



GUVERNUL
REPUBLICII
MOLDOVA

RAPORT ANUAL

**cu privire la funcția publică
și statutul funcționarului public**

2024

CHIȘINĂU 2025



CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR

SUMAR EXECUTIV

ASPECTE METODOLOGICE

1. CADRUL GENERAL ȘI MODIFICĂRILE CADRULUI NORMATIV PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN ANUL 2024

2. FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

- 2.1. Dimensiunea serviciului public
- 2.2. Analiza de gen a funcționarilor publici
- 2.3. Analiza după vârstă a funcționarilor publici
- 2.4. Analiza după vechime în funcția publică

3. IMPLEMENTAREA CADRULUI NORMATIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

- 3.1. Ocuparea funcției publice
- 3.2. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți
- 3.3. Evaluarea performanțelor profesionale
- 3.4. Dezvoltarea profesională
- 3.5. Răspunderea disciplinară
- 3.6. Raporturile de serviciu

4. CONCLUZII ȘI PRIORITĂȚI PENTRU 2025–2027

ANEXE

LISTA ABREVIERILOR

AP	Autorități publice
APC	Autorități ale administrației publice centrale
APL	Autorități ale administrației publice locale
APL I	Autorități ale administrației publice locale de nivelul întâi
APL II	Autorități ale administrației publice locale de nivelul al doilea
ATAS	Agenzie Teritorială de Asistență Socială
IAP	Institutul de Administrare Publică
CAL	Centrul de Armonizare a Legislației
fdp	Funcție de demnitate publică
fp	Funcție publică/funcționar public
fpc	Funcție publică de conducere/funcționar public de conducere
fpcns	Funcție publică de conducere de nivel superior/funcționar public de conducere de nivel superior
fpe	Funcție publică de execuție/funcționar public de execuție
fpss	Funcție publică cu statut special
pcpfdp	Post din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică
ps	Post de specialitate
pdt	Post de deservire tehnică
pa	Post auxiliar

SUMAR EXECUTIV

Cancelaria de Stat, prin intermediul Direcției managementului funcției publice, analizează anual impactul politicilor și măsurilor implementate, într-un raport comprehensiv care prezintă aplicarea legislației în domeniul funcției publice și statutului funcționarului public, precum și cele mai recente tendințe în domeniul resurselor umane din serviciul public.

În anul 2024, în serviciul public din Republica Moldova au activat **58 325 de persoane**, dintre care 15 409 de funcționari publici cu statut general, 19 287 de funcționari publici cu statut special și 21 117 angajați care susțin activitatea instituțională a autorităților publice (personal de deservire tehnică, de specialitate și auxiliar). 62,8% dintre funcționarii publici cu statut general activează în autoritățile administrației publice centrale.

55% din numărul total de angajați în serviciul public sunt **femei**. Raportul de gen variază între categoriile de funcții publice/posturi. În rândul funcționarilor publici cu statut general, femeile ocupă 75,6%, în timp ce 75,4% dintre funcționarii publici cu statut special sunt bărbați. În ultimii cinci ani, se înregistrează o ușoară creștere a ponderii femeilor în funcțiile publice de conducere, funcțiile de conducere de nivel superior, funcțiile de demnitate publică, inclusiv în funcțiile publice cu statut special.

Vârsta medie a funcționarilor publici, în 2024, a constituit **46,3 ani** – 41,8 în autoritățile administrației publice centrale și 48,5 în autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și al doilea. Peste o treime dintre funcționarii publici activează în serviciul public de peste 15 ani.

Pe parcursul anului 2024 au fost suplinite 3 920 de funcții publice vacante și temporar vacante. Peste jumătate dintre acestea (52,1%) au fost ocupate prin concurs. În medie, în 2024, **2,1 candidați** au concurat pentru o singură poziție – cea mai înaltă rată din ultimii cinci ani.

Funcționarii publici care acced pentru prima dată în funcția publică parcurg o perioadă de probă de trei luni, în calitate de funcționari publici debutanți. Dintre cei **1 359 de funcționari publici debutanți** care au activat în 2024 în serviciul public, 1 058 (77,9%) au fost confirmați în funcție, finalizând cu succes perioada de probă.

