărirea penală sau procesul penal a fost încetat printr-un act de amnistie sau grațiere.”
162.	5. La art. IX Punctul 1 propune modificarea art. 4 din Legea nr. 155/2011 prin excluderea limbilor germană, spaniolă și italiană din lista limbilor de circulație internațională necesare pentru ocuparea unor funcții publice, iar nota de fundamentare justifică această măsură prin dorința de uniformizare a listei în conformitate cu limbile utilizate de organisme Uniunii Europene (engleza și franceza). Considerăm, însă, că această abordare este restrictivă și contraproductivă în raport cu obiectivele generale ale proiectului de modernizare a managementului resurselor umane și de atragere a specialiștilor în administrație. Menționăm că reglementările actuale permit deja autorităților publice să stabilească, în funcție de specificul postului, cerințele lingvistice necesare, prin raportare la art. 27 alin. (3) din		Nu se acceptă. Obiectia formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma priorităților strategice actuale ale Republicii Moldova în raport cu procesul de aderare la Uniunea Europeană și a necesității de a eficientiza cerințele de recrutare în serviciul public, din următoarele considerente: 1. Alinierea la realitățile procesului de aderare și integrare în UE: În contextul

		<p>Legea nr. 158/2008 și Legea nr. 155/2011. Prin urmare, menținerea actualei liste de limbi nu obligă autoritățile să solicite toate aceste competențe, ci le oferă flexibilitatea necesară în funcție de necesitățile reale ale postului.</p>	<p>istoric actual, în care Republica Moldova se află în plin proces de negociere și aderare la Uniunea Europeană, efortul administrativ și instituțional este orientat masiv către transpunerea acquis-ului comunitar și participarea la grupurile de lucru europene. Limbile engleză și franceză constituie limbile de lucru de bază, universale, utilizate de organismele Uniunii Europene și în corespondența diplomatică/tehnică de zi cu zi. Concentrarea resurselor și a cerințelor de recrutare pe aceste două limbi de circulație majoră răspunde unei necesități stringente și reale a administrației publice centrale în această etapă de integrare.</p> <p>2. Evitarea barierelor artificiale în procesul de recrutare: Menținerea unei liste extinse și eterogene în legea-cadru (care includea germana, spaniola sau italiana) s-a dovedit în practică a fi un factor de rigiditate, nu de flexibilitate. Includerea acestor limbi în Clasificatorul unic genera deseori confuzii la nivelul comisiilor de concurs sau interpretări disproporționate în raport cu profilul funcțiilor publice generale de execuție sau de conducere. În marea majoritate a cazurilor, competențele în limbi precum spaniola sau italiana nu sunt corelate cu sarcinile administrative curente ale autorităților publice din Republica Moldova, iar eliminarea lor simplifică și uniformizează criteriile de acces în funcție.</p> <p>3. Acoperirea situațiilor specifice prin alte mecanisme legale: Argumentul autorului avizului privind limitarea capacității instituțiilor este combătut de faptul că autoritățile care gestionează relații bilaterale specifice sau proiecte de nișă (de exemplu, Ministerul Afacerilor Externe, subdiviziunile</p>
--	--	---	---

			de cooperare internațională sau ministerele sectoriale cu proiecte dedicate) își pot stabili în continuare cerințe speciale în fișa postului pentru limbi mai puțin solicitate la nivel general (cum ar fi germana sau italiana), în baza autonomiei lor manageriale și a specificului strict al postului, fără ca acestea să fie impuse ca standarde de referință în Clasificatorul unic general. Prin urmare, restrângerea listei la limbile engleză și franceză reprezintă o măsură de pragmatism administrativ, adaptată obiectivului național de eurointegrare, motiv pentru care textul proiectului se menține neschimbat.
Consiliul pentru Egalitate (Aviz nr.04/842 din 26.05.2026)	163.	Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public În această privință, Consiliul relevă că, la pct. 2, se propune o nouă redacție a art. 5 din Legea nr. 158/2008, astfel încât, în redacția propusă, sunt excluse atât principiul egalității, cât și cel al nondiscriminării. În acest context, Consiliul menționează că potrivit Codului bunei conduite administrative, adoptat de Comisia Europeană la 13 septembrie 2000, unul din principiile care ghidează conduita administrativă a serviciilor Comisiei este principiul nediscriminării și egalității de tratament. De asemenea, Consiliul subliniază că principiile egalității și nediscriminării constituie valori fundamentale ale serviciului public european și ale administrației publice moderne, fiind consacrate atât în dreptul Uniunii Europene, cât și în cadrul normativ național. Excluderea expresă a acestor principii din art. 5 al Legii nr. 158/2008 poate crea aparența diminuării standardelor de protecție împotriva discriminării în cadrul raporturilor de serviciu și poate afecta coerența cadrului normativ în materie de egalitate. Totodată, Consiliul reiterează că principiul egalității și al nediscriminării este consacrat de Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, precum și de art. 16 din Constituția Republicii Moldova, care garantează egalitatea tuturor persoanelor în fața legii și a autorităților publice. În acest sens, Consiliul recomandă completarea textului art. 5 propus în proiect cu principiul egalității și principiul nediscriminării.	Se acceptă. La Art.V, pct.3, Articolul 5 va avea următorul cuprins: „ Articolul 5. Principiile fundamentale ale serviciului public Serviciul public se bazează pe principiile legalității, meritocrației, profesionalismului, imparțialității, egalității, nediscriminării, integrității, transparenței, responsabilității, priorității interesului public, eficienței și orientării spre performanță.”
	164.	De asemenea, Consiliul notează că, la pct. 4, se propune modificarea art. 20 alin. (4) din Legea nr. 158/2008, după cum urmează: „(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,	Se acceptă. Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatul (4) va avea următorul cuprins:

	<p>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.” Astfel, Consiliul observă că prevederea citată enumeră o serie de criterii protejate de discriminare.</p> <p>Totodată, Consiliul notează potrivit art. 1 alin. (1) al Legii nr. 121/2012, prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității se realizează 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. De asemenea, Consiliul atenționează că lista criteriilor prevăzute de Legea nr. 121/2012 ar putea fi extinsă ulterior, iar trimiterea la legea respectivă ar evita necesitatea modificărilor repetate ale Legii nr. 158/2018. Prin urmare, în vederea asigurării coerenței cadrului normativ și în conformitate cu prevederile art. 55 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, Consiliul recomandă reformularea art. 20 alin. (4) din Legea nr. 158/2008, prin trimiterea expresă la criteriile prevăzute de Legea nr. 121/2012.</p>	<p>„(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor rapoarturi legate nemijlocit de acestea, 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 ori alte criterii.”</p>
<p>165.</p>	<p>La analiza textului propus pentru completarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Consiliul reține că formularea din cuprinsul noului articol 24 alineatul (1) instituie o obligație cu caracter general și uniform de prezentare a declarației de avere și interese personale „în condițiile legii”. Această trimitere directă la cadrul legislativ special guvernat de Legea nr. 133/2016 implică faptul că toți funcționarii publici, fără excepție, trebuie să își execute această îndatorire exclusiv prin intermediul platformei electronice, o procedură condiționată tehnic de deținerea unei semnături electronice bazate pe numărul de identificare de stat (IDNP). Această abordare generează însă o contradicție juridică chiar în raport cu obiectivele declarate ale proiectului de lege. În timp ce preambulul actului normativ invocă în mod expres armonizarea legislației naționale cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000, soluția normativă propusă la articolul 24 contravine pilonilor centrali ai acestei directive europene. Conform articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78/CE, domeniul de aplicare al acesteia include în mod obligatoriu sectorul public, acoperind toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă, inclusiv condițiile de concediere. Obligația de declarare a averii constituie o condiție intrinsecă de menținere în funcția publică, iar neîndeplinirea ei atrage sancțiuni disciplinare severe, mergând până la eliberarea din funcție. Prin urmare, incidența articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78/CE devine pe deplin aplicabilă în speță. Această normă definește discriminarea indirectă ca fiind situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>ANI a comunicat neacceptarea propunerii autorului avizului, menționând următoarele:</p> <p>„Cu privire la propunerea Consiliului pentru egalitate de completare a alin. (1) art. 24 din Legea nr. 158/2008 și art. 7 alin. (1) din Legea nr. 133/2016 cu textul ”Pentru funcționarii publici care din motive religioase au renunțat la numărul de identitate de stat (IDNP) și au un buletin provizoriu, autoritățile competente vor asigura posibilitatea depunerii declarației prin mecanisme alternative, inclusiv pe suport de hârtie.”, Autoritatea își fundamentează poziția pe următoarele considerente: Consiliul pentru egalitate invocă prevederile art. 2 alin. (2) lit. (b) din Directiva 2000/78/CE, fără a ține cont de cele 2 condiții care urmează a le întruni discriminarea indirectă: a) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate</p>

		<p>aparent neutră dezavantajează în mod special persoanele de o anumită religie sau convingere, în raport cu alte persoane. Cerința uniformă de utilizare a sistemului electronic reprezintă exact o astfel de practică aparent neutră. În mod concret, ea plasează într-un dezavantaj major funcționarii publici care au renunțat la IDNP din considerente religioase și care dețin doar acte de identitate provizorii. În conformitate cu testul justificării obiective și rezonabile impus de directivă, un efect prejudiciabil nu constituie discriminare doar dacă este justificat în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de realizare a acestui scop sunt adecvate și necesare. Consiliul subliniază că, deși combaterea corupției și asigurarea transparenței în sectorul public reprezintă, fără îndoială, un scop legitim, impunerea unui canal unic și exclusiv electronic de depunere nu trece testul proporționalității. Obiectivul integrității poate fi atins cu aceeași eficiență prin metode alternative de colectare și procesare a datelor cum ar fi depunerea pe suport de hârtie a declarației, fără a sili funcționarul public să aleagă între libertatea sa de conștiință și pierderea statutului profesional. Omiterea unei astfel de clauze de acomodare rezonabilă în textul articolului 24 transpune eronat Directiva 2000/78/CE și validează o situație de discriminare, care deja a fost sancționată de Consiliu în cauza nr. 30/25, transformând o exigență tehnică într-o barieră discriminatorie de menținere în funcția publică.</p> <p>În acest context, Consiliul propune completarea alin.(1) art. 24 din Legea nr. 158/2008 și art. 7 alin.(1) din Legea nr. 133/2016 cu textul „Pentru funcționarii publici care din motive religioase au renunțat la numărul de identificare de stat (IDNP) și au un buletin provizoriu, autoritățile competente vor asigura posibilitatea depunerii declarației prin mecanisme alternative, inclusiv pe suport de hârtie.”.</p>	<p>și necesare sau; b) 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. Subsecvent, chiar dacă renunțarea la numărul de identitate de stat (IDNP) nu este nici obiectiv justificată de un obiectiv legitim și nici anumit handicap, instituțiile statului au ținut cont de convingerile personale bazate pe motive religioase a unor persoane și prin modificările operate prin Legea nr. 68/2024 pentru modificarea Legii nr. 273/1994 privind actele de identitate din sistemul național de pașapoarte, elucidând problema abordată. Respectiv, deși pe cărțile de identitate provizorii nu se înscrie numărul de identificare de stat al persoanei fizice în format tipărit, acesta se înregistrează în format inscripționat. Astfel, în circumstanțele deținerii de către subiecți a buletinului de identitate provizoriu (eliberat persoanei care renunță la numărul de identificare de stat), pentru respectarea obligației prevăzute la art. 6 alin. (1) din Legea nr. 133/2016, persoanele care devin subiecți ai declarării, în pofida funcției deținute, depun solicitări la Agenția Servicii Publice întru ridicarea numărului de identificare de stat separat de buletinul de identitate, care ulterior permite perfectarea. Totodată, Autoritatea ține să informeze, că acest subiect a fost obiectul unei sesizări adresate Curții Constituționale, care prin Decizia de inadmisibilitate nr. 6 din 14 ianuarie 2019 a declarat inadmisibilă</p>
--	--	--	---

			<p>„sesizarea depusă de către Avocatul Poporului (Ombudsman), pentru controlul constituționalității textului „subiectul declarării este obligat să depună declarația în formă electronică” și „începând cu 1 ianuarie 2018, subiecții declarării vor fi obligați să-și depună declarațiile exclusiv în formă electronică”. La caz trebuie de reținut, că art. 140 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova, stabilește imperativ că, hotărârile Curții Constituționale sunt definitive și nu pot fi atacate. În decizia sa Curtea Constituțională a Republicii Moldova reține „că prin instituirea obligației de a poseda un număr de identificare pentru depunerea declarațiilor electronice de avere și de interese personale nu are loc o ingerință în dreptul la libertatea conștiinței. Această ATENȚIE! Documentul conține date cu caracter personal. Prelucrarea ulterioară a datelor cu caracter personal integrate în prezentul document poate fi efectuată doar condițiile reglementate de Legea nr.133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal. obligație reprezintă o măsură legislativă generală aplicată într-un mod neutru, fără vreo legătură cu convingerile personale ale persoanei. Lipsa incidenței dreptului la libertatea conștiinței în contextul unor măsuri legislative generale și neutre a fost constatată și de către Curtea Europeană, în jurisprudența sa”. Curtea în decizia sa a citat Curtea Europeană, care în cauza „Skugar și alții a reținut că conținutul documentelor oficiale sau al bazelor de date nu poate depinde de dorințele persoanelor enumerate în acestea. Este evident că intrările dintr-o bază de date trebuie stabilite în baza aceluiași model, atât din motive tehnice, cât și</p>
--	--	--	--

			<p>din considerente juridice. Dacă persoanele ar putea să scoată sau să adauge informațiile pe care le doresc sau le consideră necorespunzătoare, în funcție de capriciile proprii, ar fi afectate uniformitatea necesară domeniului administrativ și filosofia sa fundamentală. În fine, Curtea Europeană a considerat că modul prin care statul și-a organizat baza de date privind impozitarea, care implică utilizarea numerelor fiscale, nu a constituit o ingerință în dreptul reclamantilor la libertatea conștiinței, garantată de articolul 9 din Convenție”. În aceeași ordine de idei, Autoritatea pe lângă argumentele de ordin legal, menționează că sistemul de declarare a averii și intereselor personale este conceput ca un mecanism unitar, bazat pe interoperabilitate și procesare automatizată a datelor. Instituirea unui sistem paralel pe suport de hârtie ar genera riscuri majore pentru integritatea procesului de control, ar impune o prelucrare manuală susceptibilă de erori care ar compromite verificările automate cu alte registre de stat. Aceasta ar duce la o inechitate în aplicarea legii și ar diminua din eficiența Autorității. Ori, nimeni nu poate garanta, că în următoarea perioadă un număr semnificativ de subiecți ai declarării, nu vor renunța la numărul de identitate de stat (IDNP), din varii motive, iar o astfel de situație ar putea provoca blocarea activității Autorității.”</p>
	166.	În continuare, Consiliul observă că, la art. 24 alin. (2), sintagma „regimul juridic” este repetată fără o necesitate evidentă, astfel, se impune verificarea și, după caz, reformularea textului.	Nu se acceptă. Norma a fost formulată conform propunerilor ANI comunicate la etapa de consultare a proiectului.
	167.	Consiliul notează că, la Art. IX, autorul proiectului propune modificări la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice. În Nota de fundamentare, la rubrica Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea	Nu se acceptă. Obiectia formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma priorităților

	<p>elementelor noi, se menționează că prin modificările propuse la Legea nr. 155/2011, se urmărește, inclusiv, uniformizarea listei limbilor de circulație internațională pe care trebuie să le posedă titularii unor funcții publice la cele utilizate de organismele Uniunii Europene (engleza și franceza). Potrivit proiectului se propune excluderea din art. 4 al Legii nr. 155/2011 a textului „, germană, spaniolă, italiană”. Consiliul notează că Uniunea Europeană se caracterizează prin diversitatea sa culturală și lingvistică, iar limbile vorbite în țările UE reprezintă o componentă esențială a patrimoniului său cultural. Iată de ce UE sprijină multilingvismul în programele sale și în activitatea instituțiilor europene². În acest context, Consiliul consideră oportună revizuirea Clasificatorului unic al funcțiilor publice și indicarea expresă, ca cerință minimă, a limbii engleze și/sau franceză pentru funcțiile care presupun utilizarea acestora în activitatea curentă. Totodată, recomandăm menținerea, după caz, a cerinței de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională (listă extinsă), în conformitate cu cadrul normativ în vigoare și specificul funcției.</p>	<p>strategice actuale ale Republicii Moldova în raport cu procesul de aderare la Uniunea Europeană și a necesității de a eficientiza cerințele de recrutare în serviciul public, din următoarele considerente:</p> <p>1. Alinierea la realitățile procesului de aderare și integrare în UE: În contextul istoric actual, în care Republica Moldova se află în plin proces de negociere și aderare la Uniunea Europeană, efortul administrativ și instituțional este orientat masiv către transpunerea acquis-ului comunitar și participarea la grupurile de lucru europene. Limbile engleză și franceză constituie limbile de lucru de bază, universale, utilizate de organismele Uniunii Europene și în corespondența diplomatică/tehnică de zi cu zi. Concentrarea resurselor și a cerințelor de recrutare pe aceste două limbi de circulație majoră răspunde unei necesități stringente și reale a administrației publice centrale în această etapă de integrare.</p> <p>2. Evitarea barierelor artificiale în procesul de recrutare: Menținerea unei liste extinse și eterogene în legea-cadru (care includea germana, spaniola sau italiana) s-a dovedit în practică a fi un factor de rigiditate, nu de flexibilitate. Includerea acestor limbi în Clasificatorul unic genera deseori confuzii la nivelul comisiilor de concurs sau interpretări disproporționate în raport cu profilul funcțiilor publice generale de execuție sau de conducere. În marea majoritate a cazurilor, competențele în limbi precum spaniola sau italiana nu sunt corelate cu sarcinile administrative curente ale autorităților publice din Republica Moldova, iar eliminarea lor simplifică și uniformizează criteriile de acces în funcție.</p>
--	---	--

			<p>3. Acoperirea situațiilor specifice prin alte mecanisme legale: Argumentul autorului avizului privind limitarea capacității instituțiilor este combătut de faptul că autoritățile care gestionează relații bilaterale specifice sau proiecte de nișă (de exemplu, Ministerul Afacerilor Externe, subdiviziunile de cooperare internațională sau ministerele sectoriale cu proiecte dedicate) își pot stabili în continuare cerințe speciale în fișa postului pentru limbi mai puțin solicitate la nivel general (cum ar fi germana sau italiana), în baza autonomiei lor manageriale și a specificului strict al postului, fără ca acestea să fie impuse ca standarde de referință în Clasificatorul unic general.</p> <p>Prin urmare, restrângerea listei la limbile engleză și franceză reprezintă o măsură de pragmatism administrativ, adaptată obiectivului național de eurointegrare, motiv pentru care textul proiectului se menține neschimbat.</p>
<p>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (Aviz nr. 22-2911 din 27.05.2026)</p>	<p>168.</p>	<p>1. La Articolul IV din proiect, ce vizează modificarea Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: La art. 25 alin. (9), referința la alin. (7) urmează a fi substituită cu referința la alin. (8) din același articol, or alin. (7) reglementează dreptul funcționarului public de a cumula atribuțiile unei funcții publice vacante sau temporar vacante în cadrul autorității publice în care își desfășoară activitatea, nefiind o situație de incompatibilitate. Astfel, în redacția din proiect, norma creează o contradicție între dreptul expres prevăzut la alin. (7) și obligația de încetare a situației respective în termen de o lună, instituită la alin. (9).</p>	<p>Se acceptă. Norma a fost modificată corespunzător la Art.V, pct.10.</p>
	<p>169.</p>	<p>La art. 38², deși autorul explică în Nota de fundamentare completarea Legii nr. 158/2008, cu referire la mobilitatea pentru dezvoltare profesională, considerăm necesară revizuirea conceptului propus, inclusiv prin prisma art. 37 din Legea nr. 158/2008, or, dezvoltarea profesională a funcționarului public este deja asigurată de autoritatea publică în care acesta activează și se realizează printr-un proces sistematic și planificat de formare și perfecționare continuă. În acest context, nu este suficient argumentată instituirea unei forme de mobilitate ce presupune exercitarea atribuțiilor</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care</p>

	de serviciu în cadrul unei alte autorități publice, inclusiv în domenii distincte de competențele funcției exercitate în autoritatea în care funcționarul public este încadrat, drept mecanism de dezvoltare profesională. Totodată, normele propuse nu întrunesc exigențele de previzibilitate, întrucât nu reglementează mecanismele prin care autoritățile publice gazdă ar fi motivate sau obligate să accepte asemenea forme de mobilitate, în condițiile în care interesul urmărit aparține preponderent funcționarului public și, eventual, autorității publice în care acesta este încadrat.	nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	<p>170. La art. 76¹ alin. (3) se propune excluderea lit. c), considerând nejustificată menținerea stagiilor în categoria excepțiilor prevăzute de norma dată, în raport cu funcționarii publici care au exercitat efectiv o funcție publică și au fost supuși procedurii de evaluare a performanțelor profesionale.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma specificului statutului juridic al stagiilor și a scopului instituției stagiului profesional, din următoarele considerente:</p> <p>1. Statutul distinct și evaluarea specifică a stagiului: Echivalarea stagiilor cu persoanele din afara sistemului public sau ignorarea parcurgerii stagiului este incorectă din punct de vedere juridic. Persoana care a finalizat cu succes un stagiul profesional în cadrul unei autorități publice a fost deja supusă unui filtru riguros de selecție inițială și, cel mai important, unui proces riguros de evaluare a activității la finalul stagiului (prin raportul aprobat de coordonator și comisia de evaluare). Prin urmare, menținerea lor în categoria excepțiilor de la proba scrisă centralizată reprezintă o recunoaștere a acestei evaluări prealabile a performanțelor, similară funcționarilor publici confirmați.</p> <p>2. Rațiunea strategică a instituției stagiului profesional: Scopul de bază al programelor de stagiul în serviciul public este tocmai atragerea și reținerea tinerilor specialiști în cadrul administrației publice, oferindu-le o perspectivă clară de carieră. Obligarea unui stagiar, care tocmai a demonstrat timp de câteva luni în mod practic competențele în cadrul unei autorități, de a trece din nou prin</p>

			<p>proba scrisă centralizată organizată de Cancelaria de Stat ar fi o măsură redundantă și demotivatoare. Această abordare ar anula atractivitatea stagiilor profesionale și ar compromite eforturile statului de a introduce rapid tineri calificați în sistem.</p> <p>3. Asigurarea continuității și fluidității resurselor umane: Excepția prevăzută la litera c) permite autorităților publice să ocupe operativ funcțiile de execuție vacante de debutant cu persoanele care cunosc deja specificul instituției și au demonstrat integritate și aptitudini pe parcursul stagiului. Procedura completă de concurs rămâne aplicabilă pentru toate celelalte categorii de candidați externi, fiind astfel pe deplin asigurat echilibrul dintre transparență și eficiență managerială.</p> <p>Prin urmare, menținerea stagiilor în categoria excepțiilor este o măsură de politică de personal pe deplin justificată, iar textul proiectului se menține neschimbat.</p> <p>Totodată, norma de la Art.XVII, alin.(3) lit.c) a fost modificată, pentru a fi aplicată stagiilor doar dacă aceștia candidează la funcțiile publice de execuție pentru care cerințele specifice minime nu necesită experiență profesională în domeniu.</p>
	<p>171.</p>	<p>2. La Articolul VIII din proiect, ce vizează modificarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică: Cu referire la noile prevederi propuse la art. 5³ alin. (1), potrivit cărora „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”, considerăm necesară clarificarea și extinderea sferei de aplicare a normei și asupra conducătorilor autorităților administrative din subordinea ministerelor, care, potrivit anexei la Legea nr. 199/2010, dețin, de asemenea, funcții de demnitate publică, cu unele excepții expres prevăzute de lege. Or, în redactarea actuală, proiectul creează</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată, deoarece din punct de vedere juridic nu există o lacună de reglementare, conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor fiind deja acoperiți de formularea actuală a proiectului, din următoarele considerente:</p>