Activitatea funcționarilor se evaluează semestrial. În 2024, au fost efectuate **27 856 de evaluări ale performanței profesionale**, dintre care, în 20 159 de cazuri, funcționarii publici au fost apreciați cu „foarte bine”.

Pentru sporirea competențelor și cunoștințelor în domeniile lor de activitate, 11 402 de funcționari publici au beneficiat de **638 340 de ore de dezvoltare profesională**. Dintre 11 402 funcționari publici instruiți în 2024, 6 870 (60,3%) au beneficiat de cel puțin 40 de ore de instruire, precum prevede legea.

Raportul analizează acești indicatori pe categorii de funcții publice/posturi și niveluri administrative, în dinamică comparativă, pe parcursul anilor 2020–2024. Principalele tendințe sunt prezentate în tabelul de mai jos. Pe baza tendințelor identificate, sunt formulate recomandări și prognoze pentru optimizarea proceselor de recrutare, integrare și dezvoltare a resurselor umane din serviciul public.

Indicatori	U/M	2020	2021	2022	2023	2024	Situația
<i>Gradul de ocupare a funcțiilor publice conform cadrului normativ</i>	%	85,0	84,6	81,4	80,5	79,3	
<i>Vârsta medie a funcționarilor publici</i>	ani	44,0	45,0	45,0	45,5	46,3	
<i>Ponderea pensionarilor în numărul funcționarilor publici</i>	%	9,0	9,4	9,3	9,9	9,2	
<i>Ponderea funcțiilor publice ocupate în bază de merit:</i>	%	67,2	68,0	72,7	69,8	70,7	
<i>a) concurs</i>	%	53,7	54,5	52,7	52,3	52,1	
<i>b) promovare</i>	%	13,5	13,5	20,1	17,5	18,6	
<i>Rata funcționarilor publici evaluați cu calificativele „foarte bine” și „bine”</i>	%	99,1	99,3	99,2	99,2	99,5	
<i>Ponderea funcționarilor publici care au fost sancționați disciplinar</i>	%	1,6	2,1	1,1	0,6	0,8	
<i>Rata de instruire a funcționarilor publici</i>	%	63,1	72,3	71,4	70,8	74,0	
<i>Ponderea funcționarilor publici instruiți minimum 40 ore/an (din totalul celor instruiți)</i>	%	62,6	60,6	73,9	73,9	60,2	
<i>Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți minimum 40 ore (din totalul celor instruiți)</i>	%	38,0	32,3	38,7	60,9	85,3	
<i>Sursa: Datele prezentate de autoritățile publice</i>							
Legendă. Culoarea verde indică situație bună, culoarea galbenă – satisfăcătoare, culoarea roșie – nesatisfăcătoare; săgeata în sus – situația s-a îmbunătățit, săgeata orizontală – situația a rămas aceeași, săgeata în jos – situația s-a înrăutățit comparativ cu anul precedent.							

ASPECTE METODOLOGICE

Raportul cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2024 evaluează dinamica și tendințele în domeniul gestionării resurselor umane în autoritățile administrației publice centrale și autoritățile administrației publice locale de nivelul întâi și nivelul al doilea. Analiza se bazează pe legislația în vigoare, modificările cadrului normativ și datele colectate centralizat de Cancelaria de Stat de la **1 064** de autorități publice, dintre care **121 de autorități ale administrației publice centrale** și **943 de autorități ale administrației publice locale** (896 de autorități ale administrației publice locale de nivelul întâi și 47 de autorități ale administrației publice locale de nivelul al doilea).

Pentru anul 2024, toate autoritățile publice au furnizat datele cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, înregistrându-se o **rată de completare de 100%**. Astfel, datele pentru 2024 reflectă în întregime situația din serviciul public din Republica Moldova în anul de referință. Comparativ cu anul precedent, raportul din 2024 include datele de la autoritățile administrației publice centrale înființate pe parcursul anului 2023 (*Agencia Națională Antidoping, Agenția Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violentei împotriva Femeilor și Violentei în Familie, Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării, Biroul de Investigare a Accidentelor și Incidentelor în Transporturi, Agenția Națională de Îmbunătățiri Funciare, Agenția Feroviară, Agențiile Teritoriale de Asistență Socială, Serviciul de evidență și circulație a bunurilor culturale imobile, Agenția pentru Securitate Cibernetică*) și care nu dispuneau de personal angajat în momentul colectării datelor pentru raportul precedent.

Cancelaria de Stat a colectat datele de la autoritățile administrației publice prin intermediul portalului guvernamental www.cariere.gov.md. Până în 2023, datele privind autoritățile administrației publice locale erau colectate prin intermediul autorităților administrației publice locale de nivelul al doilea. Începând cu anul 2023, mecanismul de colectare a datelor a fost optimizat, astfel încât autoritățile publice de nivelul I transmit direct datele către Cancelaria de Stat. Această schimbare contribuie la consolidarea bazei de date privind situația la nivel național și la reducerea factorului erorilor umane în compilarea datelor la diferite niveluri ierarhice.

Datele pentru anul 2024 au fost colectate prin intermediul unui chestionar standard, structurat în cinci compartimente:

- I. Date generale despre personalul din autoritățile publice din Republica Moldova (situația la 01.01.2025);
- II. Date despre aplicarea procedurilor de personal în anul 2024 (Hotărârea Guvernului nr. 201/2009);
- III. Date despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în anul 2024 (anexa nr. 10 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009);

- IV. Date despre planificarea cursurilor pentru dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici;
- V. Date privind programul de stagii plătite în serviciul public (Legea nr. 123/2023 și Hotărârea Guvernului nr. 532/2023).

Chestionarul detaliat este propus spre analiză în anexe.

Chestionarul conține **63 de indicatori cantitativi**, care însumează 239 de subindicatori. Acesta introduce noi categorii de date, precum numărul funcționarilor publici promovați prin concurs intern, rata voluntară de fluctuație a funcționarilor publici și rata involuntară de fluctuație a funcționarilor publici, numărul de funcții publice ocupate din rândul absolvenților programului de stagii plătite în serviciul public, numărul persoanelor contractate/angajate în afara statelor de personal, inclusiv pe domeniul de activitate sau tipul de serviciu prestat (managementul proiectelor, comunicare, tehnologii informaționale etc.), numărul de funcționari publici reevaluați, numărul de funcționari publici care au contestat rezultatele evaluării în instanța de judecată sau numărul de funcționari cu obiective și indicatori de performanță revizuiți. Indicatorii suplimentari permit o analiză mai amplă și detaliată a modului în care personalul din serviciul public este angajat, instruit și evaluat.

Datele colectate au fost analizate comparativ pe parcursul perioadei 2020–2024 pentru a identifica principalele tendințe și domenii de intervenție care vor fundamenta prioritățile și politicile Cămarilor de Stat în domeniul managementului funcției publice. Rezultatele analizei comparative sunt sintetizate în tabele și reprezentări grafice, dezagregate pe categorii de vârstă, sex, vechimea și statutul funcționarilor în serviciul public.

1. CADRUL GENERAL ȘI EVOLUȚIILE CADRULUI NORMATIV PRIVIND FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN ANUL 2024

Politica statului în domeniul managementului funcției publice și al funcționarilor publici este de competența Guvernului și este realizată de către Cancelaria de Stat. Autoritatea coordonează implementarea politicilor de personal în ministere și alte autorități administrative centrale și locale, având și rolul de a supraveghea reformele administrației publice. Direcția managementului funcției publice din cadrul Cancelariei de Stat promovează și implementează politica în domeniul funcției publice și oferă suport subdiviziunilor de resurse umane din autoritățile publice.

Cadrul juridic care reglementează funcția publică, statutul funcționarilor publici și raporturile acestora cu autoritățile publice, este stabilit prin Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, precum și prin Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind aplicarea prevederilor legii menționate. Regimul juridic al funcțiilor de demnitate publică și al personalului din cabinetele demnitarilor este definit de Legea nr. 199/2010 și Legea nr. 80/2010. În paralel, o serie de alte acte normative reglementează activitatea funcționarilor publici cu statut special. În Republica Moldova această categorie include colaboratorii serviciului diplomatic, serviciului vamal, ai organelor apărării, securității naționale și ordinii publice, precum și alte categorii stabilite prin lege. Aceștia sunt supuși unei legislații speciale care reglementează statutul lor, dar pot fi reglementați și de legislația generală aferentă funcției publice în părțile care nu sunt acoperite de legile speciale.