		<p>o incertitudine juridică privind aplicabilitatea principiilor de etică, a mecanismelor instituționale propuse, precum și a formelor de răspundere față de conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor. Raportat la prevederile art. 23 din Legea nr. 199/2010, potrivit căroră încălcările comise în exercițiul mandatului atrag răspunderea disciplinară, civilă, contravențională sau penală, proiectul nu stabilește cadrul instituțional și procedural aplicabil pentru examinarea eventualelor abateri disciplinare ale conducătorilor respectivi, inclusiv aspectele ce țin de competența comisiei de etică sau disciplină, procedura de examinare și sancțiunile disciplinare aplicabile. Prin urmare, în vederea asigurării clarității și previzibilității normei, precum și evitării unor lacune de reglementare în aplicarea mecanismelor de etică, considerăm oportună completarea proiectului prin includerea expresă a conducătorilor autorităților administrative din subordinea ministerelor în sfera subiecților reglementați de art. 5³.</p>	<p>1. Incidența directă a Legii nr. 98/2012 privind administrația publică centrală de specialitate: Sintagma utilizată în proiectul de lege – „<i>autorităților administrației publice centrale de specialitate</i>” – nu se limitează doar la ministere în sens restrâns. Conform articolului 2 alineatul (1) din Legea nr. 98/2012, sfera de aplicare a acestei noțiuni juridice înglobează în mod expres ministerele, Cancelaria de Stat, dar și autoritățile administrative din subordine, precum și serviciile publice desconcentrate. Prin urmare, utilizând terminologia-cadru din legislația de organizare administrativă, proiectul include automat și de drept conducătorii tuturor agențiilor și structurilor subordonate ministerelor, fără a fi necesară o enumerare redundantă.</p> <p>2. Statutul de demnitar în cadrul aceleiași ramuri a puterii executive: Conducătorii autorităților administrative din subordinea ministerelor dețin funcții de demnitate publică tocmai în virtutea integrării lor în sistemul administrației publice centrale de specialitate a Executivului. Atâta timp cât autoritatea pe care o conduc face parte din această sferă (potrivit Legii nr. 98/2012), acești conducători cad în mod direct sub incidența textului de la articolul 5³ alineatul (1) și vor fi supuși regulilor stabilite prin viitoarea hotărâre de Guvern, inclusiv în ceea ce privește mecanismul comisiilor de etică și răspunderea disciplinară.</p> <p>3. Evitarea normelor paralele și menținerea uniformității textului: Specificarea separată și expresă a fiecărei subdiviziuni sau categorii de conducători de agenții ar încălca normele de tehnică</p>
--	--	---	--

			<p>legislativă (Legea nr. 100/2017), care recomandă utilizarea noțiunilor generice deja definite în sistemul legislativ. Hotărârea de Guvern care va fi aprobată în executarea acestei legi va detalia în mod subsecvent și explicit lista exactă a funcțiilor, pe interiorul sistemului executiv, asigurând claritatea deplină a procedurilor fără a supraîncărca legea-cadru.</p> <p>Prin urmare, textul proiectului este formulat corect, acoperă integral subiecții vizați și se menține neschimbat.</p>
	<p>172.</p>	<p>3. Cu referire la propunerea autorului de substituie, în întregul text al proiectului, a termenului de un an cu termenul de 18 luni, drept restricție privind angajarea sau încheierea contractelor comerciale după încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu în cadrul entității publice, considerăm că majorarea perioadei respective nu este suficient justificată în Nota de fundamentare și apare ca excesivă prin raportare la principiul proporționalității măsurilor restrictive.</p> <p>Astfel, necesită a fi aduse clarificări suplimentare privind perioada propusă, inclusiv: „de ce termenul de un an nu este suficient pentru atingerea scopului urmărit?”, „care sunt argumentele obiective ce justifică extinderea acestuia la 18 luni?” și „prin ce anume perioada de 18 luni ar acoperi exigențele urmărite de autorul proiectului?”.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma standardelor internaționale anticorupție, a obligațiilor de transpunere a acquis-ului comunitar și a necesității stringente de a preveni fenomenul de „<i>revolving doors</i>” (uși rotative / migrarea necorespunzătoare din sectorul public în cel privat), din următoarele considerente:</p> <p>1. Transpunerea standardelor internaționale și recomandărilor GRECO: Extinderea perioadei de interdicție (perioada de <i>cooling-off</i>) de la 12 la 18 luni nu este o măsură excesivă, ci una recomandată pe plan internațional pentru a asigura o barieră reală de integritate. În cadrul evaluărilor internaționale (inclusiv rapoartele GRECO și monitorizările OECD), s-a constatat că termenul de un an este adesea insuficient, deoarece ciclurile bugetare, procedurile de achiziții publice de amploare și secretele comerciale/strategice la care demnarii sau funcționarii de conducere au avut acces își păstrează valoarea critică și influența pe o perioadă mai mare de 12 luni.</p> <p>2. De ce termenul de un an nu este suficient (Justificarea obiectivă): În practică,</p>

			<p>informațiile privilegiate deținute de un fost funcționar cu putere de decizie (cum ar fi strategiile de negociere, datele tehnice din caietele de sarcini nerezolvate sau deciziile de reglementare sectorială) rămân de o actualitate arzătoare pe parcursul întregului an bugetar următor plecării sale. Un termen de doar 12 luni permitea foștilor angajați din sectorul public să își „înghețe” simbolic activitatea pentru o perioadă scurtă, ca imediat după expirarea anului să fie angajați de companii private pe care anterior le-au monitorizat sau favorizat, utilizând informațiile din interior în detrimentul interesului public.</p> <p>3. Proportionalitatea și eficiența termenului de 18 luni: Perioada de 18 luni (un an și jumătate) reprezintă un optim de proporționalitate: pe de o parte, este suficient de lungă pentru ca informațiile interne deținute de fostul funcționar să își piardă caracterul de noutate și capacitatea de a distorsiona concurența pe piață; pe de altă parte, nu îngreșește în mod abuziv dreptul constituțional la muncă, fiind o restricție temporară și strict ținută doar pe domeniul în care persoana a deținut competențe decizionale sau de control. Acest termen acoperă exact perioada critică de tranziție, asigurând că deciziile luate de funcționar în timpul mandatului nu au fost influențate de promisiunea unei angajări imediate în sectorul privat.</p> <p>Prin urmare, modificarea propusă sporește reziliența instituțională în fața riscurilor de corupție și aliniaza legislația Republicii Moldova la bunele practici europene, motiv pentru care textul se menține neschimbat.</p>
Ministerul Justiției	173.	Art. IV:	Se acceptă.

(Avis nr. 04/1-5866 din 28.05.2026)		În sursa de publicare a legii, cifrele „2018” se vor substitui cu cifrele „2008”, întrucât Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public a fost adoptată și publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova în anul 2008.	La Art.V a fost operată modificarea redacțională.
	174.	La pct. 1, în redacția expusă, autorul confundă preambulul și clauza de armonizare. Potrivit Legii nr. 100/2017 cu privire la actele normative, preambulul exprimă scopul și argumentul politic al legii, iar mențiunea privind transpunerea actelor UE constituie o clauză de armonizare.	Se acceptă. Art.V pct.1 are următorul cuprins. „Clauza de armonizare va avea următorul cuprins:”
	175.	La pct. 3, cu referire la modificările de la art. 8 alin. (4) se va indica litera concretă în care se intenționează modificarea. Dispoziția de completare se va revizui sub aspectul excluderii cuvintelor „paragrafe” deoarece structura internă a unui alineat nu este divizată în paragrafe, și a cuvântului „nou”, deoarece utilizarea sa redundantă în cazul unei completări. Adicional, cuvintele „cu următorul text” se vor substitui cu cuvintele „cu următorul cuprins”.	Se acceptă. Art.V pct.5 are următorul cuprins la alin.(4): la alineatul (4) litera b) cuvântul „echivalentă” se substituie cu cuvintele „act de studii echivalent”.
	176.	La pct. 4 alin (4) al art. 20 propunem să se indice că se interzice orice formă de discriminare bazată pe criteriile protejate stabilite prin Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității. În acest context, se va exclude din alin. (5) al aceluiași articol referința la alin. (4).	Se acceptă parțial. Astfel, la Art.V pct.7 articolul 20, alineatele (4) și (5) vor avea următorul cuprins: „(4) Este interzisă orice discriminare în privința funcționarilor publici în cadrul raporturilor de serviciu, precum și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, 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 ori alte criterii. „(5) Nu constituie discriminare pe criteriul vârstei diferența de tratament prevăzută de lege, inclusiv stabilirea unor limite de vârstă pentru accesul la funcția publică sau pentru exercitarea acesteia, măsură justificată în mod obiectiv și rezonabil de obiectivele de politică a ocupării forței de muncă în serviciul public, de planificare a resurselor umane și de asigurare a bunei funcționări a serviciului public.”.
	177.	La pct. 6, autorul optează pentru expunea în redacție nouă a art. 24, deși alin. (1) rămâne absolut identic cu textul în vigoare, iar modificările aduse titlului și alin. (2) sunt minore, introducerea sintagmei „precum și a regimului juridic”. În acest context,	Nu se acceptă. La Art.V pct.9, art.24 a fost modificat atât la denumirea, cât și în ambele alineate ale

		reexpunerea totală în redacție nouă a unui articol fără o necesitate conceptuală sau structurală încarcă inutil textul normativ. Mai mult, în textul propus pentru alin. (2) se constată o eroare de redactare „regimul juridic și cadourilor” în loc de „regimul juridic al cadourilor”.	articolului, conform propunerilor ANI și MJ. Subsecvent, pentru a nu încărca inutil proiectul de lege, s-a optat pentru expunerea acestuia în redacție nouă.
	178.	Suplimentar, se propune substituirea cuvântului „prezinte” cu cuvântul „depună”, deoarece art. 5 din Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale prevede că declarația de avere și interese personale reprezintă un act personal și irevocabil, depus pe proprie răspundere, în format electronic sau, după caz, pe suport de hârtie.	Se acceptă. La Art.V pct.9, articolul 24 va avea următorul cuprins: „ Articolul 24. Declarația de avere și interese personale, respectarea regimului juridic al conflictului de interese, al incompatibilităților, restricțiilor, limitărilor, precum și a regimului juridic al cadourilor (1) Funcționarul public este obligat să depună, 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 limitărilor, precum și regimul juridic al cadourilor.”
	179.	La pct. 7, cu referire la alin. (7), norma propusă privind cumularea atribuțiilor funcției publice cu atribuțiile funcției al cărei titular este detașat în calitate de expert național urmează a fi examinată prin prisma art. 6 din Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, care stabilește că experții naționali detașați beneficiază, în Republica Moldova, de salariul mediu lunar corespunzător funcției/postului în care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor.	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind contrară principiilor echității, proporționalității și bunei guvernante în managementul resurselor umane, din următoarele considerente: 1. Evitarea abuzului prin muncă neremunerată pe termen lung: Detașarea unui funcționar public în calitate de expert național la instituțiile Uniunii Europene în baza Legii nr. 99/2025 este o măsură de lungă durată, care se poate întinde pe o perioadă de până la 2 ani. Pe acest termen considerabil, funcția de bază rămâne temporar vacantă. Din perspectivă constituțională și a dreptului muncii, nu este justificat ca un alt funcționar public din cadrul autorității să preia și să exercite volumul complet de atribuții al

			<p>colegului detașat fără a beneficia de salariul sau plata suplimentară cuvenită pentru funcția exercitată în fapt. Munca prestată pe perioade îndelungate trebuie remunerată obligatoriu în raport cu efortul și complexitatea sarcinilor adăugate.</p> <p>2. Mecanismul de protecție a investiției strategice a statului: Trimiterea unui expert național la UE constituie o investiție strategică pe care statul o realizează în resursa sa umană în procesul de aderare. Menținerea salariului mediu pe durata detașării (conform Legii nr. 99/2025) este o garanție asumată, care se răscumpără ulterior prin obligația legală a funcționarului de a reveni și de a activa obligatoriu în autoritatea de origine. Această investiție nu trebuie însă realizată pe seama blocării activității interne sau prin exploatarea colegilor rămași în instituție. Permitea cumulului de atribuții remunerat conform Legii nr. 158/2008 și Legii nr. 270/2018 este singura soluție legală care asigură funcționarea subdiviziunii fără a încălca drepturile salariale ale personalului autohton.</p> <p>3. Imposibilitatea legală de a angaja o altă persoană pe post: Din punct de vedere strict procedural, pe perioada detașării funcționarului în calitate de expert național la UE, raporturile sale de serviciu nu se suspendă, poziția fiind calificată juridic ca o funcție temporar absentă, și nu ca o funcție temporar vacantă. Acest statut special înseamnă că postul de bază rămâne blocat de titularul de drept, iar autoritatea publică nu are posibilitatea legală de a angaja o altă persoană prin concurs sau contract determinat pe acest loc. Prin urmare, singura cale legală și administrativă de a asigura continuitatea</p>
--	--	--	---

			sarcinilor instituției este redistribuirea acestora prin mecanismul cumulului de atribuții către un funcționar existent, care trebuie remunerat corespunzător pentru efortul suplimentar depus.
180.	La alin. (9) se va verifica suplimentar trimiterea la alin. (7), în contextul în care acesta reglementează condiția cumulării funcțiilor publice.		Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(10) va avea următorul cuprins: „(9) Situația de incompatibilitate prevăzută la alin.(2), alin.(3) lit.f), alin.(7) și alin.(8) urmează să înceteze în termen de o lună de la apariția acesteia. Neeliminarea incompatibilității în termenul stabilit atrage răspunderea în conformitate cu prevederile Legii nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legii nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale.”.
181.	La pct. 8, propunem revizuirea formulării „studii superioare de licență absolvite cu diplomă sau act de studii echivalent”, pentru a corespunde terminologiei prevăzute în anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 330/2023 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor. În prezent, actele de studii pot avea denumiri diferite, în funcție de perioada absolvirii instituției de învățământ.		Nu se acceptă. Propunerea a fost formulată în corelare cu propunerile Ministerului Educației și Cercetării remise la etapa consultării proiectului.
182.	La pct. 9, alin. (1) necesită a fi reformulat pentru evitarea multiplelor interpretări arbitrare. Formula propusă necesită clarificare, deoarece formularea „funcție publică 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” este una generală și poate genera interpretări diferite în procesul de aplicare.		Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind bazată pe o interpretare restrictivă a dreptului autohton și pe ignorarea specificului mecanismelor de integrare europeană și de armonizare legislativă, din următoarele considerente: 1. Alinierea obligatorie la standardele Dreptului UE și jurisprudența CJUE: Formularea utilizată în textul proiectului la art. 27 ¹ alin. (1) („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”) nu este o improvizație de tehnică

			<p>legislativă, ci reprezintă transpunerea fidelă a „testului funcțional” consacrat de jurisprudența constantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene (în interpretarea art. 45 alin. (4) din TFUE și a Directivei 2000/78/CE). Conform CJUE (cauzele <i>Comisia/Belgia, Fuchs și Köhler</i>), statele membre pot rezerva exclusiv propriilor cetățeni doar acele posturi din administrația publică care implică exercitarea directă a autorității publice și salvagardarea intereselor generale ale statului. Curtea Europeană a statuat că simpla participare la activități administrative generale nu este suficientă pentru a bloca accesul cetățenilor UE.</p> <p>2. Corelarea perfectă cu Declarația de compatibilitate a Centrului de Armonizare a Legislației (CAL): Abordarea autorului proiectului este pe deplin confirmată de Centrul de Armonizare a Legislației din subordinea Cancelariei de Stat în Declarația de compatibilitate nr. 31/02-126-5848 din 21 mai 2026. CAL subliniază expres că prezentul proiect transpune parțial Directiva 2000/78/CE în materia condițiilor de acces la ocuparea funcțiilor publice. Mai mult, referitor la riscul unor restricții disproporționate, CAL menționează la Compartimentul II lit. b) că: <i>„se impune ca legislația subsidiară de implementare a Legii să definească strict și exhaustiv criteriile de motivare a fișei postului pentru funcțiile rezervate exclusiv cetățenilor RM, prin raportare la testul funcțional consacrat de jurisprudența CJUE pe art. 45 (4) din TFUE”</i>. Prin urmare, delimitarea nu trebuie făcută abstract în textul legii, ci de către autorități, conform criteriilor Guvernului, fapt reglementat deja la alin. (3).</p>
--	--	--	--

			<p>3. Delimitarea dintre „puterile de decizie imperativă” și activitățile auxiliare/tehnice: Invocarea art. 2 și 3 din Legea nr. 158/2008 și a art. 5 din Codul administrativ este corectă sub aspectul definiției generale a puterii publice, însă ignoră faptul că nu toate funcțiile publice civile de execuție implică emiterea de acte <i>unilaterale și imperative</i>. În cadrul autorităților publice există numeroase funcții publice de execuție cu caracter strict tehnic, de analiză, suport sau execuție de drept comun (ex: specialiști IT, auditori interni, contabili, resurse umane, statisticieni etc.). Acești funcționari participă la realizarea prerogativelor statului, dar nu emit acte administrative individuale sau normative în regim de putere publică unilaterală. Acestor categorii specifice de posturi le este deschis accesul în condițiile parcursului de aderare la UE.</p> <p>4. Clarificarea și definirea exactă a termenilor prin act subsecvent (Hotărâre de Guvern): În conformitate cu regulile de tehnică legislativă, legea primară fixează criteriile-cadru conceptuale, în timp ce mecanismul detaliat de aplicare și definirea operațională a termenilor vor fi stabilite printr-o Hotărâre de Guvern subsecventă. Acest act normativ secundar va dezvolta în mod explicit înțelesul fiecărei sintagme (ce înseamnă „emitere nemijlocită”, „aplicare unilaterală” sau „caracter imperativ” în contextul curent al resurselor umane), eliminând orice ambiguitate. Prin această HG se va institui obligația ca fiecare autoritate publică să evalueze și să motiveze strict în fișa postului, pe baza definițiilor guvernamentale, dacă</p>
--	--	--	---

			atribuțiile specifice ale unei funcții permit sau blochează accesul cetățenilor UE. A se vedea și noua redacție propusă la articolul în cauză.
183.	Există o anumită incoerență de structură și logică normativă între denumirea articolului și conținutul alin. (3). Astfel, reieșind din titlul art. 171 „Condiții speciale pentru a candida la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene” se creează impresia că toate alineatele ar trebui să reglementeze exclusiv condițiile de acces la funcția publică aplicabile cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, însă alin. (3) schimbă obiectul reglementării odată cu stabilirea competenței autorităților publice de a identifica funcțiile publice specific care pot fi ocupate de către cetățenii Republicii Moldova. Adițional, sintagma „funcții publice specifice” este neclară și improprie terminologiei utilizate de Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public (remarcă valabilă inclusiv pentru pct. 15, ce se referă la art. 761 alin. (1) lit. b)).		Se acceptă. La Art.V pct.10, va avea următorul cuprins: „ Articolul 27 ¹ . Condiții pentru a candida la unele funcții publice pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene „Prin derogare de la art.27 alin.(1) lit.a), cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene pot candida pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție care nu implică emiterea nemijlocită a actelor administrative individuale și/sau normative și nici exercitarea atribuțiilor de certificare, control, supraveghere, sancționare sau a altor competențe exercitate în mod unilateral și imperativ în numele statului, în modul stabilit de Guvern.”
184.	La pct. 11, cu referire la modificarea art. 32 alin. (1), se va avea în vedere faptul că cuvintele „să respect” pot fi identificate în două cazuri.		Se acceptă. La Art.V pct.14 alineatul (1) se completează după cuvintele „și să respect” cu cuvintele „principiile de etică și” pentru claritatea faptului că se referă la completarea textului din partea finală a normei.
185.	La pct. 12, noțiunea „funcție temporar absentă” necesită clarificare, deoarece aceasta nu este definită în art. 2 din Legea nr. 158/2008 și poate genera dificultăți în aplicare. Propunerea de instituire a mecanismului de mobilitate pentru dezvoltare profesională este salutabilă, însă norma necesită clarificări suplimentare și simplificarea mecanismului de aplicare. Cu referire la mecanismul introdus „Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională”, se evidențiază o suprapunere de concepte juridice cu instituția detașării deja reglementată de Legea nr. 158/2008 în vigoare și de Codul muncii, fără delimitarea clară dintre cele două mecanisme. În acest context, este necesară stabilirea expresă a diferențelor dintre mobilitate și detașare. Astfel, potrivit art. 47 alin. (1) din Legea nr. 158/2008, prin detașare se înțelege trecerea temporară a funcționarului public la o altă autoritate publică pentru realizarea unor sarcini de serviciu în interesul acesteia. Detașarea se efectuează prin acceptarea detașării de		Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”. Art. 2 din Legea nr.158/2008 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins:

	<p>către conducătorul autorității publice în care activează funcționarul public, la solicitarea scrisă a conducătorului autorității publice în interesul căreia se efectuează detașarea, prin numirea sau angajarea funcționarului public în funcția pentru care a fost detașat. Termenul de până la 6 luni cu prelungire până la 12 luni coincide exact cu termenele detașării. Totuși, Codul muncii (art. 71) permite detașarea pe o durată de până la un an. Crearea unei instituții paralele cu aceleași termene, dar cu regim de salarizare inversat, pot genera dificultăți în aplicare.</p>	<p>„funcție publică temporar absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”</p>
186.	<p>La alin. (10) excepția „cazurilor justificate” este vagă și lipsită de previzibilitate, în contextul în care nu sunt stabilite criteriile cazurilor justificate și nu este clar cine apreciază justificarea.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
187.	<p>Norma de la alin. (11), potrivit căreia la încetarea mobilității funcționarul reia activitatea în funcția deținută „sau într-o funcție publică echivalentă”, este susceptibilă de a afecta stabilitatea raporturilor de serviciu. Spre deosebire de detașare, unde postul deținut se rezervă în mod obligatoriu, această formulare lasă loc de interpretări arbitrare, permițând modificarea unilaterală a raporturilor de serviciu la revenirea din mobilitate. Totodată, lipsa garanției revenirii în funcția deținută poate descuraja funcționarii publici să participe la mecanismul de mobilitate pentru dezvoltare profesională, contrar scopului declarat al reglementării de stimulare a dezvoltării competențelor și schimbului de experiență.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
188.	<p>La pct. 14, formularea propusă la alin. (1) și (4) necesită clarificare. Expresia „, 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”, urmează a fi clarificată prin prisma art. 6 din Legea nr. 99/2025 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene, care stipulează că experții naționali detașați beneficiază, în Republica Moldova, de salariul mediu lunar corespunzător funcției/postului în care sunt încadrați, actualizat potrivit reglementărilor. Or, potrivit normei respective, expertul național detașat</p>	<p>Se acceptă. Din Art.V pct.18 a fost exclusă expresia menționată.</p>

		beneficiază în continuare de salariul aferent funcției deținute în Republica Moldova, ceea ce poate genera situații în care doi angajați sunt salarizați concomitent pentru exercitarea atribuțiilor aceleiași funcții publice.	
189.		La pct. 17, introducerea art. 76 ¹ în textul permanent al Legii nr. 158/2008 contravine normelor de tehnică legislativă reglementate de Legea nr. 100/2017. Având în vedere că norma propusă are un caracter provizoriu, fiind limitată strict la perioada anilor 2027–2028, aceasta nu poate face parte din fondul activ structural al legii. Reglementarea procesului de pilotare trebuie să aibă aplicabilitate epuizabilă în timp. În acest context, se va exclude pct. 17 din proiectul de lege cu transferarea integrală a textului privind pilotarea concursului în Dispozițiile finale și tranzitorii ale legii de modificare, ca articol distinct.	Se acceptă. Proiectul de lege a fost completat cu Art.XVII – Dispoziții tranzitorii care redă conținutul art. 76 ¹ de la Art.IV.
190.		Suplimentar, formularea propusă la alin. (1) lit. b) poate genera aplicarea neuniformă a normei, deoarece stabilește posibilitatea includerii testării scrise pentru funcțiile publice cu caracter specific, fără a defini criteriile de delimitare a acestor funcții. Utilizarea sintagmei „poate include și testarea scrisă” lasă la discreția autorităților publice aplicarea probei scrise, ceea ce poate conduce la organizarea diferită a concursurilor pentru funcții similare în autorități diferite.	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma principiilor de descentralizare și autonomie managerială a autorităților publice, din următoarele considerente: 1. Recunoașterea autonomiei autorităților în raport cu specificul postului: Utilizarea intenționată a sintagmei deschise „poate include și testarea scrisă” nu reprezintă o lacună legală, ci un instrument deliberat de flexibilitate managerială oferit conducătorilor autorităților publice. Lăsarea acestei probe la latitudinea instituțiilor este pe deplin justificată, deoarece fiecare autoritate publică este cea mai în măsură să decidă formatul optim al concursului în funcție de complexitatea, specificul și cerințele concrete ale funcției publice cu caracter specific scoase la concurs. O standardizare rigidă și obligatorie la nivel de lege primară ar bloca adaptabilitatea procesului de recrutare la nevoile reale și stringente ale fiecărei instituții în parte. 2. Criteriile de complexitate ca filtru obiectiv: Aplicarea acestei norme nu va fi una arbitrară, deoarece decizia de a introduce sau