În 2024, cadrul normativ a fost modificat și completat cu o serie de prevederi care urmăresc consolidarea capacităților autorităților publice în gestionarea și atragerea cadrelor competente. Actualizarea cadrului normativ s-a realizat prin operarea de modificări la:

- ☐ Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (prin Legea nr. 47/2024);
- ☐ Legea nr. 123/2023 cu privire la stagiile plătite în serviciul public (prin Legea nr. 96/2024);
- ☐ Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (prin Hotărârea Guvernului nr. 581/2024);
- ☐ Hotărârea Guvernului nr. 532/2023 privind Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea stagiilor plătite în serviciul public (prin Hotărârea Guvernului nr. 362/2024).

Principalele modificări operate în anul 2024 prevăd:

- ☐ **Stabilirea cadrului normativ privind constituirea Corpului de rezervă al funcționarilor publici.** Capitolul VIII din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public a fost completată cu art. 65¹ care prevede constituirea corpului de rezervă din funcționarii publici care au demisionat conform prevederilor art. 65 sau care au fost eliberați din funcția publică în condițiile prevăzute în art. 62 alin. (1) lit. h), art. 63 alin. (1) lit. a)–d) și h).
- ☐ **Introducerea și reglementarea concursului intern.** Legiuitorul a reglementat prin Legea nr. 47/2024 cadrul general și condițiile de desfășurare a concursului intern (art. 45 al. (5) și art. 48 al. (8) din Legea 158/2008). Ulterior, prin Hotărârea de Guvern nr. 581/2024 a fost aprobat **Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului intern** ca anexa nr. 13 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009. Concursul intern se organizează în scopul identificării celui mai potrivit candidat din rândul funcționarilor publici înscriși pentru ocuparea funcțiilor publice vacante sau temporar vacante din cadrul autorității publice prin promovare sau, după caz, prin transfer la cerere.
- ☐ **Desfășurarea probei scrise în cadrul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare ale Republicii Moldova** pentru candidații la funcțiile publice admiși la concurs, dar care se află peste hotarele țării. Această opțiune poate fi solicitată de către candidați prin intermediul poștei electronice cu cel mult două zile lucrătoare înainte de data desfășurării acesteia.
- ☐ **Definirea și lărgirea categoriei funcționarilor publici de conducere de nivel superior** prin transformarea funcției publice de conducere „adjunct al conducătorului autorității administrative din subordinea ministerului” în funcție publică de conducere de nivel superior.
- ☐ **Reducerea perioadei de probă a funcționarului debutant** de la 6 la 3 luni, cu posibilitatea extinderii cu 3 luni, la decizia șefului subdiviziunii din care face parte funcționarul public debutant, în funcție de calificativul de evaluare.
- ☐ **Reducerea numărului de ore pentru un stagiu complet în serviciul public** de la 720 de ore la 480 de ore, acumulate pe parcursul a cel mult 6 luni consecutive.

Ajustările cadrului normativ reflectă evoluția consolidării managementului funcției publice și alinierea la bunele practici internaționale. Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public permite, prin analiză comparativă, evaluarea impactului măsurilor întreprinse în anii precedenți.

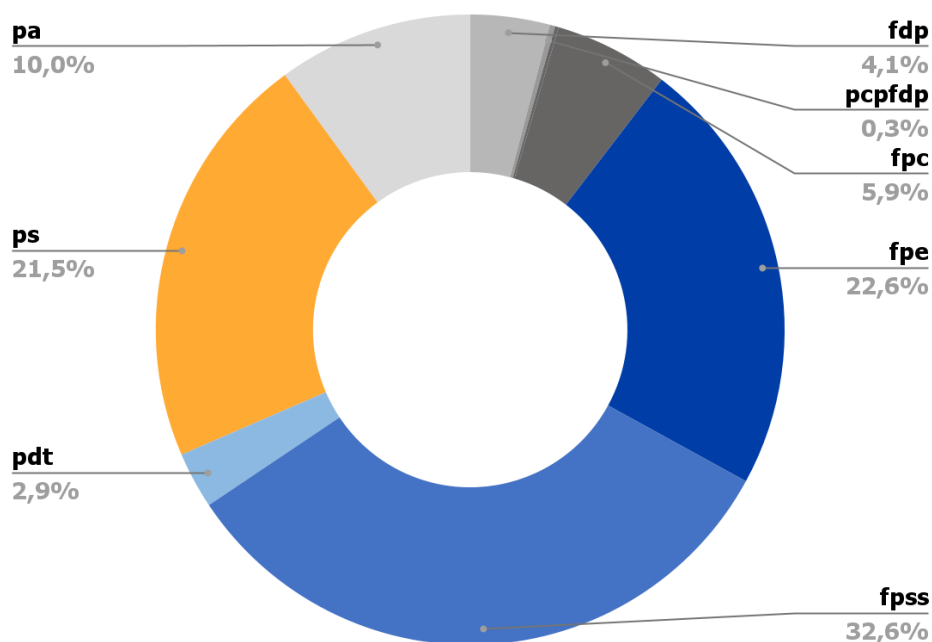
2. FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Dimensiunea serviciului public

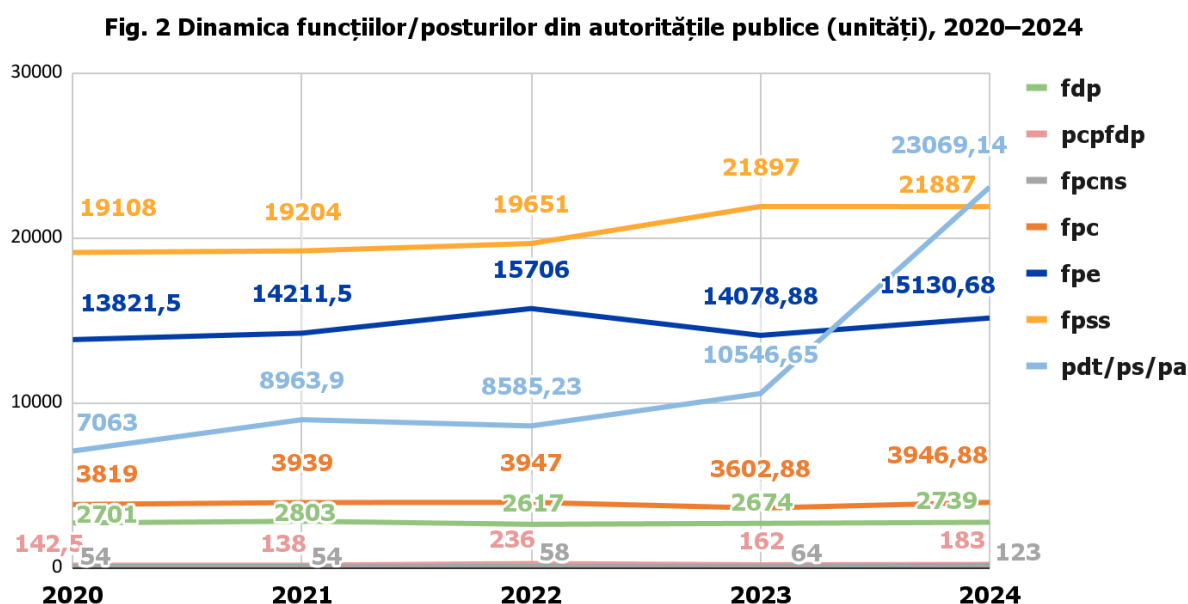
Serviciul public reprezintă activitatea de interes public (educație, sănătate, protecție socială etc.), organizată și desfășurată de către o autoritate publică. În scopul realizării interesului public, autoritatea acționează prin intermediul funcționarilor, care în conformitate cu responsabilitățile ce le revin, ocupă *funcții de demnitate publică, funcții publice cu statut general – funcții publice de conducere de nivel superior, funcții publice de conducere, funcții publice de execuție – și funcții publice cu statut special*. Demnitarii pot fi asistați în exercitarea funcției de un cabinet. Activitatea instituțională a autorității publice este realizată prin personalul angajat în *posturi de deservire tehnică, posturi de specialitate și posturi auxiliare*.