			<p>nu o probă scrisă suplimentară se va fundamenta strict pe criteriile obiective deja existente în fișa postului (atribuții, responsabilități, grad de complexitate a sarcinilor și competențe specifice necesare). Organizarea diferită a concursurilor pentru funcții aparent similare este pe deplin legitimă în dreptul administrativ modern, atât timp cât reflectă diferențele reale de volum, profil tehnic sau specific de activitate dintre două autorități publice distincte (de exemplu, un specialist pe un domeniu de nișă într-un minister versus un specialist cu o funcție similară într-o agenție subordonată).</p> <p>3. Reglementarea detaliilor de procedură prin Regulamentul Guvernului: Pentru a preveni orice risc de abuz, regulile generale privind modalitatea de selectare a probelor de concurs, în raport cu treptele de complexitate ale funcțiilor, sunt deja ghidate și vor fi detaliate suplimentar în Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs, aprobat de Guvern. Legea primară trebuie să ofere doar opțiunea juridică (cadrul general), în timp ce aplicarea efectivă rămâne la latitudinea justificată a angajatorului instituțional.</p> <p>Prin urmare, menținerea formulei flexibile este esențială pentru un management modern și eficient al resurselor umane în serviciul public.</p>
	<p>191.</p>	<p>Alin. (2) nu reglementează suficient de clar efectele juridice ale expirării certificatului de promovare a probei scrise. Norma nu precizează dacă, după expirarea perioadei de valabilitate, candidatul este obligat să susțină din nou etapa I, dacă certificatul poate fi reînnoit sau care este rațiunea instituirii unei perioade limitate de valabilitate.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată sub aspectul logicii juridice și al interpretării sistematice a normelor de drept administrativ, din următoarele considerente:</p> <p>1. Efectul juridic implicit al expirării unui termen de valabilitate: În teoria generală a dreptului și în practica administrativă,</p>

			<p>instituirea unui termen de valabilitate pentru un document (în speță, certificatul de promovare a probei scrise) poartă un caracter imperativ. Expirarea acestui termen produce un efect juridic de drept comun, clar și previzibil: certificatul își pierde automat puterea juridică, iar posesorul nu mai poate invoca drepturile derivate din acesta. Nu este necesar ca legea să specifice în mod redundant că un candidat trebuie să susțină din nou etapa I; din moment ce actul care îl scutea de această etapă a expirat și nu mai există juridic, reîntoarcerea la procedura standard de evaluare (susținerea integrală a concursului) este singura opțiune legală posibilă.</p> <p>2. Incompatibilitatea conceptului de „reînnoire” cu specificul probei scrise: Solicitarea de a preciza dacă certificatul poate fi „reînnoit” denotă o neînțelegere a naturii juridice a acestui instrument. Un certificat de promovare a unei probe de concurs nu este un act administrativ autorizator (cum ar fi o licență sau un permis) care să poată fi prelungit prin simplă cerere. El atestă deținerea unor cunoștințe teoretice la un anumit moment dat. Reînnoirea lui nu se poate face administrativ, ci exclusiv prin re-evaluarea competențelor, adică prin susținerea unei noi probe scrise în cadrul unui nou concurs.</p> <p>3. Rațiunea legitimă a instituirii unui termen limitat (Actualizarea cunoștințelor): Rațiunea instituirii unei perioade limitate de valabilitate a certificatului este una de substanță și rezidă în dinamica accelerată a cadrului normativ din Republica Moldova, în special în contextul actual de armonizare cu legislația Uniunii Europene. Cunoștințele juridice și administrative verificate în cadrul</p>
--	--	--	--

			<p>etapei I la un anumit moment nu mai pot fi considerate automat actuale sau valabile după trecerea unui termen îndelungat (de exemplu, 2-3 ani), timp în care legile fundamentale pot suferi modificări radicale. Menținerea unui termen limitat garantează că persoanele care acced în funcții publice dețin competențe adaptate realităților legislative la zi.</p> <p>Prin urmare, norma este suficient de predictibilă, respectă standardele de tehnică legislativă și nu generează incertitudini în procesul de aplicare.</p>
	<p>192.</p>	<p>Totodată, formularea alin. (3) necesită clarificare, deoarece nu este clar dacă autorul proiectului a avut în vedere exceptarea doar de la etapa I a concursului sau și de la etapa a II-a. Adițional, la lit. b) categoria „calificativ satisfăcător” reprezintă un prag minim de performanță. Menținerea acestuia ar permite accesul la funcția publică de execuție fără probă scrisă pentru persoane cu performanțe modeste, ceea ce contravine principiului recrutării bazate pe merit.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată este neîntemeiată, din următoarele considerente:</p> <p>1. Claritatea absolută a exceptării doar de la etapa I: Îngrijorarea că nu ar fi clar de la care etapă este exceptat candidatul este infirmată direct de textul normei. Dispoziția stipulează expres că: „<i>Deținerea certificatului de promovare nu constituie o condiție obligatorie de participare la etapa a II-a</i>”. În logica noului mecanism de concurs, certificatul de promovare se eliberează doar în urma susținerii etapei I (proba scrisă centralizată). Prin urmare, dacă un candidat din categoriile enumerate este primit la etapa a II-a (interviul/proba specifică) fără a deține acest certificat, înseamnă de jure că el este exceptat exclusiv de la etapa I, urmând să susțină obligatoriu etapa a II-a a concursului. Nimeni nu este exceptat de la ambele etape.</p> <p>2. Respectarea deplină a principiului meritocrației: Reglementarea de la litera b) protejează și promovează meritocrația. Ea recunoaște performanța demonstrată deja în practică timp de cel puțin 18 luni de către foștii funcționari care au obținut calificative de</p>

			<p>„bine” sau „foarte bine”. A-i obliga pe acești profesioniști, care au activat recent în sistem, să susțină din nou o probă scrisă generală (Etapa I) ar constitui o barieră birocratică inutilă. Filtrul meritocratic este menținut la un nivel înalt atât prin istoricul de performanță cerut, cât și prin obligativitatea susținerii etapei a II-a a concursului.</p> <p>Prin urmare, textul este de o claritate cristalină și nu necesită nicio modificare sau reformulare.</p>
193.	Art. V, vizează modificarea art. 313 ⁶ din Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008 sub aspectul instituirii sancțiunii privind privarea de dreptul de a desfășura o anumită activitate și privarea de dreptul de a deține anumite funcții pe un termen de la 1 an la 5 ani pentru încălcarea 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 (pantufraj) În acest sens, limitele sancțiunii se va ajusta luând în considerare prevederile Codului contravențional, conform căruia sancțiunea privării de dreptul de a desfășura o anumită activitate sau de a deține anumite funcții poate fi aplicată de instanța de judecată pentru un termen de la 3 luni la un an (a se vedea art. 35 și 39 din Codul contravențional). Suplimentar, sursa de publicare a Codului contravențional se va expune conform redacției: „(republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art. 100)”.		<p>Se acceptă.</p> <p>Propunerile referitoare la privarea dreptului de desfășurare a unor anumite activități au fost excluse din art.V, conform propunerilor ANI. Art.VI a fost completat corespunzător cu textul „(republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 78-84, art. 100)”.</p>
194.	La Art. VII, cu referire la amendamentul propus privind completarea Legii nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică cu art. 15 ¹ , se constată că prevederile alin. (1) și (3) au un conținut normativ repetitiv și necesită a fi corelate.		<p>Se acceptă.</p> <p>Normele de la pct.3 al Art.VIII au fost reformulare și diferă ca sens și conținut, având următorul cuprins:</p> <p>„(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.</p> <p>(2) Principiile de etică și normele de conduită profesională sunt stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă.</p>

			<p>(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.</p> <p>(4) Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative aplicabile personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.</p> <p>(5) În funcție de gravitate, abaterile disciplinare prevăzute pentru încălcarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) constituie avertisment, mustrare, mustrare aspră sau concediere.</p> <p>(6) În scopul prevenirii încălcării principiilor de etică și normelor de conduită profesională, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică poate solicita consiliere de specialitate în domeniul eticii, conduitei profesionale și integrității, în modul stabilit de Guvern.”;</p>
	195.	La Art. VIII- privind modificarea Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică: Alin. (3) și (4) al art. 5 ² se dublează. Totodată, se va concretiza natura abaterii în cazul nerespectării principiilor de etică și a normelor de conduită.	Se acceptă. Alineatul (3) a fost exclus de la pct.1 al Art.IX.
	196.	La art. 6 alin. (3), norma propusă ridică probleme sub aspectul proporționalității, întrucât instituie o interdicție generală și nelimitată în timp pentru ocuparea funcției de demnitate publică inclusiv în cazul persoanelor cu antecedente penale stinse pentru infracțiuni contra bunei desfășurări a activității în sfera publică sau absolvite de răspundere penală prin amnistie ori grațiere. Or, stingerea antecedentelor penale	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma corelării cu legislația specială în vigoare și a priorității apărării interesului public, a integrității și a încrederii

		<p>are drept efect încetarea consecințelor juridice ale condamnării și urmărește reintegrarea socială a persoanei. În lipsa unei evaluări individuale și a unor criterii privind gravitatea faptei, perioada scursă sau conduita ulterioară, interdicția instituită poate avea caracter excesiv și disproporționat.</p>	<p>cetățenilor în instituțiile statului, din următoarele considerente:</p> <p>1. Uniformizarea standardelor de integritate cu Legea nr. 199/2010: Argumentul oponentului privind caracterul pretins excesiv sau disproporționat al normei este infirmat de cadrul legal general aplicabil demnitarilor. O interdicție similară, severă și fermă, este deja instituită la articolul 6 alineatul (4¹) din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Propunerea din prezentul proiect de lege nu face altceva decât să uniformizeze și să preia exact aceleași rigori de integritate și pentru personalul din cabinetul demnitarilor, asigurând o abordare sistemică și nediscriminatorie pe întreg sectorul de demnitate publică. Nu este admisibil ca standardele de integritate pentru persoanele care consiliază un demnitar să fie mai blânde decât cele aplicabile demnitarului însuși.</p> <p>2. Specificul infracțiunilor vizate și protecția sferei publice: Interdicția nu are un caracter general, ci vizează în mod strict și țintit „<i>infracțiunile contra bunei desfășurări a activității în sfera publică</i>” (cum ar fi corupția pasivă, activă, traficul de influență, abuzul sau neglijența în serviciu). Persoanele care au atentat direct la funcționarea corectă a statului și au trădat încrederea publică nu mai pot beneficia de creditul moral necesar pentru a ocupa funcții de înaltă responsabilitate sau de susținere politică directă, indiferent de reabilitarea lor ulterioară.</p> <p>3. Distincția dintre reabilitarea penală și aptitudinea moral-reputațională: În materie de acces la funcții din sectorul public, subliniem că stingerea antecedentelor penale,</p>
--	--	---	--

			<p>amnistia sau grațierea sunt instituții de drept penal care sting exclusiv consecințele strict punitive ale condamnării (executarea pedepsei, interdicțiile penale), permițând reintegrarea socială și economică a persoanei în sectorul privat. Cu toate acestea, reabilitarea penală nu șterge faptul istoric al comiterii faptei și nu restabilește automat reputația ireproșabilă (<i>reputația bună</i>) cerută imperativ de stat pentru exercitarea autorității publice. Statul are dreptul legitim de a-și stabili filtre severe de acces pentru a preveni riscurile de recidivă instituțională și pentru a garanta prestigiul funcțiilor publice.</p> <p>Prin urmare, măsura propusă este pe deplin proporțională cu scopul legitim urmărit și perfect corelată cu legislația în vigoare, motiv pentru care textul se menține neschimbat.</p>
197.	Art. IX: La pct. 1, se va reține că art. 4 din Legea nr. 155/2011 a reprezentat o normă cu caracter tranzitoriu/dispozitiv la momentul adoptării (anul 2011), fixând data de 1 ianuarie 2014 ca termen-limită de la care cunoașterea unei limbi străine devenea obligatorie pentru anumite funcții. Astfel, modificarea unei norme consumate este o tehnică deficitară. În context, se va examina oportunitatea modificării doar a art. 41 din lege.		<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Art.X pct.2 și 3 vor avea următorul cuprins: „Articolul 4 va avea următorul cuprins: „2. Art.4 – La stabilirea cerințelor specifice minime de cunoaștere a unei limbi de circulație internațională (engleza, franceza) se va ține cont de nivelul de competență stabilit în Cadrul european comun de referință pentru limbi.” 3. Articolul 4¹ se abrogă.”</p>
198.	La Art. XIV se va corecta anul adoptării actului normativ.		<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.XVI, anul adoptării a fost modificat din „2023” în „2025”.</p>
199.	La pct. 2, se va analiza punctuația din fraza finală rezultată în urma completării la articolul 10 alineatul (5), pentru a asigura fluiditatea gramaticală și claritatea textului de lege reformat.		<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.XVI pct.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</p>

			detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost realizată”
	200.	La Art. XV cuvintele „peste o lună” se vor substitui cu cuvintele „la expirarea termenului de o lună”.	Se acceptă. Art. XVIII. (1) Prezenta lege intră în vigoare la expirarea termenului de 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.
Ministerul Finanțelor (Aviz nr. 18/1-03/10 din 28.05.2026)	201.	Cu referire la art. IV punctul 12 ce implică completarea prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cu un articol nou, 38 ² Mobilitatea pentru dezvoltarea profesională, atenționăm că în forma propusă prevederile respective generează unele neclarități și riscuri adiționale aferente implementării conforme a procesului de management al resurselor umane și a altor activități conexe acestuia și anume salarizarea personalului din unitățile bugetare, după cum urmează: - cu referire la alin. (4) „funcționarul public își păstrează funcția publică și este salarizat de autoritatea publică în care este încadrat, în condițiile legii”. La această etapă nu este claritate cu privire la modalitatea de modificare a raporturilor de serviciu a funcționarului ce urmează să realizeze mobilitatea pentru dezvoltarea profesională în cadrul autorității publice gazde - detașare, transfer, etc, precum și însuși statutul ulterior al funcției ocupate în cadrul autorității publice în care acesta este încadrat - funcție vacantă, temporar vacantă. În acest sens în contextul în care funcția respectivă urmează să devină vacantă/temporat vacantă se prezumă că autoritatea publică în care funcționarul este încadrat este în drept să angajeze pe funcția respectivă, eventual pe perioadă determinată, o altă persoană, astfel se constată o povară financiară dublă – autoritatea urmând să salarizeze atât persoana ce realizează procesul de mobilitate (în altă autoritate publică) cât și un alt funcționar ce ocupă pe perioadă determinată funcția sa (în autoritatea publică în care acesta este încadrat). Se constată salarizarea a două persoane pe o singură funcție. Adițional celor expuse supra, nu este clară nici modalitatea de evidență a timpului de muncă a persoanei ce realizează procesul de mobilitate (în altă autoritate publică) ori	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.

	conform cadrului normativ aferent salarizării personalului bugetar, acesta urmează a fi remunerat conform timpului efectiv lucrat.	
202.	- cu referire la alin. (6) acordul prevăzut la alin. (5) stabilește durata mobilității, atribuțiile principale, obiectivele individuale de activitate și condițiile de desfășurare a activității de mobilitate, în coraborare cu alin. (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, similar celor comunicate supra nu este claritate pe marginea procesului de evaluare a performanței semestriale a funcționarilor respectivi. Astfel, în contextul în care persoana va iniția realizarea procesul de mobilitate pe parcursul semestrului în curs se prezumă că acesta deja va avea un set de obiective individuale și indicatori de performanță elaborați pentru semestrul respectiv de către autoritatea publică în care acesta este încadrat, dar de facto va fi evaluat, în baza altor obiective/indicatori, de către autoritatea publică în care acesta își desfășoară activitatea de mobilitate, iar ca rezultat salarizat de către autoritatea publică în care acesta este încadrat.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
203.	Adițional, cu privire la prevederile alin. (5) art. 45 din Legea 158/2008, referitoare la promovarea funcționarilor publici, se consideră oportună revizuirea normei care reglementează obligativitatea organizării concursului intern în cazul promovării funcționarilor publici. În redacția actuală, norma stabilește caracterul imperativ al organizării concursului intern, prin utilizarea formulării „selectarea se efectuează în baza unui concurs intern”, ceea ce limitează marja de apreciere a autorității publice în gestionarea raporturilor de serviciu și în aplicarea mecanismelor de promovare a personalului. Se subliniază că promovarea funcționarilor publici reprezintă o modalitate de dezvoltare a carierei administrative, iar autoritatea publică trebuie să dispună de posibilitatea de a decide, în funcție de necesitățile instituționale, complexitatea funcției vacante, specificul atribuțiilor și evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, dacă este necesară sau nu organizarea unui concurs intern. Caracterul obligatoriu al concursului intern generează proceduri administrative suplimentare, prelungirea termenelor de ocupare a funcțiilor publice vacante/temporar vacante și diminuarea flexibilității manageriale a autorității publice în administrarea resurselor umane, procesul menționat se consideră a fi excesiv birocratizat. În acest context, se considerăm oportun substituirea caracterului imperativ al normei cu unul facultativ, care să ofere autorității publice dreptul de a decide organizarea concursului intern atunci când aceasta este apreciată ca fiind oportună. Având în vedere cele expuse, se propune revizuirea redacție actuale a alin. (5) art. 45 din Legea 158/2008, ținând cont de argumentele menționate supra.	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma standardelor europene privind funcția publică, a principiilor meritocrației, transparenței și egalității de șanse, din următoarele considerente: 1. Protejarea principiilor meritocrației și transparenței în cariera publică: Transformarea concursului intern dintr-o procedură imperativă într-una facultativă, lăsată la discreția absolută a conducătorului, ar vulnerabiliza grav sistemul de promovare în funcția publică. Ocuparea oricărei funcții superioare trebuie să se bazeze pe competență demonstrată și pe o competiție deschisă, asigurând accesul egal al funcționarilor la dezvoltarea carierei. Eliminarea caracterului obligatoriu al concursului ar deschide calea către decizii subiective și promovări bazate pe preferințe manageriale, afectând direct moralul colectivului și încrederea în integritatea sistemului administrativ.

			<p>2. Alinierea la bunele practici europene și modelul sistemic de recrutare: În spațiul administrativ european, tendința modernă este de a asigura o deschidere maximă a posturilor publice. În multe state membre ale Uniunii Europene, funcțiile vacante nu sunt scoase la concurs doar în interiorul unei singure instituții, ci sunt deschise la nivelul întregului sistem administrativ național, permițând funcționarilor din orice altă autoritate publică să candideze. Această practică stimulează mobilitatea profesională și transferul de bune practici între instituții.</p> <p>3. Menținerea unui echilibru optim în legislația națională: Cadrul normativ actual din Republica Moldova reprezintă deja un compromis extrem de echilibrat și rațional între flexibilitatea managerială și rigorile transparenței. Spre deosebire de standardul european de deschidere totală a sistemului, legislația noastră permite autorității publice să organizeze un concurs intern, restrâns strict la personalul propriu al acelei instituții. Aceasta este o formă directă de recunoaștere a performanței colectivului intern și de stimulare a carierei, dar care păstrează obligativitatea testării competențelor printr-o procedură transparentă și bazată pe merit.</p> <p>4. Argumentul birocratizării nu poate prevala în fața legalității: Pretinsul argument al „excesului de birocratizare” sau al prelungirii termenelor administrative nu poate servi drept justificare juridică pentru eludarea principiului competiției. Procedurile de concurs intern sunt simplificate în raport cu cele externe, iar derularea lor reprezintă o garanție legală anti-corupție și un instrument</p>
--	--	--	---

			de auditare a capacităților profesionale reale ale candidaților. Prin urmare, menținerea caracterului imperativ al concursului intern la articolul 45 alineatul (5) este absolut necesară pentru consolidarea unui corp profesional de funcționari publici, motiv pentru care textul proiectului rămâne neschimbat.
204.	Cu referire la art. IV pct.7, ce vizează modificarea art.25 alin.(3) lit.d) din Legea nr.158/2008, textul ”în societățile economice” se propune a fi substituit cu textul ”în întreprinderile de stat, societățile comerciale și instituțiile publice”. Or, sub noțiunea de „societăți economice” nu cad întreprinderile de stat și instituțiile publice, în consiliile cărora de asemenea își poate desfășura activitatea funcționarul public.		Se acceptă. La Art.V pct.10, art.25 alin.(3) lit.d) va avea următorul cuprins: „d) de reprezentare a statului și a autorităților administrației publice locale în întreprinderile de stat, societățile comerciale și instituțiile publice, precum și a celor de reprezentare în calitate de membru care nu activează permanent în cadrul organelor colegiale ale autorităților publice autonome;”.
205.	Cu referire la art. VIII ce prevede completarea Legii nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu art.5 ³ , prin care se instituie Consiliul consultativ pentru etică și Comisia națională de etică, organe colegiale fără personalitate juridică, a căror membri, reprezentanți ai societății civile, urmează să beneficieze de o indemnizație lunară în mărime de 10% din cuantumul salariului mediu pe economie, achitat din bugetul autorităților publice care asigură secretariatul tehnic al acestora. Astfel, potrivit Notei de fundamentare la proiect se menționează că pentru remunerarea membrilor din organele colegiale de etică vor fi necesare cheltuieli bugetare suplimentare estimate la circa 125,0 mii lei anual (pentru cel mult 6 membri din societatea civilă), fără a fi indicată sursa de acoperire a acestora, circumstanță care nu permite aprecierea deplină a sustenabilității financiare a modificărilor propuse. În contextul celor expuse și având în vedere caracterul consultativ al structurilor instituite, precum și natura atribuțiilor acestora, se consideră oportună examinarea posibilității desfășurării activității membrilor acestora cu titlu gratuit/voluntariat, în vederea evitării generării unor cheltuieli suplimentare asupra bugetului de stat fără sursă de acoperire. Propunerea respectivă are la bază inclusiv următoarele argumente: - rolul unei societăți civile în cadrul comisiilor nu trebuie să fie condiționat de o anumită retribuție a membrilor desemnați, dar să fie unul motivat civic reprezentând maturitatea unei democrații autentice; - raportarea indemnizației lunare la cuantumul salariului mediu pe		Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma standardelor de bună guvernare, a necesității asigurării unei independențe reale a membrilor societății civile și a mecanismelor standard de acoperire bugetară, din următoarele considerente: 1. Natura juridică de compensare a cheltuielilor, nu de salarizare: Este fundamental de precizat că indemnizația propusă de 10% din salariul mediu pe economie nu reprezintă o retribuție lunară a muncii (salariu) și nu are ca scop remunerarea unei activități profesionale de bază. Această sumă are un strict caracter compensatoriu, fiind destinată să acopere cheltuielile elementare logistice și de timp pe care reprezentanții societății civile le suportă în mod inevitabil pentru a participa la lucrările comisiilor (deplasări la sediul autorității, timp

		<p>economie nu este una corectă, în contextul în care creșterea anuală a salariului mediu pe economie este expresia atât a compensării impactului proceselor inflaționiste cât și a creșterii economice în termeni reali. Or, evoluțiile respective nu au nici o conexiune cu cuantumul retribuițiilor membrilor din structurile respective.</p>	<p>alocat analizării dosarelor, participarea fizică sau online la ședințe, costuri materiale minime). Statul nu poate pretinde ca experții externi să investească resurse personale financiare pentru a exercita o funcție de control de interes public național.</p> <p>2. Asigurarea independenței, responsabilității și prevenirea conflictelor de interese: Instituirea Consiliului consultativ pentru etică și a Comisiei de etică reprezintă un pilon central în reforma integrității demnitarilor. Principiul muncii bazate exclusiv pe voluntariat sau „motivare civică”, deși nobil în teorie, s-a dovedit ineficient în practica administrativă pentru structuri cu activitate permanentă și responsabilități cenzoriale mari. Această compensare minimă reprezintă o garanție de independență și responsabilitate juridică. Membrii acestor comisii vor examina sesizări complexe, vor gestiona date cu caracter personal și vor emite decizii cu impact major asupra carierei demnitarilor, activitate care implică un nivel înalt de răspundere ce trebuie corelat cu o formă minimă de asumare din partea statului.</p> <p>3. Sustenabilitatea financiară și sursa de acoperire bugetară: Suma estimată anuală de circa 125,0 mii lei pentru toți cei 6 membri din societatea civilă este una extrem de redusă raportat la bugetul general consolidat și nu este de natură să destabilizeze finanțele publice. În conformitate cu prevederile Legii finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale, această cheltuială va fi absorbită direct în limitele alocațiilor bugetare aprobate anual pentru autoritățile publice centrale care vor asigura secretariatul tehnic al acestor structuri (de exemplu, Cancelaria de Stat sau</p>
--	--	--	--

			<p>ministerele de resort). Prin urmare, sursa de finanțare este clar identificată în arhitectura instituțională a proiectului.</p> <p>4. Justificarea raportării la salariul mediu pe economie: Critica privind raportarea indemnizației la salariul mediu pe economie este nefondată. Această modalitate de calcul constituie o tehnică standard de legiferare în Republica Moldova pentru stabilirea indemnizațiilor de prezență sau de participare ale membrilor organelor colegiale, consiliilor de administrație sau comisiilor de certificare/cenzori. Legarea acestei compensații de un indicator macroeconomic variabil (salariul mediu) asigură tocmai indexarea automată și naturală a sumei în timp, eliminând necesitatea de a interveni și de a modifica legea-cadru în fiecare an pentru a ajusta o sumă fixă devalorizată de procesele inflaționiste.</p> <p>Prin urmare, mecanismul de compensare propus este unul echilibrat, legal și absolut necesar pentru atragerea unor experți integri și dedicați din societatea civilă, motiv pentru care textul proiectului se menține neschimbat.</p>
	<p>206.</p>	<p>Cu referire la art. IX din proiectul de lege, se propune a fi completat cu un punct nou, punctul 4, ce implică completarea adițională a Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.164-165, art.480), cu modificările ulterioare, după cum urmează: „4. secțiunea a 2-a din capitolul II se completează poziții noi,....</p> <p>Completarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, aprobat prin Legea nr.155/2011, cu funcțiile de execuție noi propuse (controlor financiar) este imperativ necesară întru delimitarea clară și specificarea atribuțiilor de control financiar public extern, în contextul reorganizării și mandatării Inspectoratului Control Financiar de Stat (ICFS) din subordinea Ministerului Finanțelor cu noi competențe în domeniul supraveghere bugetară, control al fondurilor de asistență externă și coordonare antifraudă.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>A se vedea propunerile de completare de la Art.X, pct.5.</p>

	<p>De menționat că, activitatea ICFS este reglementată de art. 78 din Legea finanțelor publice și responsabilităților bugetar-fiscale nr. 181/2014, Hotărârea Guvernului nr. 938/2023 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului Control Financiar de Stat și Hotărârea Guvernului nr. 271/2025 cu privire la organizarea și funcționarea Sistemului Național Antifraudă. Totodată, prin Legea nr. 327/2025 a fost ajustat cadrul normativ național incident managementului finanțelor publice în perspectiva gestionării mai eficiente a fondurilor publice și patrimoniului public, fiind modificat și completat art.78 din Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014.</p> <p>Prin urmare, ajustarea cadrului normativ conex este determinat direct de extinderea ariei de competență a ICFS în asigurarea eficienței finanțelor publice, prin exercitarea noilor atribuții de supraveghere și controlul bugetar asupra proceselor de gestionare a resurselor bugetului public național și patrimoniului public, exercitare a funcției de control financiar al asistenței externe și nemijlocit al fondurilor europene, coordonarea activităților antifraudă și asigurarea protejării intereselor financiare ale Uniunii Europene împotriva fraudei și a altor abateri financiare.</p> <p>Subsecvent, de notat că ICFS este desemnat în calitate de Unitate Antifraudă și punct de contact pentru colaborarea cu Oficiul European de Luptă Antifraudă (OLAF), asigurând colaborarea cu autoritățile competente naționale și internaționale pentru protejarea intereselor financiare ale statului, ale Uniunii Europene și a partenerilor externi, prin prevenirea fraudării fondurilor publice.</p> <p>Accentuăm că, prezenta intervenție este justificată în contextul necesității consolidării cadrului instituțional și funcțional aferent managementului finanțelor publice, precum și alinierii la bunele practici internaționale în domeniul controlului financiar public extern, supravegherii bugetare și coordonării antifraudă. I</p> <p>ntroducerea funcției de „controlor financiar” este argumentată de: delimitarea clară a atribuțiilor de control financiar; dezvoltarea competențelor specializate în domeniul verificării fondurilor externe; asigurarea unei abordări sistemice și coerente în protejarea intereselor financiare ale statului; întărirea capacității instituționale de prevenire și combatere a fraudelor, inclusiv a celor care afectează fondurile Uniunii Europene și ale altor parteneri externi.</p> <p>Funcția de „controlor financiar” va include următoarele atribuții distincte: - controlul utilizării fondurilor publice și al resurselor financiare provenite din asistență externă; - verificarea conformității cheltuielilor cu legislația națională și acordurile internaționale; - controlul corectitudinii implementării proiectelor finanțate alte surse externe, inclusiv din fonduri europene; - exercitarea funcțiilor de supraveghere bugetară și raportare; - identificarea fraudelor și neregulilor financiare; - coordonarea activităților antifraudă și colaborarea cu instituțiile naționale și internaționale</p>	
--	---	--

		relevante; - contribuția la dezvoltarea politicilor și procedurilor în domeniul controlului financiar public extern.	
	207.	<p>Cu referire art. XIII ce implică amendarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, în partea ce vizează completarea anexei nr.3 „Note” la tabelul 2, cu pct. 21 privind majorarea cu 2 clase de salarizare succesive față de cele prevăzute în tabel pentru funcțiile publice de conducere sau de execuție care includ în fișa postului atribuții în domeniul consilierii de specialitate în materie de conduită etică, exercitate în calitate de consilier de etică, în condițiile art. 53 alin. (3) lit. a) din Legea nr. 199/2010, se comunică faptul că această propunere nu se susține la etapa actuală.</p> <p>În context, menționăm că eventualele intervenții asupra claselor de salarizare urmează a fi examinate în corelare cu procesul de evaluare și reconfigurare a funcțiilor din sectorul bugetar, demarat în cadrul reformei sistemului de salarizare, pentru asigurarea unei abordări unitare, echitabile și sustenabile din punct de vedere bugetar.</p>	Se acceptă. Din Art.XV a fost excluse pct.2 și 3.
	208.	La Nota de Fundamentare În informațiile prezentate la compartimentul 4.2 din Nota de fundamentare Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative, sintagma „preponderent” urmează a fi exclusă. Adițional, textul „Cadrul bugetar pe termen mediu 2026 2028” se propune de substituit cu textul „Cadrul bugetar pe termen mediu 2027 - 2029”.	Se acceptă.
Centrul Național Anticorupție (Aviz nr. 06/2/9748 din 29.05.2026)	209.	Art. I din proiectul de lege prin care se exclude din art. 91 alin.(3) din Legea nr. 1456/1993 cu privire la activitatea farmaceutică textul „la propunerea ministerului sănătății”, ca fiind potrivit autorului „o măsură de uniformizare a posibilității numirii, eliberării și destituirii din funcție a funcționarilor publici de conducere de nivel superior” din cadrul Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale, se menționează că Legea nr. 140/2025 (în vigoare din 1.01.2026) pentru modificarea unor acte normative (migrarea autorităților administrative centrale) în mod similar a urmărit potrivit notei de fundamentare „integrarea tuturor autorităților administrației publice centrale în cadrul unui sistem unic”. În acest sens, revenirea la mecanisme diferențiate privind numirea conducătorilor autorităților administrative din subordinea ministerelor denotă o neconcordanță cu progresele raportate în perioada ianuarie – august 2025 în realizarea Planului de acțiuni pentru implementarea recomandărilor din Raportul de monitorizare SIGMA a performanței Republicii Moldova în administrația publică în raport cu principiile administrației publice. Potrivit acestui raport, acțiunea respectivă este reflectată la compartimentul IV „Responsabilitatea”, fiind marcată ca realizată prin adoptarea Legii nr. 140/2025.”	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma analizei sistemice a legislației privind funcția publică și a necesității stringente de a înlătura paralelismele juridice, din următoarele considerente: 1. Subordonarea directă a funcțiilor de conducere de nivel superior cadrului general al Legii nr. 158/2008: Argumentul care invocă o pretinsă neconcordanță cu standardele SIGMA și cu reformele anterioare (Legea nr. 140/2025), ignoră chiar regulile de bază stabilite de legea-cadru în materie de resurse umane. Conform articolului 8 alineatul (2) litera c) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, categoria funcționarilor publici de

			<p>conducere de nivel superior include în mod expres și „<i>adjunctul conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului</i>” (în speță, adjunctii directorului general al Agenției Medicamentului și Dispozitivelor Medicale). Pentru această întreagă categorie de personal, Legea nr. 158/2008 stabilește un mecanism unic, obligatoriu și transparent de organizare a concursului, numire, eliberare sau destituire din funcție.</p> <p>2. Eliminarea normelor paralele și a procedurilor hibride: Menținerea în textul Legii nr. 1456/1993 a sintagmei „<i>la propunerea ministerului sănătății</i>” pentru funcțiile de de conducere din cadrul unei autorități subordonate crează un paralelism legislativ vicios și o procedură hibridă, contrară spiritului de uniformizare. Procesul de recrutare și numire pentru adjunctii conducătorilor de agenții este guvernat strict de normele de drept comun ale Legii nr. 158/2008. Păstrarea unor condiții suplimentare de „propunere” politică sau administrativă din partea ministerului de resort nu făcea decât să birocratizeze procesul și să altereze caracterul strict meritocratic al concursului centralizat.</p> <p>3. Consolidarea reală a principiilor SIGMA privind responsabilitatea și previzibilitatea: Departe de a fi un regres, excluderea acestei sintagme definitivează tocmai efortul început prin Legea nr. 140/2025 de integrare a tuturor autorităților administrative într-un sistem unic și coerent. Prin această modificare, regulile jocului devin identice pentru toate agențiile guvernamentale. Unificarea procedurilor de personal sub umbrela exclusivă a Legii nr. 158/2008 elimină interpretările diferențiate și garantează că managementul resurselor umane</p>
--	--	--	--

			nu depinde de proceduri specifice îngropate în legi sectoriale vechi, cum este Legea activității farmaceutice din 1993. Prin urmare, intervenția legislativă este pe complet corectă, restabilește simetria normativă și asigură aplicarea directă a Legii nr. 158/2008, motiv pentru care textul proiectului se menține neschimbat.
210.	Art. II, prin care se propune la art. 15 alin.(1) lit. b) din Legea nr. 1104/2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție, substituirea textului „cu exigențele de conduită ireproșabilă, stabilite în Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public” cu textul „conduitei profesionale și deontologiei angajatului Centrului, în conformitate cu normele de conduită și standardele de integritate prevăzute de cadrul normativ care reglementează conduita și integritatea funcționarului public, precum și de Codul deontologic al angajatului Centrului Național Anticorupție, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 185/2022”.		Se acceptă. Art.II va avea următorul cuprins: „ 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, va avea următorul cuprins: „b) conduitei profesionale și deontologiei angajatului Centrului, în conformitate cu normele de conduită și standardele de integritate prevăzute de cadrul normativ care reglementează conduita și integritatea funcționarului public, precum și de Codul deontologic al angajatului Centrului Național Anticorupție, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 185/2022”.”
211.	La art. III, prin care se propune modificarea art. 46 din Codul muncii, se propune revizuirea denumirii „avizului pozitiv” emis de Autoritatea Națională de Integritate, în contextul compatibilității cu regimul restricțiilor și limitărilor, care potrivit Legii cu privire la Autoritatea Națională de Integritate nr. 132/2016 la compartimentul „Controlul privind respectarea regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și limitărilor”, ia forma unui „act privind lipsa încălcării regimului juridic al conflictelor de interese, al incompatibilităților, restricțiilor și limitărilor”. Suplimentar, o altă formulare tot sub aspectul restricțiilor și incompatibilităților, este propusă la Art. 8 din proiectul de lege și anume sub denumirea de „opinie consultativă”. Prin urmare, sub acest aspect autorul urmează să coreleze denumirea actelor emise de autoritate sub aspectul restricțiilor și incompatibilităților.		Se acceptă parțial. La Art.XII pct.1 la propunerea de modificare a art.18 alin.(6) cuvintele „opinie consultativă” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate”, iar la Art.III cuvintele „aviz pozitiv” au fost substituite cu cuvintele „aviz de conformitate favorabil”.

	<p>212. La art. IV, pct. 3 prin care se modifică art. 8 alin.(6), se propune excluderea textului „evaluarea candidaților”, având în vedere că în continuarea normei autorul indică că ocuparea funcțiilor de secretar general adjunct al Guvernului, secretar general al ministerului, secretar general adjunct al ministerului, adjunct al conducătorului altei autorității administrative centrale din subordinea Guvernului și adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului prin concurs de realizează în modul stabilit de Guvern. Astfel, sintagma „evaluarea candidaților” nu oferă claritate și previzibilitate cu privire la momentul realizării acesteia, și anume dacă evaluarea are loc anterior sau în cadrul procedurii de concurs.</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.5 referința la alin.(6) din art.8 va avea următorul cuprins: „alineatul (6) se completează cu un nou alineat cu următorul text: „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.”</p>
	<p>213. La art. IV pct. 7, noua redacție a art. 25 din Legea nr.158/2008 drept efect extinderea considerabilă a sferei activităților remunerate care pot fi desfășurate de funcționarul public concomitent cu exercitarea funcției publice. Astfel, la alin.(3) se face derogare de la prevederile ce stabilesc incompatibilitățile, oferind posibilitatea funcționarului public de a se angaja prin contract individual de muncă sau contract civil în exercitarea activităților suplimentare, inclusiv în entități a căror „activitate este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, este de competența autorității publice în care acesta este angajat”, astfel cum este menționat la alin. 2 lit. (c) de la care se face derogare. Cu alte cuvinte, formularea alin.(3) al art.25 este susceptibilă de interpretarea că derogarea de la alin.(2) lit.c) operează inclusiv în raport cu interdicția desfășurării activităților remunerate în cadrul entităților a căror activitate este controlată, subordonată sau ține de competența autorității publice în care funcționarul public este angajat. Întrucât limitarea respectivă este menținută expres doar pentru activitățile prevăzute la alin.(3) lit.e), rezultă per a contrario că pentru celelalte activități enumerate la lit.a)-d) și lit.f) derogarea ar putea fi interpretată ca fiind deplină. Norma, în redacția propusă, poate genera riscuri sporite de conflict de interese și aplicare neuniformă. Complementar, utilizarea la alin. (3) a noțiunii de „activități suplimentare” fără a defini conținutul acesteia și fără a stabili criterii clare de delimitare față de alte forme de activitate remunerată, cumul de funcții sau activitate de întreprinzător. Lipsa unei definiții legale afectează claritatea și previzibilitatea normei, fiind susceptibilă de interpretări extensive și aplicare neuniformă în practică. Totodată, aceasta poate crea premise pentru eludarea regimului incompatibilităților și dificultăți în exercitarea atribuțiilor de control de către subdiviziunile de resurse umane și Autoritatea Națională de Integritate. Formulările utilizate la art.25 alin.(3) lit.e), precum „activități care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate” și „activitatea persoanei juridice de drept privat nu este controlată, subordonată sau, în anumite privințe, nu este de competența autorității”, sunt lipsite de claritate și previzibilitate normativă. În</p>	<p>Se acceptă parțial. Propunerea se justifică parțial în contextul prezentului proiect, deoarece autorul nu a modificat substanța sau conținutul de fond al interdicțiilor și permisiunilor stabilite la articolul 25. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților. Totodată, din alin.(3) a fost exclus cuvântul „suplimentare”.</p>

	<p>special, expresiile „legătură indirectă” și „în anumite privințe” au un caracter excesiv de general și susceptibil de interpretări extensive, ceea ce poate genera aplicare neuniformă, marjă discreționară excesivă pentru autoritățile publice și dificultăți practice în evaluarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese.</p> <p>Deși implicarea funcționarilor publici în implementarea proiectelor de asistență externă poate contribui la valorificarea expertizei instituționale și la implementarea eficientă a reformelor susținute de partenerii de dezvoltare, redacția propusă la art.25 alin.(3) lit.f) nu stabilește suficiente garanții privind delimitarea atribuțiilor exercitate în cadrul proiectului de atribuțiile funcției publice de bază, criteriile de desemnare, transparența procesului și prevenirea situațiilor de conflict de interese. Totodată, norma poate genera riscuri de dublă remunerare pentru activități care coincid cu atribuțiile de serviciu, precum și riscuri de aplicare discreționară în lipsa unor criterii clare de selectare și monitorizare.</p>	
	<p>214. Se remarcă lipsa de coerență a mecanismului propus la alin.(4), care delegă Guvernului reglementarea modului de cumulare doar pentru activitățile prevăzute la alin.(3) lit.a)-d), excluzând activitățile prevăzute la lit.e) și lit.f), deși acestea prezintă cele mai ridicate riscuri de incompatibilitate, conflict de interese și afectare a integrității funcției publice. În special, activitățile desfășurate în sectorul privat și participarea funcționarilor publici în echipe de proiect finanțate din surse externe necesită garanții normative sporite, criterii clare de compatibilitate și mecanisme distincte de autorizare și monitorizare. Omisiunea acestora din sfera alin.(4) generează o lacună de reglementare și afectează coerența internă a normei.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.</p> <p>Suplimentar, obiecția formulată nu poate fi acceptată, fiind neîntemeiată prin prisma analizei sistemice a legislației și a delimitării clare a competențelor de reglementare, din următoarele considerente:</p> <p>1. Existența unor cadre juridice speciale și distincte pentru activitățile de la lit. e) și f):</p> <p>Argumentul oponentului privind existența unei „lacune de reglementare” este infirmat de faptul că activitățile menționate la literele e) (activități în sectorul privat) și f) (participarea în proiecte finanțate din surse externe) nu sunt lăsate într-un vid normativ. Acestea sunt deja</p>

			<p>riguros reglementate la nivel de legi-cadru speciale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regimul activităților în sectorul privat și riscurile de incompatibilitate sau conflict de interese sunt acoperite direct de Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale și de Legea nr. 82/2017 a integrității. • Participarea în echipe de proiecte finanțate din surse externe este guvernată de regulamente speciale de management al proiectelor și acte normative care aprobă mecanismele de asistență externă. Delegarea suplimentară către Guvern pentru a emite <i>încă un regulament</i> pe aceste domenii ar genera paralelisme normative și suprapuneri inutile de competență. <p>2. Rațiunea delegării restrictive către Guvern la alin. (4): Intervenția Guvernului prin mecanismul de la alineatul (4) a fost limitată în mod expres doar la activitățile de la literele a)-d) (de regulă activități didactice, științifice, de creație sau reprezentare a statului în instituții publice), deoarece acestea se desfășoară tot în sfera publică sau conexă. În aceste cazuri, este necesară o uniformizare administrativă strictă a modului în care un funcționar își împarte timpul de muncă și își cumulează sarcinile fără a afecta funcția de bază.</p> <p>3. Natura diferită a riscurilor și mecanismelor de control: Spre deosebire de primele categorii, activitățile din sectorul privat (lit. f) nu pot fi „autorizate prin regulament de Guvern” în mod uniform, deoarece ele sunt supuse testului individual de conformitate realizat de Autoritatea Națională de Integritate (ANI) și de conducătorul</p>
--	--	--	--

			entității, de la caz la caz, în baza legii integrității. Introducerea lor în mecanismul general de cumulare de la alin. (4) ar dilua controlul specific de integritate și ar crea confuzii majore în aplicare. Prin urmare, structura actuală a normei respectă coerența internă și ierarhia actelor normative, motiv pentru care textul proiectului rămâne neschimbat.
	215.	Suplimentar, se constată utilizarea neuniformă și improprie a noțiunii de „cumulare a activităților” la alin.(4), în condițiile în care activitățile prevăzute la alin.(3) lit.a)-d) nu reprezintă, în toate cazurile, forme de cumul de funcții sau cumul de atribuții în sens juridic clasic. Astfel, activitățile didactice, științifice, de creație sau cele de reprezentare în organe colegiale sunt desfășurate, de regulă, în afara autorității publice și constituie activități profesionale compatibile distincte, nu forme de cumul al funcției publice.	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților. A se vedea redacția actuală a art.25 alin.(2) lit.c) din Legea nr. 158/2008.
	216.	Un alt aspect, al desfășurării activităților suplimentare urmează a fi considerat având în vedere că incompatibilitatea presupune interzicerea cumulului de funcții statuate la alin.(1) la articolul supus modificării, aceasta justificându-se prin stabilirea unei protecții și independențe de orice influențe de orice proveniență, în scopul asigurării obiectivității în executarea unei funcții publice și evitarea concentrării de către una și aceeași persoană, a unor prerogative excesive, or, instituirea unor incompatibilități are drept scop protejarea funcționarilor publici/demnitarelor în raport cu multiplele presiuni exterioare care se pot exercita asupra acestora și nu în ultimul rând pentru a evita posibile conflicte de interese. Adicional, Recomandarea No. R (2000) 10 a Comitetului Miniștrilor Statelor Membre privind codurile de conduită pentru funcționarii publici la articolul 15 interese exterioare incompatibile, prevede că funcționarul public nu are dreptul să se ocupe de nici o activitate sau tranzacție și nici să ocupe vreun post sau funcție, remunerată sau nu, incompatibilă cu buna exercitare a funcțiilor sale publice sau care aduce prejudiciu acestora. Totodată, redacția actuală reglementează cazurile în care funcționarul nu se află în situație de incompatibilitate,	Nu se acceptă. Obiecția formulată nu poate fi acceptată, considerentul lipsei modificărilor de substanță asupra normei în vigoare. Acest articol a fost expus integral într-o nouă redacție strict din rațiuni de tehnică legislativă, având ca scop sistematizarea vizuală, clarificarea lingvistică și prezentarea normei într-un format mai accesibil și inteligibil pentru utilizatori, fără a altera regimul juridic existent al incompatibilităților.

		aspect care urmează a fi reglementat și în redacția propusă pentru a exclude orice echivoc.	
	217.	<p>La art. IV pct. 9, prin care se completează cu art. 27¹ „Condițiile speciale pentru a candida la o funcție publică pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene” prin derogarea doar de la art. 27 alin.(1) a) „deține cetățenia Republicii Moldova”, se relevă o problemă de tehnică legislativă și de compatibilitate cu principiile care guvernează serviciul public. Astfel, în mod implicit se constată că celelalte condiții de acces la funcția publică rămân aplicabile cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene. În același timp, proiectul consacră, în mod general, principiile serviciului public, legalitatea, meritocrația, profesionalismul, imparțialitatea, integritatea, transparența, responsabilitatea, prioritatea interesului public, eficiența și orientarea spre performanță, ca fiind aplicabile funcționarilor publici, fără a institui vreo distincție în funcție de cetățenie.</p> <p>Cu toate acestea, din redacția propusă se poate desprinde ideea că funcționarii publici, cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene, și care nu participă la emiterea, executarea sau aplicarea actelor administrative și normative, sunt exceptați, de la exigența respectării acestor principii. Astfel, pe de o parte, această categorie de funcționari beneficiază de întregul set de garanții conferite statutului funcției publice (remunerare, garanții sociale, etc.), ceea ce îi plasează, din perspectiva drepturilor, în aceeași poziție juridică cu funcționarii publici cetățeni ai Republicii Moldova iar pe de altă parte, acești funcționari publici sunt exonerati, total sau parțial, de la rigorile care definesc exercitarea funcției publice. Prin urmare, o astfel de diferențiere afectează însăși esența raportului de serviciu public, care se întemeiază pe un echilibru între drepturi și obligații, or principiile serviciului public nu reprezintă simple orientări, ci norme de conduită obligatorii, care condiționează legitimitatea și legalitatea activității funcționarilor publici. Prin urmare, aplicarea lor selectivă, admite, chiar și indirect, o diferențiere de tratament pentru aceleași categorii funcționarii publici, ceea ce poate fi calificat drept o formă de discriminare.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată este neîntemeiată, fiind bazată pe o eroare de interpretare logică și o analiză fragmentată a proiectului de lege, din următoarele considerente:</p> <p>1. Aplicarea universală a principiilor și obligațiilor după numirea în funcție:</p> <p>Speculația potrivit căreia cetățenii statelor membre ale UE ar fi „exonerați, total sau parțial, de la rigorile care definesc exercitarea funcției publice” sau de la respectarea principiilor serviciului public este lipsită de orice suport juridic. Articolul 27¹ introduce o singură excepție, strict punctuală, de la condiția de admisibilitate la concurs (substituirea cetățeniei RM cu cea a unui stat membru UE). Din momentul în care un cetățean UE promovează concursul și este numit în funcție, acesta dobândește statutul deplin de funcționar public. Prin urmare, întregul corp al Legii nr. 158/2008 — inclusiv principiile serviciului public, obligațiile, regimul incompatibilităților, restricțiile și răspunderea disciplinară sau materială — i se aplică în mod egal, imperativ și fără nicio distincție în raport cu funcționarii cetățeni ai Republicii Moldova.</p> <p>2. Menținerea expresă a celorlalte condiții riguroase de acces:</p> <p>Chiar autorul obiecției recunoaște că „în mod implicit se constată că celelalte condiții de acces la funcția publică rămân aplicabile”. Acest fapt anulează din start ipoteza unui tratament preferențial sau discriminatoriu. Cetățenii UE trebuie să îndeplinească exact aceleași standarde înalte de meritocrație și</p>

			<p>integritate: să posede studiile necesare, să aibă capacitate deplină de exercițiu, să nu aibă antecedente penale și să fie integri, ba mai mult, li se impune o condiție specifică suplimentară — cunoașterea obligatorie a limbii române.</p> <p>3. Confuzia dintre limitarea funcțională și exonerarea de obligații:</p> <p>Faptul că cetățenii UE pot ocupa doar funcții care nu implică „participarea la emiterea nemijlocită de acte administrative în mod unilateral și imperativ” (criteriu derivat din dreptul UE pentru protejarea suveranității naționale) reprezintă o limitare a sferelor de competență profesională (a fișelor de post), nu o scutire de la regulile de conduită. Un funcționar public (fie el cetățean UE pe o funcție de execuție, fie cetățean RM) este obligat în egală măsură să fie imparțial, integru și profesionist. Natura atribuțiilor (suport vs. decizie imperativă) nu diminuează cu nimic obligativitatea respectării eticii și a legii.</p> <p>4. Inexistența oricărei forme de discriminare:</p> <p>Raportul de serviciu public rămâne perfect echilibrat. Cetățenii UE vor avea aceleași drepturi (remunerare, garanții), dar și exact aceleași obligații și rigori ca și colegii lor cetățeni ai RM. Delimitarea tipurilor de funcții pe care le pot ocupa este o măsură legitimă de protecție a interesului public major, recunoscută la nivel internațional, și nu poate fi calificată drept o formă de discriminare.</p> <p>Prin urmare, textul propus respectă riguros echilibrul dintre drepturi și obligații, iar interpretarea oferită în obiecție este una artificială.</p>
--	--	--	--

	<p>218. Totodată, se consideră necesară reexaminarea redacției propuse la art.27¹ alin.(3), potrivit căreia identificarea funcțiilor publice ce pot fi ocupate exclusiv de persoanele care dețin cetățenia Republicii Moldova urmează a fi realizată „prin motivare în fișa postului”. În acest sens, se relevă că fișa postului nu are ca obiectiv motivarea sau justificarea regimului juridic aplicabil unei funcții publice și nici stabilirea condițiilor de restrângere a accesului la funcția publică. Suplimentar, potrivit cadrului normativ existent, inclusiv prevederilor stabilite în anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr.201/2009, fișa postului reprezintă un act juridic cu caracter organizatorico-funcțional, destinat descrierii scopului general al funcției publice, sarcinilor de bază, împuternicirilor, responsabilităților și cerințelor față de titularul funcției, servind drept instrument managerial, de organizare a activității și evaluare a performanțelor funcționarului public. Prin urmare, fișa postului nu poate constitui instrumentul juridic în care se motivează necesitatea ocupării funcției exclusiv de către cetățeni ai Republicii Moldova. Adicional, atribuțiile și competențele reflectate în fișa postului pot servi drept elemente obiective pentru identificarea și argumentarea categoriilor de funcții publice care, prin natura prerogativelor exercitate, implică realizarea atribuțiilor de autoritate publică, acces la informații sensibile sau exercitarea competențelor ce justifică instituirea condiției deținerii cetățeniei Republicii Moldova. Prin urmare, se consideră oportună examinarea posibilității stabilirii prin act normativ a categoriilor de funcții publice care pot fi ocupate exclusiv de către cetățenii Republicii Moldova, în special în cazul funcțiilor ce implică exercitarea autorității publice, acces la informații sensibile, atribuții de control, securitate instituțională, cibernetică sau competențe decizionale cu caracter unilateral și imperativ. Totodată, stabilirea unor asemenea categorii de funcții prin acte normative generale apare ca fiind mai potrivită decât determinarea acestora prin motivare în fișa postului.</p>	<p>Se acceptă. A se vedea noua redacție a art.27¹.</p>
	<p>219. La art. IV pct. 11 prin care se completează conținutul jurământului cu cuvintele „să respecte principiile de etică și” se propune a fi reconsiderate, în primul rând din perspectiva că principiile de etică invocate nu sunt reglementate de cadrul normativ ca fiind reguli de conduită în serviciul public iar sancțiunea pentru încălcarea acestora la fel nu este prevăzută, unica sancțiune în raport cu jurământul funcționarului public este refuzul depunerii acestuia care are ca efect destituirea. Suplimentar, respectarea principiilor de etică prevăzute de proiect sunt poziționate înaintea Constituției, ceea ce denotă că acestea ar fi prioritare în raport cu legea supremă.</p>	<p>Se acceptă. La Art.V pct.14 alineatul (1) se completează după cuvintele „și să respect” cu cuvintele „principiile de etică și” pentru claritatea faptului că se referă la completarea textului din partea finală a normei. Totodată, principiile de etică urmează a fi reglementate printr-un proiect distinct de lege prin care se va abroga actualul Cod de conduită al funcționarilor publici, aprobat prin Legea nr.25/2008.</p>

	<p>220. La art. IV pct. 12, cu referire la completarea Legii nr.158/2008 cu art.38² privind mobilitatea pentru dezvoltare profesională, se consideră necesară reexaminarea conceptului și naturii juridice a mecanismului propus, întrucât redacția actuală generează mai multe neclarități și riscuri de ordin juridic, managerial și operațional. În esență, mecanismul reglementat presupune exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții publice vacante, temporar vacante sau temporar absente în cadrul unei alte autorități publice, cu păstrarea funcției publice de bază și realizarea activității în baza acordului dintre autoritățile implicate. Aceste elemente sunt caracteristice instituției detașării și altor forme de modificare temporară a raporturilor de serviciu deja reglementate de legislația muncii și a funcției publice. În acest context, proiectul nu delimitează suficient dacă „mobilitatea pentru dezvoltare profesională” reprezintă: - o nouă procedură de personal; - o formă distinctă de dezvoltare profesională; - sau o varietate specială a detașării. Totodată, proiectul nu justifică suficient necesitatea instituirii unei noi categorii juridice distincte, în condițiile în care scopul declarat al mecanismului dezvoltarea competențelor profesionale și schimbul de experiență poate fi realizat și prin intermediul instituției detașării, reglementată deja de cadrul normativ existent. În acest sens, se consideră oportună examinarea posibilității reglementării mecanismului propus drept o formă particulară de detașare în scop de dezvoltare profesională, cu integrarea corespunzătoare în cadrul normativ existent și evitarea instituirii unei instituții juridice insuficient delimitate conceptual.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
	<p>221. Suplimentar, în măsura în care „mobilitatea pentru dezvoltare profesională” este concepută drept o nouă formă de modificare temporară a raporturilor de serviciu, distinctă de detașare, delegare sau alte proceduri de personal existente, se consideră necesară asigurarea corelării corespunzătoare cu prevederile Codului muncii și ale cadrului normativ secundar aplicabil funcției publice, inclusiv cu Hotărârea Guvernului nr.201/2009. Or, mecanismul propus presupune modificarea temporară a locului exercitării activității, a atribuțiilor și a raporturilor funcționale, elemente specifice instituției detașării.</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>
	<p>222. Complementar, reglementarea actuală nu acoperă suficient aspectele practice și administrative aferente gestionării raporturilor de serviciu pe perioada mobilității. În special, proiectul nu stabilește mecanisme clare privind: - evidența timpului de muncă; - aprobarea și gestionarea concediilor; - monitorizarea respectării programului de muncă; - gestionarea absențelor; - responsabilitatea pentru întocmirea și confirmarea pontajului; - delimitarea competențelor administrative dintre autoritatea publică în care funcționarul este încadrat și autoritatea publică gazdă. Aceste aspecte prezintă o importanță deosebită în contextul în care funcționarul public își păstrează funcția publică și salarizarea în cadrul autorității publice în care</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>

	<p>este încadrat, însă își desfășoară efectiv activitatea în cadrul altei autorități publice. Respectiv, în lipsa unor reglementări clare privind administrarea raportului de serviciu pe perioada mobilității, pot apărea dificultăți practice sub aspectul salarizării, evidenței timpului efectiv lucrat, exercitării atribuțiilor de control managerial, răspunderii disciplinare, aprobării concediilor și altor absențe. Totodată, proiectul nu stabilește mecanismul de interacțiune și schimb de informații dintre autoritatea publică în care funcționarul este încadrat și autoritatea publică gazdă, inclusiv în ceea ce privește transmiterea tabelelor de evidență a timpului de muncă, evaluarea activității și confirmarea îndeplinirii obligațiilor de serviciu. În acest context, se consideră oportună examinarea posibilității reglementării mecanismului propus drept o formă particulară de detașare în scop de dezvoltare profesională, instituție deja consacrată de legislația muncii și a funcției publice și care dispune de mecanisme juridice și administrative mai clare privind gestionarea raporturilor de serviciu, inclusiv sub aspectul evidenței timpului de muncă, salarizării, concediilor și raporturilor de subordonare funcțională.</p>	
223.	<p>Suplimentar, din conținutul proiectului, precum și din nota de fundamentare, nu rezultă în mod clar dacă implementarea noii instituții a mobilității pentru dezvoltare profesională urmează a fi însoțită de modificarea Hotărârii Guvernului nr.201/2009 și a altor acte normative conexe necesare aplicării practice a mecanismului propus. În special, proiectul nu clarifică dacă mecanismul de mobilitate urmează a fi reglementat suplimentar prin acte normative subsecvente, inclusiv sub aspectul: - evidenței timpului de muncă; - aprobării și gestionării concediilor; - raporturilor de subordonare funcțională; - responsabilității disciplinare; - evaluării performanțelor; - mecanismului de interacțiune dintre autoritatea publică în care funcționarul este încadrat și autoritatea publică gazdă; - procedurii de evidență și raportare administrativă a mobilității. Respectiv, în cazul în care intenția legiuitorului este reglementarea detaliată ulterioară a mecanismului prin acte normative subsecvente, se consideră necesară reflectarea expresă a acestui aspect în proiectul de lege, inclusiv prin instituirea unei norme de abilitare corespunzătoare pentru Guvern. În schimb, în cazul în care legiuitorul optează pentru reglementarea exhaustivă a mecanismului direct prin proiectul analizat, se consideră necesară completarea și dezvoltarea suplimentară a normelor propuse, în vederea asigurării clarității, previzibilității și aplicabilității practice a instituției mobilității pentru dezvoltare profesională. De asemenea, norma nu stabilește expres pentru ce categorii de funcții publice poate fi aplicată mobilitatea pentru dezvoltare profesională, respectiv dacă aceasta vizează exclusiv funcțiile publice de execuție sau inclusiv funcțiile publice de conducere. Această omisiune este relevantă în contextul în care exercitarea temporară a atribuțiilor unei funcții de conducere poate genera implicații</p>	<p>Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.</p>

		suplimentare privind subordonarea funcțională, exercitarea competențelor manageriale, accesul la informații sensibile și eventualele avantaje concurențiale în raport cu alte persoane eligibile pentru ocuparea funcției respective.	
	224.	Un alt aspect sensibil ține de accesul funcționarului public la informații, sisteme informaționale și date interne ale autorității publice gazdă. Proiectul nu stabilește condiții speciale privind accesul la informații sensibile, obligațiile de confidențialitate sau eventualele restricții aplicabile în cazul autorităților cu competențe sporite în domeniul controlului, securității, combaterii corupției sau gestionării informațiilor cu acces limitat.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	225.	Se constată și lipsa unor reglementări clare privind mecanismul de evaluare a performanțelor funcționarului public pe perioada mobilității. Deși proiectul prevede că funcționarul public este evaluat de autoritatea publică gazdă, nu este clar modul în care această evaluare se integrează în sistemul general de evaluare anuală, cine are competența finală de apreciere a performanțelor și cum se soluționează eventualele evaluări contradictorii.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	226.	Suplimentar, proiectul utilizează mai multe noțiuni generale și susceptibile de interpretări neuniforme, precum „schimb de experiență”, „dezvoltarea competențelor profesionale”, „cazuri justificate” sau „nu afectează în mod semnificativ activitatea autorității publice”, fără stabilirea unor criterii obiective de apreciere. De exemplu, nu este clar care sunt cazurile justificative la care se referă norma, care motivează și oferă posibilitatea funcționarului public de a beneficia de mobilitate mai des de 3 ani, cum este menționat la art. 382 alin. (10). În lipsa unor criterii clare și obiective, norma poate genera aplicare discreționară și practici administrative neuniforme.	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.
	227.	Complementar, la art. 38 ² alin. (3) lit.b), privind descrierea temeiului ce justifică prelungirea mobilității până la 12 luni, în cazul în care mobilitatea contribuie la dezvoltarea profesională a funcționarului public, nu este clar cine este responsabil de determinarea nivelului de contribuție și cum se apreciază aceasta, or rolul pentru care se dispune mobilitatea este anume dezvoltarea profesională. Respectiv, nu considerăm că temeiul invocat la lit. b) este concludent pentru a determina dacă trebuie sau nu prelungită mobilitatea. În aceeași ordine de idei, se consideră necesară clarificarea caracterului cumulativ sau alternativ al condițiilor prevăzute la art.38 ² alin.(3) lit.a)-c), întrucât redacția actuală nu permite determinarea clară dacă prelungirea mobilității poate avea loc în baza îndeplinirii uneia dintre condiții sau doar în cazul întrunirii cumulative a acestora. Lipsa unei asemenea precizări poate	Se acceptă. Propunerea de completare a Legii nr.158/2008 cu articolul 38 ² a fost exclusă. Totodată, la Art.V pct.17, au fost incluse unele propuneri de modificare a art.47 din Legea nr.158/2008 referitor la detașarea funcționarului public, care nu mai reglementează noțiunea de „mobilitate pentru dezvoltare profesională”.

	<p>genera interpretări diferite și aplicare neuniformă a mecanismului de prelungire a mobilității. Totodată, mecanismul propus poate afecta activitatea autorității publice în care funcționarul este încadrat, în special în cazul funcțiilor deficitare sau al subdiviziunilor cu efectiv redus, întrucât proiectul nu stabilește criterii clare privind posibilitatea refuzului mobilității sau limite privind numărul funcționarilor care pot beneficia simultan de acest mecanism. De asemenea, există riscul ca mobilitatea să fie utilizată în practică drept mecanism informal de recrutare și integrare prealabilă în cadrul altei autorități publice, fie și temporar, fără respectarea deplină a principiilor transparenței și meritocrației aplicabile ocupării funcțiilor publice.</p>	
228.	<p>La art. IV pct. 14, se constată o necorelare între modificările propuse la art.49 din Legea nr.158/2008 și definiția noțiunii de „funcție temporar absentă” prevăzută la art.4 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Astfel, potrivit Legii nr.270/2018, funcția temporar absentă presupune lipsa titularului pentru o perioadă de până la 60 de zile calendaristice, inclusiv în cazul detașării în calitate de expert național la o instituție sau un organism al Uniunii Europene. În schimb, proiectul utilizează aceeași noțiune juridică pentru situația în care detașarea titularului depășește termenul de 60 de zile. În lipsa unei corelări exprese a cadrului normativ sau a instituirii unei derogări clare, această abordare poate genera contradicții terminologice și dificultăți de aplicare practică, inclusiv sub aspectul exercitării interimatelor, evidenței funcțiilor și aplicării normelor de salarizare.</p>	<p>Sse acceptă. Art. 2 din Legea 158/2008 completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins: „Articolul 2 se completează cu noțiunea „funcție publică temporar absentă” cu următorul cuprins: „funcție publică temporar absentă – funcție publică al cărei titular lipsește de la serviciu pe o perioadă de până la 60 de zile calendaristice în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate;”</p>
229.	<p>La art. VIII pct. 1, la art. 5³ se impune clarificarea statutului și rolului consilierului în domeniul eticii, în sensul de a stabili dacă consilierul în domeniul eticii este diferit de consilierul de integritate, care, potrivit obiectivului general 1.Dezvoltarea și implementarea standardelor de integritate în sectorul public din Programului național de integritate și anticorupție pentru anii 2024–2028 și a Planului de acțiuni pentru implementarea Programului național de integritate și anticorupție pentru anii 2024–2028, aprobat prin Hotărârea Parlamentului nr. 442/2023, urmează a fi instituit în instituțiile publice.</p>	<p>Nu se acceptă. Mecanismul consilierii în domeniul eticii instituit prin noul articol 5³ diferă în mod substanțial de cel al consilierului de integritate, având ca grup-țintă exclusiv membrii Guvernului și persoanele cu funcții de demnitate publică din cadrul administrației publice centrale de specialitate. Această atribuție specifică se va realiza prin extinderea</p>

			<p>sarcinilor unui funcționar public deja încadrat în instituție, fără a crea structuri sau funcții noi separate. Conform alineatului (4), detalierea exactă a statutului, rolului, atribuțiilor și a modului de colaborare cu ANI și CNA urmează a fi stabilită prin Hotărâre de Guvern. Prin urmare, viitorul act al Executivului va asigura o demarcație procedurală perfectă și va elimina riscul oricărui paralelism instituțional. În cazul se va decide oportunitatea combinării celor două funcții, dacă consilierul de integritate va avea în atribuțiile de promovare a eticii și normelor de conduită profesională, atunci va avea și rolul de consilier de etică. Faptul că încărcătura muncii, va putea asigura, teoretic, alocarea unei unități de personal pentru instituirea unei funcții specifice complexe cu regim deplin de muncă.</p>
	<p>230.</p>	<p>Modificarea propusă la art. XI se propune a fi exclusă, sau includerea acesteia în proiectul actului normativ corespunzător, la caz, a cadrului normativ care reglementează etica și conduita unor persoane cu funcții de demnitate publică, a persoanelor din cabinetele acestora sau, după caz a funcționarului public. Acest aspect urmează a fi considerat de autor și la modificarea propusă la art. XII din proiect. Totodată, prin modificările propuse în ceea ce privește includerea obligației de a respecta principiile de etică, fără a determina exact ce presupun acestea și care potrivit proiectului sunt alte reguli decât normele de conduită a funcționarului public statuate în Codul de conduită a funcționarului public, aprobat prin Legea nr. 25/2008. În acestă ordine de idei, principiile de etică, sunt principii directoare care formează o cultură de comportament într-o comunitate sau într-o organizație, aceste mai mult au rolul de a oferi îndrumări generale cu privire la comportament, iar în lipsa determinării anumitor criterii privind respectarea acestora răspunderea care survine pentru persoanele cu funcții de demnitate publică pentru nerespectarea principiilor de etică este disproporțională și lipsită de temei juridic. Astfel, având în vedere lipsa reglementărilor la nivel național privind principiile de etică ca reglementare separată de principiile de conduită se impune o revizuire a propunerilor ce vizează aceste aspecte.</p>	<p>Nu se acceptă. Autorul împărtășește pe deplin viziunea potrivit căreia reglementarea separată a „principiilor de etică” (ca valori pilon) față de „normele de conduită” în cadrul prezentului proiect ar fragmenta inutil materia dreptului administrativ și ar crea dificultăți majore în aplicare și sancționare. Pentru a asigura o cultură instituțională coerentă și standarde clare de meritocrație, toate aceste principii directoare și noile norme de conduită profesională urmează a fi reglementate integrat printr-un proiect distinct de lege (un nou Cod de etică și conduită în sectorul public), act normativ care va abroga în mod expres actualul Cod de conduită al funcționarilor publici, aprobat prin Legea nr. 25/2008, precum și printr-o hotărâre a Guvernului care va stabili principiile de etică și normele de conduită pentru membrii Guvernului și alți</p>

			<p>demnitari din administrația publică centrală de specialitate.</p> <p>Principiile de etică vor viza în special:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>prioritatea interesului public și supremația legii;</i> 2. <i>integritatea și prevenirea conflictelor de interese;</i> 3. <i>obiectivitatea, imparțialitatea și profesionalismul;</i> 4. <i>responsabilitatea publică și răspunderea individuală;</i> 5. <i>transparența și onestitatea;</i> 6. <i>administrarea responsabilă a resurselor publice;</i> 7. <i>leadership etic și conduită publică;</i> <p><i>loialitatea instituțională și responsabilitatea politică.</i></p> <p>Normele de conduită profesională vor viza în special:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>exercitarea mandatului sau a funcției în limitele competențelor legale;</i> 2. <i>declararea averii și a intereselor personale;</i> 3. <i>prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și a influențelor necorespunzătoare;</i> 4. <i>prevenirea și neadmiterea favoritismului;</i> 5. <i>regimul juridic al incompatibilităților, restricțiilor și limitărilor;</i> 6. <i>regimul juridic al cadourilor, premiilor și altor beneficii;</i> 7. <i>restricțiile aplicabile după încetarea mandatului sau a raportului de muncă;</i> 8. <i>asigurarea integrității instituționale;</i> 9. <i>gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile;</i> 10. <i>participarea la proceduri de achiziții publice și atribuirea finanțărilor publice;</i>
--	--	--	---

			<p>11. contractele, angajamentele private și relațiile cu reprezentanți ai intereselor private;</p> <p>12. protecția datelor cu caracter personal și a informațiilor clasificate sau confidențiale;</p> <p>13. relațiile cu persoanele fizice și juridice și mass-media;</p> <p>14. conduita în relațiile internaționale și în mediul online;</p> <p>15. prevenirea hărțuirii și a comportamentelor abuzive;</p> <p>16. selectarea personalului din cabinetul propriu;</p> <p>17. efectuarea deplasărilor de serviciu;</p> <p>18. transparența și raportarea activității;</p> <p>19. alte norme de etică, deontologie sau conduită stabilite prin legile speciale.</p>
Expertizare și informare			
Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor (prin e-Legiferare din 15.06.2026)	1.	Notifică susținerea proiectului.	Se ia act.
Centrul de Armonizare a Legislației (prin e-Legiferare din 15.06.2026)	2.	Notifică susținerea proiectului.	Se ia act.
Ministerul Culturii (prin e-Legiferare din 16.06.2026)	3.	Notifică susținerea proiectului.	Se ia act.
Curtea de Conturi (Aviz nr. 2/3-484-26 din 16.06.2026)	4.	Lispa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Banca Națională a Moldovei	5.	La art. VII, pct. 2 din proiectul legii, în privința alin. (2) al art. 15 ¹ propus spre completarea Legii nr. nr. 80/2010 cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, atragem atenția asupra faptului că sintagma „stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența	Nu se acceptă. Obiecția nu poate fi acceptată, deoarece premisa autorului avizului – potrivit căreia competența stabilirii normelor de etică

<p>(Avis nr. 31-002/89/3157 din 16.06.2026)</p>		<p>respectivă” este pasibilă de interpretări neconforme, întrucât induce ideea instituirii unor autorități publice îndrituite cu competența aprobării principiilor de etică și a normelor de conduită profesională pentru personalul altor autorități, în condițiile în care, de regulă, competența stabilirii normelor de etică și conduită profesională aparține organelor de conducere a autorității în care persoana este angajată. În acest sens, în vederea fortificării clarității prevederii, recomandăm revizuirea normei menționate.</p> <p>Se va revedea în acest sens și art. 5² alin. (2) propus spre completarea Legii nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, conform art VIII pct.1 din proiectul de lege.</p>	<p>aparține exclusiv organelor de conducere ale autorității în care persoana este angajată – este eronată în raport cu statutul special al demnitarilor și al personalului din cadrul cabinetelor acestora.</p> <p>Textul proiectului de lege demonstrează că normele de etică nu sunt stabilite în toate cazurile de către autoritatea unde este angajată persoana, fiind instituit un model ierarhic bazat pe următoarele argumente de drept pozitiv:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exemplul explicit al membrilor Guvernului și al cabinetelor acestora: Conform art. VIII pct. 2 (textul propus pentru art.15¹ alin. (3) și art. IX (textul propus pentru art.5³ alin. (1), principiile de etică și normele de conduită profesională pentru membrii Guvernului, pentru demnitarii din APC, precum și pentru personalul din cabinetele acestora, sunt stabilite centralizat prin hotărâre a Guvernului, și nu prin actele interne ale fiecărui minister în parte unde aceștia sunt angajați sau își desfășoară activitatea. 2. Evitarea fragmentării și a standardelor subiective: Dacă s-ar adopta abordarea propusă în aviz, s-ar ajunge la situația inadmisibilă ca fiecare minister sau autoritate publică să își aprobe propriul cod de etică pentru demnitari și personalul din cabinet. Acest lucru ar genera un paralelism normativ și standarde subiective de la o instituție la alta, anulând uniformitatea regulilor de conduită în cadrul administrației publice centrale. 3. Consistența cu noile mecanisme colegiale: Proiectul de lege introduce la art.5³ organisme unice – <i>Consiliul consultativ pentru etică și Comisia de etică</i> – tocmai pentru a sprijini aplicarea uniformă a normelor aprobate de Guvern, fapt ce exclude de jure emiterea unor
---	--	--	---

			<p>coduri fragmentate de către fiecare conducător în parte.</p> <p>Prin urmare, utilizarea sintagmei „stabilite prin actele autorităților publice abilitate cu competența respectivă” este pe deplin justificată, adaptându-se simetric la realitatea că, în cazul autorităților publice centrale de specialitate, această autoritate abilitată este Guvernul Republicii Moldova, și nu ministerul angajator.</p>
	<p>6.</p>	<p>De asemenea, la alin. (4) al articolului 15¹, în vederea corelării cu prevederile alin. (5) al aceluiași articol, recomandăm completarea după cuvântul „abatere” cu cuvântul „disciplinară”. Totodată, cu referire la trimiterea la alte acte normative, recomandăm precizarea generică a obiectului actelor normative vizate, ca urmare a evaluării existenței în alte acte normative (altele decât Codul muncii și Legea nr. 80/2010) a mecanismelor de sancționare a personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>La Art.VIII, pct.3, alin.(4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„Nerespectarea principiilor de etică și a normelor de conduită profesională constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea prevăzută de legislația muncii, de prezenta lege și de alte acte normative aplicabile personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică.”</p> <p>Se acceptă parțial recomandarea de a preciza generic obiectul „altor acte normative”. Sintagma utilizată în proiectul legii („...și de alte acte normative aplicabile personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică”) este o formulă standard de tehnică legislativă, utilizată pentru a asigura caracterul comprehensiv al normei. Aceasta acoperă situațiile în care personalul din cabinet încalcă obligații specifice reglementate prin legislație conexă sau specială (cum ar fi Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale sau legislația privind protecția secretului de stat), unde sunt prevăzute mecanisme sau efecte specifice de sancționare și destituire.</p>

			<p>Detalierea sau limitarea obiectului acestor acte ar risca să lase în afara legii anumite abateri grave sau modificări legislative viitoare, textul actual fiind suficient de clar și previzibil că se referă la actele normative care reglementează sancționarea pentru nerespectarea unor principii de etică și/sau a unor norme de conduită profesională.</p>
7.	<p>La art. VIII din proiectul legii, atragem atenția că prevederile alin.(3) și (4) ale art.5² propus spre completarea Legii nr. 199/2010, sunt în esență similare, stabilind consecințele încălcării obligației de respectare a principiilor de etică și normelor de conduită profesională de către persoanele cu funcție de demnitate publică. Astfel, în vederea asigurării respectării cerințelor de claritate și previzibilitate a normelor, statuate prin art. 3 și art. 54 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, recomandăm comasarea prevederilor menționate și expunerea acestora într-un singur alineat, astfel încât să fie evitat riscul tautologiei juridice.</p> <p>Totodată, în vederea precizării exprese a naturii juridice a abaterii prevăzute în alin. (3) al art. 5², recomandăm completarea după cuvântul „abateri” cu cuvântul „disciplinară”.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.IX pct.1,3 alin.(3) și (4) au fost comasate la alin.(3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Încălcarea principiilor de etică și normelor de conduită profesională specificate la alineatul (2) reprezintă abatere disciplinară și se sancționează în conformitate cu cadrul normativ aplicabil persoanei cu funcție de demnitate publică.”</p>	
8.	<p>La art. X, în contextul expunerii în redacție nouă a alin. (4) al art. 18, recomandăm precizarea unui termen minim de exercitare a funcției, după încetarea căreia este prevăzută interdicția angajării sau prestării de servicii directe sau indirecte, astfel încât să fie asigurată aplicarea proporțională a restricției, ținând cont de perioada de timp în care persoana a deținut funcția respectivă, în linie cu cerințele proporționalității restricțiilor prevăzute de lege stabilite la art. 54 din Constituția Republicii Moldova.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Din perspectiva mecanismelor de prevenire a corupției și a conflictelor de interese, propunerea este conceptual greșită și de natură să vulnerabilizeze întregul sistem de integritate publică.</p> <p>Menținerea textului în redacția propusă de proiectul legii se fundamentează pe următoarele argumente juridice imperative:</p> <p>1. Natura riscului de integritate: Restricția de 18 luni stabilită la art. 18 alin. (4) din proiect are ca scop protejarea interesului public împotriva fenomenului de „<i>revolving doors</i>” (uși rotative) – adică trecerea abuzivă din sectorul public în cel privat pentru valorificarea informațiilor de serviciu sau a influenței. Acest risc sistemic se materializează instantaneu, din momentul</p>	

			<p>investirii persoanei în funcție și al obținerii accesului la date strategice sau la procesul de luare a deciziilor, nefiind condiționat statistic de durata mandatului.</p> <p>2. Prevenirea eludării legii și a abuzurilor: Condiționarea restricției de un termen minim de activitate ar oferi subiecților o breșă legală majoră. Un demnitar sau un funcționar de conducere de nivel superior ar putea exercita atribuții de control sau reglementare unilaterală pe o perioadă scurtă (ex: câteva săptămâni sau luni), timp suficient pentru a adopta decizii favorabile unui operator privat, ca ulterior să se angajeze imediat la acel operator, invocând că nu a atins plafonul minim de zile stabilit de lege.</p> <p>3. Conformitatea cu standardele internaționale și art. 54 din Constituție: Articolul 54 din Constituție permite restrângerea exercițiului unor drepturi dacă măsura este necesară pentru apărarea securității naționale, a ordinii sau pentru prevenirea infracțiunilor. Limitarea dreptului la muncă pe o perioadă determinată de 18 luni este pe deplin proporțională cu scopul legitim urmărit – asigurarea imparțialității statului. Standardele internaționale GRECO nu recomandă eșalonarea perioadei de <i>cooling-off</i> în funcție de vechimea în post, ci aplicarea ei uniformă raportat la gradul de sensibilitate și influență al funcției deținute (funcții de demnitate publică, cabinet și conducere de nivel superior).</p> <p>Prin urmare, pentru a nu goli de conținut reforma în domeniul integrității, restricția trebuie să se aplice imperativ din momentul încetării raporturilor de muncă/mandatului, independent de durata efectivă a acestora.</p>
--	--	--	---

	<p>9.</p>	<p>Cu referire la alin. (5) propus spre completare, în vederea fortificării clarității prevederii, recomandăm prevederea expresă a unui termen în care subzistă obligația de comunicare către Autoritatea Națională de Integritate a ofertelor de angajare, precum și a intenției de a presta servicii entităților menționate în normă. Suplimentar, având în vedere utilizarea la art. 18 alin. (1) a termenului „ofertele de muncă”, recomandăm revizuirea sintagmei „ofertele de angajare” în vederea asigurării uniformității terminologiei juridice conform cerințelor prevăzute de Legea nr. 100/2017.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Nu se acceptă propunerea de a institui un termen în care subzistă obligația de comunicare către Autoritatea Națională de Integritate, deoarece acest termen este deja prevăzut în mod expres și neechivoc în textul propus la articolul 18 alineatul (5). Norma stipulează textual că obligația de comunicare a ofertelor către ANI se aplică „o perioadă de 18 uni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă”. Prin urmare, textul actual oferă deja certitudinea juridică și previzibilitatea temporală solicitată de autorul avizului.</p> <p>Se acceptă recomandarea de a uniformiza terminologia juridică prin substituirea sintagmei „ofertele de angajare” cu sintagma „ofertele de muncă” în cuprinsul alineatelor (5) și (6) propuse spre completare la art. 18 din Legea nr. 133/2016, în vederea asigurării unei coerențe normative depline cu textul în vigoare al articolului și în concordanță cu rigorile Legii nr. 100/2017 privind actele normative.</p> <p>La Art.XII pct.1, alin.(5) și (6) vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de muncă primite pe care intenționează să le accepte o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice ofertă de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).</p> <p>(6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de muncă sau de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unui aviz de</p>
--	-----------	--	---

			conformitate referitor la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective. Avizul de conformitate al Autorității Naționale de Integritate se remite în termen de 5 zile lucrătoare.”
	10.	În privința art. 19 alin. (3), sugerăm precizarea expresă a unui termen minim de exercitare a funcției în privința căreia se aplică inderdicția de a încheia, direct sau indirect contracte comerciale, astfel încât să fie asigurată aplicarea proporțională a restricției, ținând cont de perioada de timp în care persoana a deținut funcția respectivă, în linie cu cerințele proporționalității restricțiilor prevăzute de lege stabilite la art. 54 din Constituția Republicii Moldova. Totodată, cu referire la sintagma „afiliate acesteia”, recomandăm a fi precizat dacă afilierea se referă la persoanele apropiate sau la subiectul declarației, în vederea respectării cerințelor de claritate și predictibilitate, precum și a evitării interpretărilor neconforme.	<p>Nu se acceptă.</p> <p>1. Referitor la solicitarea de introducere a unui termen minim de exercitare a funcției pentru aplicarea restricției: Restricția de 18 luni privind interdicția de a încheia contracte comerciale cu fosta autoritate publică are un caracter preventiv absolut în combaterea corupției și a conflictelor de interese. Riscul de utilizare a influenței sau a informațiilor privilegiate asimilate în cadrul funcției apare instantaneu, odată cu investirea în funcție, nefiind condiționat statistic de durata mandatului.</p> <p>Stabilirea unui prag minim de vechime ar legaliza o breșă de integritate majoră: un demnitar ar putea deține o funcție pe o perioadă scurtă, timp în care ar putea influența sau pregăti proceduri de achiziții publice avantajoase pentru anumite entități economice, ca ulterior să demisioneze și să semneze contracte comerciale cu respectiva autoritate, eludând legea pe motiv că nu a acumulat o anumită vechime în serviciul public. Limitarea dreptului de a contracta este strict ținută la fosta autoritate publică în care a activat subiectul, fiind pe deplin proporțională cu scopul legitim al apărării interesului public, în linie cu art. 54 din Constituție.</p> <p>2. Referitor la clarificarea sintagmei „afiliate acesteia”: Solicitarea de revizuire a sintagmei „afiliate acesteia” nu se acceptă, deoarece textul, în redacția propusă de proiectul de lege, este suficient de clar,</p>

			<p>predictibil și nu generează confuzii de interpretare.</p> <p>Din analiza logico-juridică și gramaticală a normei de la articolul 19 alineatul (3), rezultă în mod neechivoc că raportul de afiliere se extinde și se raportează direct la subiectul vizat de interdicție (subiectul declarării), cel care deține controlul sau influența reală, iar nu la persoanele apropiate primate izolat.</p> <p>Mai mult, utilizarea acestei formule specifice nu reprezintă o noutate conceptuală, ci este o tehnică legislativă consacrată în textul actual al Legii nr. 133/2016. Cadrul normativ în vigoare operează deja cu această expresie în materie de integritate și declarare a intereselor, sensul ei fiind pe deplin clarificat de practica de control a Autorității Naționale de Integritate.</p>
	<p>11.</p>	<p>La art. XI, recomandăm a fi precizat dacă cerința stabilită operează în cazul în care persoana a activat toate 18 luni sau a activat pe orice durată (o zi, o săptămână, o lună) în cadrul intervalului de timp de 18 luni.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Textul proiectului de lege instituie o interdicție de principiu absolută, determinată de riscul intrinsec al deținerii unei funcții de mare sensibilitate (demnitate publică, cabinet sau conducere de nivel superior), indiferent de durata efectivă a mandatului sau a raporturilor de muncă.</p> <p>Menținerea normei în redacția actuală se fundamentează pe următoarele argumente juridice:</p> <p>1. Instantaneitatea riscului de integritate:</p> <p>Accesul la informații privilegiate, strategice sau de reglementare se obține în momentul preluării funcției și al semnării primului act administrativ. Acest risc sistemic nu este unul progresiv sau statistic; un demnitar care a activat o săptămână sau o lună poate adopta decizii cu impact major asupra unui agent economic, exact ca și un demnitar cu un mandat complet.</p>

			<p>2. Prevenirea eludării intenționate a legii: Dacă s-ar stabili că restricția se aplică doar persoanelor care au activat „toate cele 18 luni” sau o anumită perioadă minimă, s-ar crea o breșă legală gravă de corupție. Un subiect ar putea prelua o funcție-cheie pe o durată scurtă (ex. 3 luni), timp în care ar putea influența un proces de achiziție sau reglementare în favoarea unei companii comerciale, ca ulterior să demisioneze și să se angajeze imediat la acea companie, invocând că restricția nu i se aplică din lipsă de vechime în post.</p> <p>3. Claritatea intervalului de referință: Formularea din proiectul legii folosește sintagma „pe o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă”, ceea ce indică fără echivoc perioada de „răcire” (<i>cooling-off</i>) ulterioară plecării din funcție, iar nu o condiție de vechime profesională minimă. Interdicția se aplică general, pe „orice durată” a exercitării atribuțiilor, asigurând tratamentul egal și imparțialitatea serviciului public. Prin urmare, textul este pe deplin predictibil, acoperind orice perioadă de activitate în funcție pentru a garanta protecția eficientă a interesului public.</p>
	<p>12.</p>	<p>La art. XIV pct. 1 din proiectul legii, cu referire la art. 6 alin. (3), pentru evitarea suprapunerii obligațiilor financiare între instituția/organismul Uniunii Europene (UE) și angajatorul din Republica Moldova, recomandăm examinarea oportunității prevederii exprese că drepturile salariale se acordă doar în măsura în care nu sunt suportate de instituția sau organismul UE la care expertul este detașat.</p>	<p>Nu se acceptă. Pe fond, propunerea de a condiționa plata drepturilor salariale de nesuportarea acestora de către instituțiile UE nu poate fi acceptată, fiind în contradicție flagrantă cu arhitectura conceptuală și textul expres al Legii nr. 99/2025. Ordonarea drepturilor financiare în textul legii în vigoare exclude orice risc de suprapunere sau dublă finanțare, după cum urmează:</p>

			<p>1. Obligația imperativă a angajatorului național: Conform art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 99/2025, expertul național detașat beneficiază în mod obligatoriu, în Republica Moldova, de salariul mediu lunar și de achitarea contribuțiilor de asigurări sociale și medicale, pârghie care revine exclusiv angajatorului din Republica Moldova. Instituțiile UE nu preiau și nu finanțează niciodată salariile de bază ale experților detașați (SNE), acesta fiind un principiu de bază al detașărilor europene.</p> <p>2. Natura plăților UE: La art. 3 pct. 4 din Legea nr. 99/2025, textul definește expres noțiunea de „<i>indemnizație de subzistență</i>” ca fiind o plată achitată de instituția UE exclusiv în scopul acoperirii cheltuielilor minime necesare pentru trai în străinătate. Aceasta nu are natură salarială și nu se suprapune cu salariul mediu de care persoana beneficiază în țară.</p> <p>3. Scopul modificării din proiect: Modificarea propusă prin proiectul legii la art. 6 alin. (3) vine doar să completeze o eventuală lacună în cazul în care instituția UE nu acoperă indemnizațiile aferente concediului de odihnă anual. Textul prevede clar că acestea vor fi achitate de angajatorul din Republica Moldova „după caz” și „în conformitate cu cadrul normativ național aplicabil”.</p> <p>Introducerea unei clauze condiționale generale privind salariul ar genera confuzii majore de interpretare și ar contraveni normelor europene care impun menținerea integrală a remunerării de bază de către statul de origine.</p>
	13.	Referitor la Art. XIV pct. 2 din proiectul de lege, privind completarea art. 10 alin. (5) cu textul „proporțional perioadei obligatorii de continuare a activității după încheierea detașării la instituțiile sau organismele Uniunii Europene care nu a fost	<p>Nu se acceptă. Solicitarea de a introduce o formulă matematică rigidă sau metode complexe de</p>

	<p>realizată”, menționăm următoarele: - Nota de fundamentare urmează să explice: a) aplicarea principiului de reducere proporțională a cheltuielilor recuperabile, cu motivarea alegerii acestei abordări față de recuperarea integrală, considerând noutatea abordării, având în vedere că art. 38 alin. (4) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nu prevede reducerea sumelor de recuperat; b) metodele de amortizare, în condițiile în care există două metode principale: (i) proporționalitate liniară (rate egale pe măsura timpului de angajament) și (ii) reducere neproporțională corelată la mecanismul de recuperare a investiției; c) impactul financiar, luând în considerare că modificarea va reduce suma cheltuielilor recuperabile față de opțiunea recuperării integrale prevăzute la art. 38 alin. (4) din Legea nr. 158/2008. Dacă se intenționează restituirea direct proporțională a cheltuielilor, propunem evaluarea următoarelor opțiuni: a) stabilirea unui mecanism de calcul prin reglementări interne ale angajatorului (quantum corelat doar la perioadă, dar care permite și metoda soldului degresiv, accelerat, în tranșe corelate la curgerea perioadei). În acest sens, recomandăm examinarea oportunității utilizării următoarei redacții: „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, într-un quantum determinat conform unui mecanism stabilit prin regulament intern. Mecanismul de restituire trebuie să fie rezonabil, transparent și să reflecte, într-o manieră echitabilă, atât cheltuielile suportate de angajator, cât și perioada în care obligația asumată de expert a fost efectiv executată.”; b) în cazul în care se intenționează reglementarea proporționalității explicite, prin inserarea în cuprinsul legii a unei formule de calcul, recomandăm examinarea oportunității utilizării următoarei redacții: „În cazul nerespectării angajamentului semnat, persoana care a activat în calitate de expert național detașat este obligată să restituie, în termen de 3 luni, conform unui mecanism stabilit prin regulament intern, partea din cheltuielile suportate de autoritatea sau instituția publică pe durata detașării, calculată proporțional cu perioada obligatorie de continuare a activității rămasă pentru executarea obligației asumate de expert după încheierea detașării la instituția sau organismul Uniunii Europene. Quantumul sumelor supuse restituirii se determină prin înmulțirea cheltuielilor totale suportate de autoritatea sau instituția publică, inclusiv salariu, cu raportul dintre perioada obligatorie de continuare a activității rămasă pentru executarea obligației și perioada totală a obligației asumate.”</p>	<p>amortizare direct în textul legii primare nu poate fi primită. Autorul proiectului legii consideră că redactarea actuală – care delegă stabilirea mecanismului detaliat de calcul către regulamentele interne ale autorităților – este soluția cea mai oportună, flexibilă și conformă cu tradiția legislativă națională. Această poziție se fundamentează pe următoarele argumente juridice de drept pozitiv:</p> <p>1. Consistența cu precedentul normativ în vigoare (HG nr. 201/2009): În cadrul legislativ actual al Republicii Moldova, mecanismul de angajament și restituire a cheltuielilor suportate de stat pentru dezvoltarea profesională a personalului este deja reglementat prin acte de nivel secundar. Anexa nr. 6 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 (punctul 5 subpunctul 3) și punctul 10) stabilește expres că obligația de restituire a cheltuielilor și a salariului se face „<i>calculate în condițiile legii</i>” și gestionate operațional prin subdiviziunile de resurse umane, fără ca Legea nr. 158/2008 să încarce textul legii primare cu formule matematice de fracții.</p> <p>2. Respectarea autonomiei operaționale a angajatorului: Prin textul propus la art. 10 alin. (5) din Legea nr. 99/2025, proiectul legii prevede clar că restituirea se va face „<i>conform unui mecanism stabilit prin regulament intern</i>”. Această formulă lasă autorităților publice flexibilitatea contabilă necesară de a-și calibra fișele de calcul în funcție de specificul propriilor bugete și sisteme de evidență, asigurând totodată rigoarea auditului Curții de Conturi.</p> <p>3. Evitarea supra-reglementării în legile organice: Inserarea unor formule matematice</p>
--	--	--

			<p>complexe (cum este cea propusă la opțiunea b a avizului) în corpul unei legi primare contravine normelor de tehnică legislativă reflectate în Legea nr. 100/2017. Legea organică trebuie să stabilească doar <i>principiul juridic de bază</i> (obligația restituirii proporționale pentru perioada neexecutată), în timp ce algoritmul matematic strict, procedurile de plată în tranșe sau stingerea creanțelor țin prin excelență de competența regulamentelor de punere în aplicare aprobate la nivel de instituție publică.</p>
	<p>14.</p>	<p>De asemenea, în vederea fortificării clarității prevederii, recomandăm revizuirea completării propuse, întrucât din prevederea proiectului de lege nu este clar sensul vizat: restituirea proporțională a cheltuielilor, calculul proporțional al acestora sau executarea proporțională a obligației.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată în aviz nu poate fi acceptată, întrucât separarea conceptuală între „restituirea proporțională a cheltuielilor”, „calculul proporțional” sau „executarea proporțională a obligației” reprezintă o distincție artificială, toate aceste trei elemente fiind interdependente și integrate organic în mecanismul de răspundere patrimonială instituit de proiectul legii.</p> <p>Din punct de vedere juridic, claritatea și previzibilitatea normei sunt pe deplin asigurate prin coroborarea textului din proiect cu regulile de drept administrativ și de personal din serviciul public, pe baza următoarelor argumente:</p> <p>1. Unitatea logică a procesului de recuperare: În materia răspunderii materiale a personalului, <i>executarea parțială a obligației de activitate</i> (perioada rămasă neexecutată după revenirea din detașare) constituie fundamentul juridic generator; <i>calculul proporțional</i> reprezintă operațiunea contabilă intermediară, iar <i>restituirea proporțională</i> constituie finalitatea materială a obligației de dezdăunare a statului. Prin urmare, termenul</p>

			<p>„proporțional” utilizat la art. 10 alin. (5) din proiectul legii acoperă simetric întregul proces, neexistând riscul unor interpretări neconforme sau contradictorii.</p> <p>2. Rolul de clarificare al regulamentului intern: Textul proiectului stabilește în mod expres că întreaga procedură de restituire se realizează „conform unui mecanism stabilit prin regulament intern”. În mod exact, algoritmul matematic detaliat (pe zile sau luni lucrate) este lăsat prin excelență în sarcina actului administrativ subsidiar aprobat de conducătorul autorității, evitându-se supra-reglementarea în legea organică.</p> <p>3. Consistența cu spiritul Legii nr. 100/2017: Norma de nivel primar are obligația de a fixa doar regula generală de drept (obligația corelării sumei de restituit cu timpul efectiv lucrat), detaliile tehnice contabile de aplicare fiind atribuția firească a regulamentelor instituționale interne. Redacția propusă inițial este una curată, robustă și nu necesită revizuire, sensul normei fiind evident pentru orice specialist în managementul resurselor umane și contabilitate bugetară.</p>
	<p>15.</p>	<p>Totodată, intervenim cu solicitarea operării unor modificări suplimentare ale cadrului normativ, conform propunerilor exprimate prin scrisoarea nr. 31 001/6/5818 din 13.11.2025 (se anexează), în special în ceea ce privește clarificarea statutului contractului individual de muncă pe perioada detașării, efectele suspendării raporturilor de muncă asupra statutului de persoană asigurată în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală (AOAM), regimul aplicabil balanței timpului de muncă al experților detașați, posibilitatea aprobării unor criterii interne de selecție și eligibilitate pentru candidații la detașare, reglementarea unor categorii suplimentare de cheltuieli aferente detașării, precum și revizuirea mecanismului privind perioada obligatorie de activitate după încetarea detașării, în vederea asigurării unui cadru normativ mai clar, previzibil și uniform aplicabil.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Solicitarea de preluare și operare a modificărilor suplimentare propuse prin scrisoarea BNM nr. 31-001/6/5818 din 13.11.2025 a fost acceptată parțial și este reflectată la Art.XVI din proiect.</p> <p>Analiza de fond a propunerilor neacceptate relevă fie o contradicție directă cu concepția legii organice speciale, fie o supra-reglementare a unor aspecte care țin de competența exclusivă a managementului intern al fiecărei instituții, după cum urmează:</p>

			<p>1. Cu privire la statutul contractului de muncă și AOAM: Solicitarea de a suspenda contractul individual de muncă (CIM) pe durata detașării la UE contravine flagrant art. 8 din Legea nr. 99/2025, care stabilește imperativ că experții naționali „<i>iși păstrează raporturile de serviciu sau de muncă</i>”, iar posturile lor devin „<i>temporar absente</i>”, nu vacante. Suspendarea formală a CIM ar bloca obligația legală a angajatorului din Republica Moldova de a achita salariul mediu lunar și de a vira contribuțiile sociale și medicale, obligație clar statuată la art. 6 alin. (1) și (2) din Legea nr. 99/2025. Prin urmare, statutul de persoană asigurată în sistemul AOAM este pe deplin garantat de jure prin menținerea plății contribuțiilor medicale de către angajatorul cedent, nefiind necesară nicio derogare.</p> <p>2. Cu privire la balanța timpului de muncă și regulamentele interne: Regimul balanței timpului de muncă și evidența acestuia sunt deja lăsate prin art. 5 alin. (10) în sarcina procedurilor interne ale autorității trimisă, pe baza raportărilor lunare ale expertului. De asemenea, dreptul instituțiilor de a-și gestiona fluxul de personal și de a stabili prioritățile sectoriale este pe deplin asigurat prin art. 11 alin. (3), care obligă conducătorii să aprobe <i>regulamente interne</i> pentru gestionarea procedurală și operațională a detașării, nefiind oportună încărcarea legii organice cu detalii administrative de eligibilitate.</p> <p>3. Cu privire la cheltuielile suplimentare: Acoperirea costurilor logistice conexe (permise de ședere, certificate medicale etc.) nu necesită modificarea legii primare, deoarece art. 6 alin. (3) oferă deja o normă de închidere perfectă: în lipsa acoperirii lor de</p>
--	--	--	---

			<p>către instituția UE, expertul beneficiază de drepturile prevăzute în Regulamentul privind delegarea personalului aprobat de Guvern.</p> <p>4. Cu privire la termenul obligatoriu de activitate la revenire: Modificarea algoritmului de calcul proporțional este inacceptabilă. Potrivit art. 5 alin. (7) din Legea nr. 99/2025, expertul detașat nu se află la studii pasive, ci prestează activitate <i>în interesul autorității din Republica Moldova</i>. Termenul maxim de 3 ani și calculul proporțional pentru perioadele mai mici (prevăzute la art. 5 alin. (9) și art. 10 alin. (4)) sunt juste, echilibrate și apără interesul public fără a descuraja personalul să participe la programe europene.</p> <p>5. Cu privire la criteriile de selecție și eligibilitate: Solicitarea de a introduce în textul legii posibilitatea aprobării unor criterii interne de selecție pentru candidații la detașare este redundantă și de prisos, deoarece acest mecanism este deja reglementat în deplină concordanță cu regulile Uniunii Europene în cuprinsul Legii nr. 99/2025. Pe de o parte, art. 5 alin. (4) din legea specială stipulează expres că procedurile de recrutare și selectare se desfășoară conform condițiilor stabilite de instituțiile și organismele Uniunii Europene. Pe de altă parte, autonomizarea și protecția interesului instituțional sunt deja pe deplin asigurate prin art. 11 alin. (3), care obligă conducătorii autorităților publice să aprobe <i>regulamente interne</i> pentru gestionarea procedurală și operațională a detașării. În cuprinsul acestor acte subsidiare, fiecare instituție are deplina pârghie de a-și calibra prioritățile sectoriale și fluxul de personal, fără a fi necesară o supra-reglementare rigidă în legea organică primară. De asemenea, art. 5</p>
--	--	--	--

			<p>alin. (3) oferă deja un drept de refuz motivat în cazul în care plecarea angajatului ar genera perturbări semnificative în activitatea autorității.</p> <p>6. Cu privire la extinderea sferei de aplicare a Legii nr. 123/2023 și includerea BNM ca autoritate-gazdă: Solicitarea Băncii Naționale a Moldovei (BNM) privind modificarea extinsă a Legii nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public prin prezentul pachet legislativ este nejustificată și inoportună sub aspectul tehnicii legislative.</p> <p>Sub aspectul domeniului de aplicare, BNM se regăsește conceptual în sfera autorităților și instituțiilor publice din Republica Moldova, fapt confirmat și de simetria cu art. 2 alin. (1) din Legea nr. 99/2025, care include în mod general personalul din autoritățile și instituțiile publice. Prin urmare, o includere nominală sau expresă nu este strict necesară, BNM nefiind de jure exclusă de la aplicarea cadrului general.</p> <p>Cu toate acestea, propunerile adiționale înaintate de BNM (punctele II.1 - II.9 din scrisoare) nu urmăresc doar o simplă includere în calitate de autoritate-gazdă, ci instituirea unui regim de excepție absolut, exclusivist și ultra-derogatoriu de la mecanismul național al stagiilor plătite. BNM solicită autonomie totală în gestionarea stagiilor, stabilirea pe cont propriu a cuantumului indemnizațiilor și al burselor, eliminarea coordonării cu Cancelaria de Stat și crearea unui corp propriu de rezervă, paralel cu cel gestionat centralizat.</p> <p>Introducerea unor astfel de derogări masive, adaptate exclusiv profilului și interesului unei singure autorități, în cuprinsul Legii nr.99/2025 axat pe reguli administrative</p>
--	--	--	---

			uniforme, este, în opinia autorului proiectului, inoportună. Promovarea acestor excepții ar fragmenta cadrul legislativ și ar genera un tratament diferențiat nejustificat în raport cu celelalte instituții publice. În măsura în care BNM consideră că specificul și statutul său de autonomie structurală și financiară necesită reguli distincte în materie de stagii sau resurse umane, aceasta are pârghia legală de a iniția propuneri de modificare a propriei sale legi speciale.
Agencia Națională de Prevenire și Combatere a Violenței împotriva Femeilor și a Violenței în Familie (prin e-Legiferare din 16.06.2026)	16.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Autoritatea Națională de Integritate (Aviz nr. 04/287 din 16.06.2026)	17.	Comunică susținerea proiectului.	Se ia act.
Agencia Geodezie, Cartografie și Cadastru (Aviz nr. 36/01-05/820 din 17.06.2026)	18.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Energiei (Aviz nr. 12-1609 din 17.06.2026)	19.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Justiției (Aviz nr. 04/1-6829 din 17.06.2026)	20.	Dispozițiile Art. IV din proiectul de lege se vor exclude, întrucât excedează obiectului de reglementare, conceptual și material al proiectului.	Nu se acceptă. Includerea acestei ajustări sectoriale în cuprinsul proiectului este pe deplin justificată de dispozițiile art. 41 alin. (2) din Legea nr. 100/2017 privind actele normative, care permit

			<p>în mod expres operarea de modificări în mai multe acte normative înrudite printr-un singur proiect de lege. Deoarece managementul resurselor umane și stabilirea structurii de personal în cadrul Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării depind direct de clarificarea competențelor sale în legile sectoriale, gruparea acestor norme într-un singur pachet legislativ asigură coerența și aplicarea sincronizată a reformei, evitând generarea unor proiecte de lege izolate pentru o singură substituie de sintagmă.</p>
	<p>21.</p>	<p>La Art. V: Cu referire la modificările pct. 2 prin care se completează art. 2 cu noțiunea „funcție publică temporar absentă”, se vor reține următoarele. Potrivit autorului, funcția este considerată temporar absentă atunci când funcționarului public i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate în următoarele cazuri: în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, detașare la alt loc de muncă, pe perioada stabilită de legislație în cazul concediului de maternitate sau în caz de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene.</p> <p>Această formulare intră în contradicție directă cu alte prevederi ale aceleiași legi (Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public) și cu prevederile Codului muncii.</p> <p>În cazul concediului neplătit, conform art. 54 din Legea nr. 158/2008 și art. 77 și 78 din Codul muncii, acordarea concediului neplătit pe o durată mai mare de o lună sau a concediului neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul cu o durată de până la 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic poate constitui temei legal pentru suspendarea raporturilor de serviciu din inițiativa funcționarului.</p> <p>Concediul de maternitate este un concediu medical plătit. În perioada concediului de maternitate, raporturile de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților ((art. 76 lit. a) Codul muncii și art. 52 lit. c) din Legea nr. 158/2008).</p> <p>În cazul detașării prin definiție aceasta presupune modificarea temporară a locului de muncă și suspendarea raportului de serviciu la autoritatea publică precedentă.</p> <p>Astfel, condiția cumulativă ca „raporturile de serviciu să nu fie suspendate” va face textul inaplicabil în cazurile de detașare, concediu neplătit sau de maternitate, deoarece legislația de bază asociază aceste stări tocmai cu suspendarea de drept sau prin acordul părților a raporturilor de serviciu.</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată de autorul avizului nu poate fi acceptată, deoarece interpretarea propusă omite specificul regimului juridic derogatoriu instituit de legiuitor pentru detașarea experților naționali la instituțiile Uniunii Europene. Textul proiectului de lege nu se află în coliziune cu cadrul normativ, ci asigură o corelare și o armonizare terminologică perfectă cu legile speciale în vigoare, pe baza următoarelor argumente de drept pozitiv:</p> <p>1. Consistența cu Legea specială nr. 270/2018: Potrivit articolului 4 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, noțiunea de „funcție temporar absentă” conține exact aceeași formulare și condiție ca cea propusă în proiectul de lege, stipulând expres includerea cazului „<i>de detașare în calitate de expert național la o instituție sau un organism a/al Uniunii Europene, când salariatului i se păstrează locul de muncă, iar raporturile de serviciu nu au fost suspendate</i>”.</p> <p>2. Natura derogatorie a detașării la UE (Legea nr. 99/2025): Spre deosebire de</p>

			<p>detașarea de drept prevăzută de Codul muncii sau de art. 47 din Legea nr. 158/2008 (care suspendă raporturile cu angajatorul cedent), detașarea experților naționali la UE este guvernată de o lege specială – Legea nr. 99/2025. Conform art. 6 și art. 8 din această lege, experții detașați la UE își păstrează raporturile de serviciu/muncă active, continuă să fie salarizați cu salariul mediu lunar de către instituția trimisă din Republica Moldova și li se rețin în mod normal toate contribuțiile sociale și medicale. Prin urmare, raportul lor de serviciu nu se suspendă, starea lor juridică fiind asimilată perfect absenței temporare și nu vacanței postului.</p> <p>3. Tehnica legislativă (Evitarea paralelismelor): Modificarea operată la Art. V din proiectul legii are drept scop preluarea fidelă a definiției din Legea nr. 270/2018 și în cuprinsul Legii nr. 158/2008, pentru a exclude disonanțele conceptuale între componenta de management al funcției publice și componenta de salarizare din sectorul bugetar.</p> <p>Prin urmare, textul proiectului este pe complet integrat în logica legislației speciale actuale, fiind pe deplin aplicabil și corect configurat.</p>
	22.	<p>Totodată, definiția plafonează perioada de absență la 60 de zile calendaristice. Această durată fixă generează neconcordanțe cu alte acte normative. Potrivit legislației, concediul de maternitate are o durată standard de 126 de zile calendaristice (sau 140 de zile în cazuri speciale). Limitarea funcției temporar absente la doar 60 de zile în acest caz este absurdă juridic, deoarece titularul va lipsi legal minim 126 de zile. În acest caz nu este clar cum va fi clasificată funcția în restul de zile. Detașările ca expert național la organismele internaționale sau UE se fac, de regulă, pe termene de la 6 luni la câțiva ani. O detașare de doar 60 de zile este nerealistă în practica diplomatică sau administrativă europeană. Cu referire la boală sau traumatism: un concediu medical pentru boli grave sau traumatisme poate depăși legal 60 de zile (până la 180 de zile în an, conform Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale). Astfel,</p>	<p>Nu se acceptă.</p> <p>Obiecția formulată în aviz nu poate fi acceptată, deoarece pornește de la o confuzie conceptuală majoră privind scopul și aplicabilitatea noțiunii de „funcție publică temporar absentă” în contextul cadrului de management al resurselor umane.</p> <p>Mentținerea noțiunii și a plafonului de 60 de zile în forma propusă de proiect se fundamentează pe următoarele argumente juridice stricte:</p>

	<p>introducerea unui termen general de 60 de zile ignoră specificul și duratele standard stabilite de legile speciale pentru fiecare tip de concediu/caz menționat. În aceste condiții, dacă scopul introducerii acestei noțiuni este corelarea cu modificarea de la art. 49 din Legea nr. 158/2008 din proiect, unde se menționează că „Nu se consideră interimat situația în care adjunctul exercită atribuțiile unei funcții [...] temporar absente”, apare o problemă de logică juridică. Dacă un funcționar de conducere pleacă în concediu de maternitate (126 de zile) sau este detașat la UE, raporturile sale se suspendă, iar funcția devine temporar vacantă și nu absentă, conform noii definiții, care cere nesuspendare a raporturilor de muncă și maxim 60 de zile. În cazul în care absența este sub 60 de zile (ex: o boală ușoară de 10 zile), atribuțiile se exercită prin fișa postului ca înlocuire temporară curentă, noțiune care este deja reglementată și nu necesită crearea unui termen separat atât de restrictiv. Subsecvent, prin faptul că textul definiției enumeră limitativ cazurile de absență, concediul ordinar plătit rămâne în afara acestei definiții. Din punct de vedere al managementului funcției publice, efectul absenței titularului este exact același, indiferent dacă absența este plătită sau neplătită, postul este blocat, titularul are dreptul la păstrarea locului de muncă, iar atribuțiile trebuie delegate. Astfel, proiectul instituie un tratament juridic diferențiat și nejustificat între situații identice ca efect administrativ. O asemenea abordare încalcă cerințele de previzibilitate și coerență ale actului normativ.</p>	<p>1. Corelarea cu Legea nr. 270/2018 și scopul strict salarial/contabil: Noțiunea de „funcție publică temporar absentă”, inclusiv plafonul de 60 de zile calendaristice, este preluată fidel din articolul 4 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Rolul acestei definiții nu este de a stabili, modifica sau limita regimul juridic, biologic sau social al diferitelor tipuri de concedii ale funcționarului public (maternitate, boală sau detașare), ci de a oferi o calificare strict administrativă a postului în vederea aplicării corecte a regulilor de cumulare a atribuțiilor.</p> <p>2. Natura dinamică a absenței și diferențierea de funcția temporar vacantă: Existența duratelor standard stabilite prin legi speciale (ex. 126 de zile pentru maternitate sau termene mai lungi pentru detașări) nu înseamnă că o funcție este blocată imuabil în aceeași stare juridică pe toată perioada. Definierea absenței temporare până la 60 de zile servește ca instrument de delimitare: în primele 60 de zile, postul este considerat <i>temporar absent</i>, permițând cumularea de atribuții de către alți angajați din interiorul instituției conform art. 24 din Legea nr. 270/2018. Dacă absența depășește acest plafon, funcția capătă un alt regim de management, putând fi tratată ca <i>temporar vacantă</i> în vederea organizării unui interimat formal sau a unei încadrări pe perioadă determinată, asigurând flexibilitatea serviciului public.</p> <p>3. Tehnica legislativă și evitarea paralelismelor: Autorul proiectului legii are obligația de a menține o simetrie terminologică absolută între Legea nr. 158/2008 și Legea nr.</p>
--	--	--

			270/2018. Introducerea unor excepții sau modificarea plafonului de 60 de zile doar în legea statutului funcționarului public ar genera un paralelism normativ periculos și o disonanță gravă între componenta de personal și componenta de salarizare.
23.	La Art. VI: Se propune excluderea pct. 1 privind completarea art. 30 din Codul contravențional cu termenul special de prescripție de 24 luni. Majorarea termenului de prescripție nu este justificată, întrucât contravențiile vizate nu prezintă un grad de pericol social care să impună derogarea de la termenul general de prescripție. Deși valorile protejate sunt importante, acestea nu implică automat instituirea unui termen derogatoriu de prescripție, în lipsa demonstrării unui grad sporit de pericol social sau a unor dificultăți obiective de constatare. Termenul special de prescripție trebuie să aibă caracter excepțional și să fie aplicat doar atunci când natura faptei, complexitatea probatoriului sau modalitatea de săvârșire fac imposibilă ori dificilă constatarea contravenției în termenul general. De asemenea, proiectul propune concomitent și majorarea sancțiunilor pentru mai multe dintre aceste contravenții. Prin urmare, extinderea termenului de prescripție, cumulată cu înăsprirea sancțiunilor, poate crea un regim excesiv în raport cu scopul urmărit. În lipsa unei fundamentări clare privind necesitatea, proporționalitatea și caracterul excepțional al măsurii, instituirea termenului special de prescripție de 24 luni apare ca nejustificată și contrară principiilor securității juridice și proporționalității răspunderii contravenționale.		Se acceptă. Pct. 1 din Art. VI din proiectul de lege a fost exclus.
24.	La pct. 2, în cazul modificărilor la alin. (2), verbul „se includ” se va substitui cu verbul „se completează”.		Se acceptă. Proiectul a fost ajustat.
25.	La definitivarea proiectului de act normativ, se va ține cont de faptul că, la schimbarea unor cuvinte din cuprinsul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „cuvintelor” respective, iar la schimbarea unor cifre/semne și cuvinte din cuprinsul textului unui act normativ, pentru exprimarea corectă, se menționează despre substituirea „textului” respectiv.		Se acceptă. Proiectul a fost ajustat conform propunerii autorului avizului.
26.	La art. IX se va revedea art. 6 alin. (2) lit. c), întrucât, potrivit cadrului normativ, nu există persoane care au atins majoratul fără capacitate de exercițiu sau cu capacitate de exercițiu limitată. Conform art. 65 alin. (1) din Codul civil „Persoana fizică care a atins majoratul sau care a dobândit capacitate deplină de exercițiu pe altă cale legală și care, în urma unei boli mintale ori a unei deficiențe fizice, mintale sau psihologice, nu poate, în mod deplin, conștientiza acțiunile sale ori exprima voința poate beneficia de o măsură de ocrotire, instituită în funcție de starea sau situația sa”.		Nu se acceptă. Redacția propusă la Art. IX din proiectul legii utilizează sintagma standard: „să aibă capacitate deplină de exercițiu”. Această formulare este pe deplin corectă, predictibilă și în perfectă armonie cu întreg cadrul normativ de drept public și privat din Republica Moldova, pe baza următoarelor argumente:

			<p>1. Identitatea cu legislația civilă de bază (Art. 26 Cod civil): Conceptul de „capacitate deplină de exercițiu” este consacrat expres la art. 26 alin. (1) din Codul civil al Republicii Moldova, care stipulează că: „<i>Capacitatea deplină de exercițiu începe la data când persoana fizică devine majoră, adică la împlinirea vârstei de 18 ani.</i>” Cerința din proiect reflectă exact această stare juridică firească a cetățeanului major care urmează să exercite o funcție de demnitate publică.</p> <p>2. Sincronizarea cu legislația administrativă în vigoare: Condiția de a deține „<i>capacitate deplină de exercițiu</i>” reprezintă o cerință de bază obligatorie și neschimbată pentru accesul în serviciul public, ocuparea funcțiilor de demnitate publică sau a posturilor din cabinet, fiind prevăzută identic la art. 27 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 158/2008, art. 6 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 199/2010 și art. 6 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 80/2010.</p> <p>3. Absența textului criticat din proiect: Autorul avizului critică în mod artificial utilizarea conceptelor de „<i>persoane care au atins majoratul fără capacitate de exercițiu sau cu capacitate limitată</i>”, însă aceste sintagme nu există în textul proiectului de lege. Proiectul nu face decât să mențină și să uniformizeze terminologia legală actuală.</p>
	27.	<p>Adițional se va revedea art. 6 alin. (7) în partea ce ține de expresia „dacă legea specială prevede astfel”, or, regula numirii ar trebui să se aplice în lipsa prevederilor speciale. Totodată, se va preciza cine va organiza concursul pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică.</p>	<p>Se acceptă. La Art.IX pct.2, art.6 va avea următorul cuprins: „(7) Pentru ocuparea unor funcții de demnitate publică prin numire se organizează concurs, dacă legea specială nu prevede altfel. Concursul se organizează de către autoritatea sau organul abilitat prin lege cu competența de</p>

			numire în funcția respectivă, în modul stabilit de cadrul normativ aplicabil.”
Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr. 42/2491 din 18.06.2026)	28.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Energiei (Aviz nr. 42/2491 din 18.06.2026)	29.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Ministerul Afacerilor Interne (Aviz nr. 13/467/26 din 18.06.2026)	30.	Lipsa de obiecții și propuneri.	Se ia act.
Casa Națională de Asigurări Sociale (Aviz nr. 10216 din 19.06.2026)	31.	În scopul asigurării coerenței reglementărilor referitoare la corpul de rezervă al funcționarilor publici, se propune la Art. V., pct. 21 să fie expus cu următorul cuprins: ”21. Articolul 65 ¹ : alineatul (1) se completează după textul „în temeiul art.65” cu textul „, , la cererea acestora.”; alineatul (2) se completează cu textul „b ¹) la numirea într-o funcție publică.””	Se acceptă. La art.V, pct.22 va avea următorul cuprins: „Articolul 65 ¹ : alineatul (1) se completează după textul „în temeiul art.65” cu textul „, , la cererea acestora.”; alineatul (2) se completează cu textul „b ¹) la numirea într-o funcție publică.””
Ministerul Muncii și Protecției Sociale (prin e-Legiferare din 22.06.2026)	32.	MMPS menține propunerile/obiecțiile formulate inițial și neacceptate de către autor.	Se ia act. A se vedea argumentele prezentate în sinteză pag. 41-54.
Comisia Electorală Centrală (Aviz nr. CEC-8/10762 din 22.06.2026)	33.	În urma examinării versiunii revizuite a proiectului de lege, comunicăm că menținem observațiile și propunerile formulate în cadrul procedurii de avizare.	Se ia act. Toate observațiile și propunerile formulate în cadrul procedurii de avizare de către CEC au fost acceptate și luate în considerare la definitivarea proiectului de lege la etapa avizării acestuia.
	34.	Considerăm oportună semnalarea unor aspecte ce țin de prevederile art. IX pct. 2 din proiect, referitoare la modificarea art. 6 din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică. Astfel, observăm că obligativitatea cunoașterii limbii române pentru ocuparea funcției de demnitate publică are ca efect introducerea unei condiții suplimentare de eligibilitate pentru anumite categorii de demnitari aleși în condițiile Codului electoral nr. 325/2022.	Se acceptă parțial. Obiecția se acceptă parțial, prin reformularea și calibrarea textului normativ de la Art. IX pct. 2 (art. 6 alin. (2)), în vederea asigurării unui echilibru just între exigențele corectitudinii electorale și prioritățile de politici publice ale statului.

		<p>În acest sens, art. 109 din Codul electoral nr. 325/2022 prevede că pot candida la funcția de deputat în Parlament persoanele cu drept de vot care au împlinit, inclusiv în ziua alegerilor, vârsta de 18 ani, dețin cetățenia Republicii Moldova și întrunesc alte condiții prevăzute de cod.</p> <p>În mod similar, art. 161 alin. (1) și (2) din Codul electoral nr. 325/2022 stabilește că au dreptul de a fi aleși în consiliile locale cetățenii Republicii Moldova cu drept de vot care au împlinit, inclusiv în ziua alegerilor, vârsta de 18 ani, în timp ce pentru funcția de primar condițiile speciale impun vârsta minimă de 23 de ani și deținerea cel puțin a studiilor generale obligatorii prevăzute la art. 13 din Codul educației nr. 152/2014.</p> <p>Prin urmare, apreciem că reglementarea propusă necesită a fi reexaminată, întrucât introduce o condiție de bază suplimentară celor prevăzute de Codul electoral nr. 325/2022, care constituie cadrul normativ de referință în materia condițiilor de eligibilitate pentru funcțiile electiv.</p>	<p>Argumente juridice:</p> <p>1. Preexistența condiției în dreptul pozitiv: Critica privind introducerea unei condiții de eligibilitate complet noi sau suplimentare este parțial nefondată. În textul în vigoare al art. 6 alin. (1) din Legea nr. 199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cerința ca persoana „<i>să cunoască limba română</i>” este deja o condiție de bază obligatorie pentru toți demnitarii, fără nicio distincție între funcțiile numite sau cele electiv. Proiectul nu face decât să preia și să restructureze o normă juridică activă.</p> <p>2. Instituirea unei măsuri de echilibru și proporționalitate: Pentru a răspunde îngrijorărilor stringente exprimate de Comisia Electorală Centrală și pentru a asigura o deplină proporționalitate, autorul proiectului propune modificarea textului normei prin nuanțarea condiției de limbă. Noua formulare nu stabilește un prag birocratic sau restrictiv, ci corelează cunoașterea limbii în mod strict și funcțional cu „<i>exercitarea mandatului și îndeplinirea atribuțiilor funcției</i>”.</p> <p>3. Alinierea la politica de stat: Modificarea propusă, în această redacție calibrată, este pe deplin în linie cu politica națională de stat privind consolidarea și cunoașterea limbii oficiale de către persoanele care exercită autoritatea publică sau de demnitate publică, garantând că orice demnitar își poate onora mandatul în raport cu cetățenii pe care îi reprezintă.</p> <p>În consecință, textul de la Art. IX pct. 2 din proiect (art. 6 alin. (2)) va avea următorul cuprins:</p>
--	--	---	---

			<p>„(2) Pentru ocuparea funcției de demnitate publică, persoana trebuie să îndeplinească următoarele condiții de bază:</p> <p>a) deține cetățenia Republicii Moldova;</p> <p>b) cunoaște limba română la un nivel suficient pentru exercitarea mandatului și îndeplinirea atribuțiilor funcției de demnitate publică;</p> <p>c) are capacitate deplină de exercițiu;</p> <p>d) după caz, îndeplinește alte condiții/cerințe stabilite prin legi speciale.”</p>
	35.	De asemenea, remarcăm o neconcordanță între conținutul art. IX pct. 2 din proiect referitor la art. 6 alin. (4) și textul reflectat la pct. 73 din sinteza obiecțiilor și propunerilor. Mai exact, în sinteză a fost operată substituția sintagmei „printr-un act de amnistie” cu textul „în baza unui act de amnistie”, însă această modificare nu se regăsește în textul proiectului de lege. În măsura în care această intervenție legislativă a fost acceptată, ar putea fi utilă verificarea corespunzătoare a textului proiectului.	<p>Se acceptă.</p> <p>Modificările au fost operate la punctele indicate de autorul avizului.</p>
<p>Centrul Național Anticorupție (Aviz nr. ELO26/11600 din 22.06.2026)</p>	36.	Se recomandă revizuirea și completarea proiectului de lege în sensul asigurării unei corelări exprese între dispozițiile Codului muncii și cele ale Legii nr. 133/2016 și Legii nr. 132/2016, prin:- stabilirea expresă a naturii juridice a „avizului de conformitate” emis de Autoritatea Națională de Integritate (act administrativ individual / act consultativ cu efecte juridice determinate);- reglementarea procedurii de emitere a avizului, inclusiv a criteriilor de evaluare aplicabile, a documentelor necesare și a etapelor de examinare;- clarificarea efectelor juridice ale avizului negativ și ale neprezentării acestuia;- instituirea unui regim juridic expres al tăcerii administrative în cazul neemitării avizului în termenul legal, astfel încât să fie evitată blocarea nejustificată a accesului la muncă;- reglementarea expresă a căilor de contestare a avizului și a garanțiilor procedurale aferente;- corelarea atribuțiilor ANI prevăzute în Legea nr. 132/2016 cu noua competență de emitere a avizelor de conformitate cu efect condiționant asupra raporturilor de muncă.	<p>Se acceptă.</p> <p>La Art.XII pct.1, alin. (5)-(10) vr avea următorul cuprins:</p> <p>„(5) Persoanele prevăzute la alin.(4) au obligația de a comunica Autorității Naționale de Integritate toate ofertele de muncă primite pe care intenționează să le accepte o perioadă de 18 luni de la data încetării mandatului sau a raporturilor de muncă, precum și orice ofertă de a presta servicii în cadrul entităților prevăzute la alin. (4).</p> <p>(6) Comunicarea se face în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea ofertei de muncă sau de prestare a serviciilor și este însoțită de solicitarea adresată Autorității Naționale de Integritate privind emiterea unui aviz de conformitate referitor la existența sau inexistența restricțiilor aplicabile situației respective.</p> <p>(7) Avizul de conformitate constituie un act administrativ individual și se emite în termen de 15 zile lucrătoare de la înregistrarea</p>

			<p>solicitării, în baza criteriilor de compatibilitate stabilite în prezenta lege. Termenul poate fi prelungit o singură dată, cu cel mult 10 zile lucrătoare, atunci când complexitatea situației ori necesitatea obținerii de informații sau documente suplimentare o impune, cu notificarea solicitantului.</p> <p>(8) Neemiterea avizului de conformitate în termenul prevăzut la alin. (7) nu echivalează cu un aviz favorabil și nu poate fi interpretată ca îndeplinire a obligației solicitantului. În acest caz, persoana vizată se poate adresa instanței de contencios administrativ pentru obligarea Autorității Naționale de Integritate la emiterea avizului.</p> <p>(9) Avizul de conformitate favorabil poate fi revizuit din oficiu sau la sesizare, atunci când, ulterior emiterii, sunt identificate fapte ori documente necunoscute la data analizei, de natură să modifice constatările inițiale.</p> <p>(10) Avizul de conformitate negativ se motivează de jure și poate fi contestat de persoana vizată în instanța de contencios administrativ competentă, în condițiile Codului administrativ, fără procedură prealabilă.”.</p>
	<p>37.</p>	<p>Completarea cadrului normativ primar cu elemente definitorii sau criterii minimale privind conținutul „principiilor de etică” și al „normelor de conduită profesională”, astfel încât obligațiile instituite prin lege să fie suficient determinate pentru a permite o aplicare unitară și previzibilă în practica administrativă.</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Obiecția se acceptă parțial prin prisma argumentelor expuse la argumentul nr.1, fiind respinsă solicitarea de introducere exhaustivă a normelor de conduită în textul legilor primare actuale, ca fiind inoportună și imposibil de realizat sub aspect constituțional.</p> <p>Argumente juridice și de tehnică legislativă:</p> <p>1. Perspectiva reformei sistemice și preexistența cadrului legal: Argumentul privind lipsa unor repere în legea primară este infirmat de dinamica legislativă actuală. La</p>

			<p>momentul de față, în funcția publică (Legea nr. 158/2008) există deja un cadru de referință aplicabil, asigurat prin Legea nr. 25/2008 privind Codul de conduită a funcționarului public. Mai mult, ca parte a unei strategii coerente de modernizare a resurselor umane din cadrul administrației publice, Cancelaria de Stat pregătește un nou proiect de lege de bază care va abroga Legea nr. 25/2008. Acest viitor act normativ va reglementa pe larg, la nivel de lege primară, principiile de etică și normele de conduită, oferind o viziune consolidată și standarde moderne. Aceste noi reglementări extinse vor servi drept model de referință și reper jurisprudential inclusiv pentru principiile și normele ce vor fi detaliate pentru demnitari și personalul din cabinet.</p> <p>2. Imposibilitatea constituțională a unei enumerări exhaustive în legea-cadru: Legea nr. 199/2010 reglementează un spectru extrem de larg și eterogen de subiecți. Fiecare categorie de demnitar este unică, are un statut juridic distinct și un specific de activitate cu totul aparte. De exemplu, judecătorii au principii de etică și norme de conduită profesională aplicabile în mod exclusiv lor, care nu pot fi transpuse în cazul Președintelui Republicii Moldova sau al deputaților. Tocmai de aceea, reieșind din principiul independenței justiției și al separației puterilor în stat, Consiliul Superior al Magistraturii (CSM) și Adunarea Generală a Judecătorilor sunt abilitate să aprobe principiile de etică și normele de conduită pentru corpul judecătoresc, iar nu Guvernul sau Parlamentul. În consecință, inserarea exhaustivă, limitativă și expresă în textul legii primare a unor reguli unice de etică este complet irealizabilă și ar</p>
--	--	--	---

			<p>constitui o imixtiune gravă în competențele specifice ale altor autorități constituționale și organe de autoadministrare.</p> <p>3. Legitimitatea și publicitatea delegării către Guvern: Concretizarea ulterioară a normelor prin hotărâre de Guvern (prevăzută la art. IX, noul art. 5³) este o soluție corectă și perfect legală. Această hotărâre se va aplica strict în limitele de competență ale executivului: pentru membrii Guvernului, demnitarii și personalul din cabinetele acestora din cadrul administrației publice centrale de specialitate. Actul normativ subsidiar va parcurge toate etapele de transparență decizională, va fi publicat în Monitorul Oficial și va avea caracter public, satisfăcând pe deplin exigențele de accesibilitate și previzibilitate statuate de CEDO și de Legea nr. 100/2017.</p>
	38.	<p>Art. XI- art.12 din Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului</p> <p>Se recomandă modificarea normei în sensul stabilirii exprese și limitative a cazurilor de eliberare din funcție, clarificării naturii juridice a propunerii șefului Inspectoratului (consultativă sau obligatorie), instituirii unor criterii obiective și verificabile pentru încetarea raporturilor de serviciu, precum și asigurării unui echilibru normativ între condițiile de ocupare a funcției prin concurs și cele de eliberare din funcție.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Art. 12, alin. (3) din Legea nr. 320/2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului va avea urm[ătorul] cuprins:</p> <p>„(3) Șeful Inspectoratului General al Poliției este asistat de șefi adjuncți, numiți în funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne la propunerea șefului Inspectoratului, în baza unui concurs public, organizat în condițiile legii.</p> <p>Șefii adjuncți sunt eliberați din funcție prin ordinul ministrului afacerilor interne, la propunerea motivată a șefului Inspectoratului General al Poliției, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.”</p>
	39.	<p>Se constată că art. 25 alin. (2) instituie o interdicție generală privind desfășurarea de către funcționarii publici a activităților remunerate incompatibile cu exercitarea funcției publice, inclusiv în situația prevăzută la alin. (2) lit. c), referitoare la activitățile desfășurate în cadrul entităților a căror activitate este controlată,</p>	<p>Se acceptă parțial.</p> <p>Obiecția se acceptă parțial, prin ajustarea tehnico-juridică a textului introductiv de la art. 25 alin. (3) din proiect, pentru a clarifica fără</p>

	<p>subordonată sau, în anumite privințe, ține de competența autorității publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea. Totodată, alin. (3), în special lit. c), e) și f), instituie o serie de derogări de la regimul general al incompatibilităților, fără a reglementa expres raportul dintre acestea și interdicția prevăzută la alin. (2) lit. c). În aceste condiții, textul normei poate ridica dificultăți de interpretare în ceea ce privește delimitarea sferei de aplicare a derogărilor și a limitelor incompatibilităților instituite. În ceea ce privește art. 25 alin. (3) lit. f), se observă că acesta permite desfășurarea unor activități în sectorul privat cu condiția ca acestea să nu fie în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate, iar activitatea persoanei juridice de drept privat să nu fie controlată, subordonată sau, în anumite privințe, de competența autorității publice. Sintagmele „legătură indirectă cu atribuțiile exercitate” și „în anumite privințe” nu sunt însoțite de criterii de interpretare sau de aplicare, ceea ce poate determina abordări diferite în procesul de evaluare a compatibilității activităților externe cu statutul funcției publice. Din această perspectivă, ar putea fi oportună precizarea unor criterii suplimentare care să contribuie la aplicarea uniformă a normei. De asemenea, coroborarea alin. (3) lit. f) cu alin. (2) lit. c) poate necesita clarificări suplimentare pentru a exclude eventualele interpretări diferite privind posibilitatea desfășurării unor activități în sectorul privat în domenii aflate în sfera de competență, control sau supraveghere a autorității publice. Referitor la art. 25 alin. (3) lit. c) și lit. e), se constată că ambele dispoziții reglementează participarea funcționarilor publici la activități desfășurate în cadrul proiectelor finanțate din surse externe. Astfel, lit. c) permite participarea în proiecte finanțate integral din surse externe nerambursabile în cadrul autorității publice, iar lit. e) permite participarea în echipe de proiect de asistență externă finanțate din granturi și/sau împrumuturi externe. În același timp, art. 20 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar reglementează deja participarea personalului din unitățile bugetare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe și acordarea unui spor salarial pentru asemenea activități. Totodată, textul nu conține prevederi referitoare la delimitarea atribuțiilor funcției publice de activitățile desfășurate în cadrul proiectelor, la evidența timpului alocat acestora sau la proceduri de verificare prealabilă a caracterului suplimentar al activităților remunerate. Se observă, de asemenea, că desemnarea funcționarilor publici în echipele de proiect se realizează prin act administrativ, fără ca norma să prevadă criterii de selecție, condiții de eligibilitate sau cerințe privind motivarea desemnării. În vederea sporirii transparenței și previzibilității procedurii, ar putea fi avută în vedere completarea normei cu asemenea elemente. În același timp, reglementarea nu prevede mecanisme procedurale de verificare preventivă și nici criterii uniforme de evaluare a compatibilității activităților respective cu funcția publică, aspect care ar putea fi</p>	<p>echivoc raportul de tip regulă-excepție, și completarea cu mențiunea că activitățile remunerate vor fi desfășurate în afara orelor de program.</p> <p>1. Absența modificărilor de substanță: Autorul avizului susține că proiectul aduce incertitudini privind delimitarea sferelor de aplicare. În realitate, intervenția din proiectul de lege nu aduce modificări de substanță drepturilor ori obligațiilor preexistente în dreptul pozitiv. Articolul 25, în versiunea sa actuală în vigoare, conține deja exact aceleași permisiuni și restricții, însă acestea se află dispersate haotic (fie înghesuite într-o singură frază la alin. (2) lit. c), fie adăugate ulterior ca alineate separate ² și ³). Intervenția din pachetul legislativ a avut ca scop exclusiv rearanjarea și ordonarea textului într-o structură logică, lizibilă și conformă cu standardele de tehnică legislativă.</p> <p>2. Corelarea extinsă a derogării: Pentru a elimina riscurile de interpretare semnalate și a stabili o legătură clară între norme, s-a acceptat propunerea ca textul introductiv al alineatului (3) să facă referire generală la derogarea de la prevederile alineatului (2), iar nu limitativ doar la litera c) a acestuia. În acest mod, devine indiscutabil faptul că situațiile enumerate la lit. a)–e) din noul alineat (3) sunt permise ca excepții clare de la regimul general al activităților remunerate interzise prin alineatul (2), inclusiv, după caz, prin lit.c).</p>
--	---	--

		<p>examinat inclusiv din perspectiva aplicării regimului juridic al conflictelor de interese și al incompatibilităților prevăzute de Legea nr. 132/2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate și Legea nr. 133/2016 privind declararea averii și intereselor personale.</p> <p>Recomandări: Reconsiderarea textului art. 25 prin precizarea raportului dintre derogările prevăzute la alin. (3) și interdicțiile stabilite la alin. (2), prin stabilirea expresă a modului în care excepțiile se aplică în raport cu regimul general de incompatibilități. Totodată, se recomandă delimitarea clară a domeniului de aplicare al art. 25 alin. (3) lit. c) și lit. e), pentru a evita suprapunerile de reglementare și incertitudinile privind încadrarea activităților desfășurate în proiecte finanțate din surse externe.</p>	
<p>Banca Națională a Moldovei (Avizul nr. 31-002/97/3317 din 23.06.2026)</p>	40.	<p>Cu referire 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 unic 443/CS/2026), remis spre avizare repetată prin scrisoarea Cancelariei de Stat nr. 22-69-6863 din 12 iunie 2026, Banca Națională a Moldovei reiterează propunerile și obiecțiile expuse în pct. 1 primul paragraf și pct. 3-7 din avizul nr. 31-002/89/3157 din 16 iunie 2026 (se anexează).</p>	<p>Se ia act. Avizul repetat include propunerile și observațiile prezentate în procedura de avizare care au fost argumentate corespunzător în sinteza la proiect (a se vedea argumentele din sinteza pag. 181-196). Suplimentar, menționăm că, art. 18 alin (3) indică termenul minim de activitate în funcțiile respective.) 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.</p>
<p>Ministerul Finanțelor (Aviz nr. 18/1-03/14 din 24.06.2026)</p>	41.	<p>Ministerul Finanțelor a examinat proiectul de lege privind modificarea unor acte normative (promovarea eticii profesionale și modernizarea sistemului de management al resurselor umane în administrația publică centrală) (număr unic 443/CS/2026), transmis spre expertizare Ministerului Justiției și Centrului Național Anticorupție, și reiterează argumentele și obiecțiile expuse anterior, menținându-și poziția exprimată în cadrul procedurii de avizare cu privire la următoarea propunere:</p>	<p>Nu se acceptă. Indemnizația prevăzută la art. VIII nu reprezintă o remunerare a muncii (efortului sau expertizei) membrilor, ci o compensare a cheltuielilor organizatorice aferente activității</p>

		<p>Cu referire la art. VIII ce prevede completarea Legii nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu art.5³, prin care se instituie Consiliul consultativ pentru etică și Comisia națională de etică, organe colegiale fără personalitate juridică, a căror membri, reprezentanți ai societății civile, urmează să beneficieze de o indemnizație lunară în mărime de 10% din cuantumul salariului mediu pe economie, achitat din bugetul autorităților publice care asigură secretariatul tehnic al acestora. Astfel, potrivit Notei de fundamentare la proiect se menționează că pentru remunerarea membrilor din organele colegiale de etică vor fi necesare cheltuieli bugetare suplimentare estimate la circa 125,0 mii lei anual (pentru cel mult 6 membri din societatea civilă), fără a fi indicată sursa de acoperire a acestora, circumstanță care nu permite aprecierea deplină a sustenabilității financiare a modificărilor propuse. În contextul celor expuse și având în vedere caracterul consultativ al structurilor instituite, precum și natura atribuțiilor acestora, se consideră oportună examinarea posibilității desfășurării activității membrilor acestora cu titlu gratuit/voluntariat, în vederea evitării generării unor cheltuieli suplimentare asupra bugetului de stat fără sursă de acoperire. Propunerea respectivă are la bază inclusiv următoarele argumente: -rolul unei societăți civile în cadrul comisiilor nu trebuie să fie condiționat de o anumită retribuție a membrilor desemnați, dar să fie unul motivat civic reprezentând maturitatea unei democrații autentice; -raportarea indemnizației lunare la cuantumul salariului mediu pe economie nu este una corectă, în contextul în care creșterea anuală a salariului mediu pe economie este expresia atât a compensării impactului proceselor inflaționiste cât și a creșterii economice în termeni reali. Or, evoluțiile respective nu au nici o conexiune cu cuantumul retribuțiilor membrilor din structurile respective. În acest context, Ministerul Finanțelor solicită consemnarea propunerii formulate, inclusiv a argumentelor aferente, având în vedere relevanța acesteia pentru fundamentarea și aplicarea corespunzătoare a prevederilor proiectului.</p>	<p>acestora (transport, multiplicarea materialelor și alte cheltuieli conexe). Aceasta se acordă exclusiv membrilor care reprezintă societatea civilă și doar cu condiția participării la cel puțin o ședință pe lună, fiind achitată din bugetul Cancelariei de Stat, similar modelului aplicat pentru comisia permanentă de concurs. Întrucât nu este vorba despre o retribuție, ci despre compensarea unor cheltuieli reale și condiționate de participarea efectivă, argumentele privind motivarea civică și raportarea la salariul mediu pe economie nu sunt aplicabile mecanismului propus.</p>
<p>Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor (Avis nr. 01-01-03/05/1799/26 din 24.06.2026)</p>	<p>42.</p>	<p>La art. X din proiectul de Lege s-a propus modificarea Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr.164-165, art.480). Astfel, la pct. 5 din articolul menționat în clasificatorul unic al funcțiilor publice, la codul C13, C14 și C15 au fost incluse titlurile de funcții de „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor”. În acest sens, la Codul funcției C14 și C15 a fost indicată funcția de „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor principal/ Consilieră pentru soluționarea contestațiilor principală”. Totuși, la Codul funcției C14, urma să fie indicat titlul „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor superior/Consilieră pentru soluționarea contestațiilor superioară”, iar la Codul funcției C15 urma să fie indicat titlul „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor /Consilieră pentru soluționarea contestațiilor” deoarece Consilierii</p>	<p>Se acceptă. Proiectul a fost ajustat corespunzător</p>

		<p>pentru soluționarea contestațiilor principali se regăsesc la Codul funcției C13. De asemenea, se propune completarea coloanei „Descriere generică” pentru funcțiile „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor principal/ Consilieră pentru soluționarea contestațiilor principală”, „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor superior/ Consilieră pentru soluționarea contestațiilor superior” și „Consilier pentru Soluționarea Contestațiilor / Consilieră pentru soluționarea contestațiilor” cu următorul conținut: -Pentru Codul funcției C13 completarea textului după cum urmează: „–realizează sarcini de complexitate majoră în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise, achizițiilor publice și soluționării contestațiilor; -Pentru Codul funcției C14 completarea textului după cum urmează: „–realizează sarcini de complexitate înaltă în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise, achizițiilor publice și soluționării contestațiilor; -Pentru Codul funcției C15 completarea textului după cum urmează: „–realizează sarcini de complexitate înaltă în domenii specializate de control, supraveghere, reglementare și monitorizare, inclusiv în domeniul finanțelor publice, concurenței, integrității, audiovizualului, protecției datelor cu caracter personal, finanțării partidelor politice, executării hotărârilor emise, achizițiilor publice și soluționării contestațiilor”. În concluzie, Autoritatea Națională pentru Soluționarea Contestațiilor salută și susține actualizarea cadrului normativ ținând cont de propunerile indicate.</p>	
<p>Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal al Republicii Moldova (Aviz nr. 04-01/2230 din 24.06.2026)</p>	<p>43.</p>	<p>La art. V, punctul 3 din proiectul de lege se prevede completarea art. 4 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, după textul „ai Autorității Naționale de Integritate,” cu textul „ai Centrului Național de Management al Crizelor,”. În forma actuală, art. 4 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 enumeră categoriile de funcționari publici cu statut special, incluzând colaboratori ai serviciului diplomatic, ai serviciului vamal, ai serviciului fiscal de stat, ai Serviciului Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor, ai Autorității Naționale de Integritate, ai organelor apărării, securității naționale și ordinii publice, precum și alte categorii stabilite prin legi speciale. În acord cu prevederile art. 68 alin. (2) din Legea nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal (în vigoare din 23 august 2026), funcția de inspector de protecție a datelor este o funcție publică cu statut special, exercitată în modul stabilit de prezenta lege și de Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Astfel, din propunerea de modificare propusă se constată că, Centrul Național pentru Protecția Datelor cu</p>	<p>Se acceptă. Proiectul a fost ajustat corespunzător. Art.4 alin. (2) din Legea nr.158/2008 după textul „ ai Centrului Național de Management al Crizelor,” se completează cu textul „ai Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal”.</p>

		<p>Caracter Personal nu este menționat în lista instituțiilor cu statut special, ceea ce ar genera un vid normativ și riscul unor interpretări divergente. Necesitatea prezentei modificări derivă din obligația de a asigura coerența și unitatea cadrului normativ privind funcția publică cu statut special, în contextul intrării în vigoare, la 23 august 2026, a Legii nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal. Această lege consacră, prin art. 68 alin. (2), faptul că funcția de inspector de protecție a datelor este o funcție publică cu statut special, exercitată potrivit dispozițiilor sale și ale Legii nr. 158/2008.</p> <p>Prin urmare, se propunem completarea art. 4 alin. (2) după textul „, ai Centrului Național de Management al Crizelor,” cu textul „,ai Centrului Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal”, pentru a consacra în mod explicit statutul special al inspectorilor de protecție a datelor. Modificarea propusă nu reprezintă doar o ajustare tehnică, ci o armonizare necesară a legislației naționale, menită să garanteze că inspectorii de protecție a datelor, ca funcționari publici cu statut special, beneficiază de același regim juridic ca și celelalte categorii enumerate în Legea nr. 158/2008.</p>	
<p>Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (Aviz nr. 21-3499 din 25.06.2026)</p>	<p>44.</p>	<p>Obiectăm asupra completării art. 60 alin. (2) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (articolul V din proiect) cu un nou enunț potrivit căruia, în cazul încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public, sancțiunea disciplinară aplicată își produce efectele până la expirarea termenului de acțiune stabilit în actul administrativ de sancționare disciplinară, în măsura în care legea nu prevede altfel, considerând necesară reexaminarea oportunității introducerii unei asemenea norme. În acest context, apreciem că, din perspectiva regimului juridic al funcției publice, sancțiunea disciplinară trebuie să fie indisolubil legată de existența raportului de serviciu și să producă efecte exclusiv în cadrul acestuia. Or, potrivit art. 56 din Legea nr. 158/2008, răspunderea disciplinară intervine pentru încălcarea obligațiilor de serviciu, a normelor de conduită și pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor aferente funcției publice exercitate în cadrul unei autorități publice concrete. Astfel, considerăm că sancțiunea disciplinară trebuie să rămână un fapt juridic consemnat în dosarul personal și în evidențele autorității publice pentru perioada în care a existat raportul de serviciu, însă efectele acesteia nu ar trebui să se extindă după încetarea raportului respectiv. Prin urmare, considerăm necesară clarificarea finalității urmărite prin norma propusă. Dacă intenția de reglementare vizează situațiile de reîncadrare ulterioară în funcția publică, nu este clar de ce se urmărește menținerea efectelor sancțiunii disciplinare după încetarea raportului de serviciu, întrucât o asemenea soluție nu rezultă din aplicarea Legii nr. 158/2008. Menținerea efectelor sancțiunii disciplinară</p>	<p>Se acceptă. Proiectul a fost ajustat corespunzător. Pct. 21, art. V din proiectul de lege a fost exclus.</p>

Secretar general adjunct al Guvernului

/semnat electronic/

Alexandru IACUB