Potrivit datelor raportate de autoritățile publice la data de 1 ianuarie 2025, efectivul-limită de funcții publice și posturi, aprobat pentru anul 2024, a constituit **67 078,70 de unități**. Distribuția funcțiilor/posturilor în cadrul autorităților publice la sfârșitul anului 2024, reflectă o predominanță a funcțiilor publice cu statut general – **19 200,56 de unități** (28,6%) și a celor cu statut special – **21 887 de unități** (32,6%), în timp ce funcțiile de demnitate publică reprezintă 4,1% din total, iar categoriile posturilor din autoritățile publice care susțin activitatea instituțională reprezintă 34,4%.

Fig. 1 Structura funcțiilor/posturilor din autoritățile publice (%), 2024



În ultimii cinci ani, din 2020 până în 2024, efectivul-limită de personal din autoritățile publice a înregistrat o creștere de 21 129,7 unități. Această variație se explică preponderent prin extinderea bazei instituționale de raportare – urmare a creșterii numărului autorităților care au transmis date comparativ cu anii anteriori – precum și prin constituirea noilor autorități publice, menționate în compartimentul „*Aspecte metodologice*”. Astfel, majorarea nu reflectă integral o creștere reală a numărului de posturi, ci în mare parte o ajustare metodologică și instituțională.



Analiza comparativă pentru ultimii cinci ani indică că deși numărul unităților de funcții publice cu statut special înregistrează o creștere de 2 779 de unități, ponderea acestei categorii de funcții a scăzut de la 40,9% la sfârșitul anului 2020, la 32,6% la sfârșitul anului 2024. Scăderi înregistrează inclusiv ponderea funcțiilor cu statut general, de la 37,9% la 28,6%, și funcții de demnitate publică, de la 5,8% la 4,1%. Schimbarea ponderii funcțiilor publice și posturilor din serviciul public se datorează creșterii numărului de posturi care susțin activitatea instituțională a autorităților publice (posturi de deservire tehnică, posturi de specialitate și posturi auxiliare). Între anii 2020 și 2025, efectivul limită al acestei categorii de posturi a crescut cu 16 006,14 unități. Din 2023 până în 2024, numărul unităților de posturi de deservire tehnică, de specialitate și auxiliare a crescut de la 10 546,65 la 23 069,14 unități.

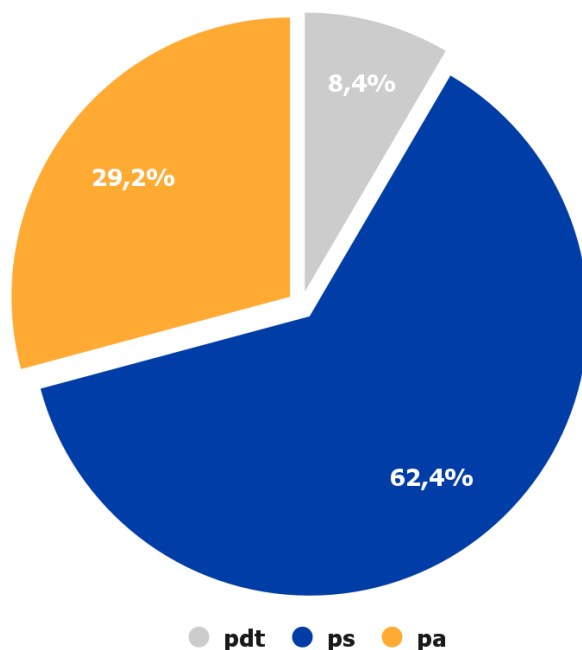
Sporirea numărului de unități înregistrează și alte categorii de funcții publice, precum funcțiile publice de conducere, unde se atestă cu 127,88 de unități mai mult decât la sfârșitul anului 2020, și funcțiile publice de conducere de nivel superior, unde remarcăm o creștere de 69 de unități, în același interval de timp. Sporirea numărului de funcții de conducere de nivel superior se datorează modificărilor operate la Legea nr. 158/2008. În urma modificărilor operate, adjuncții conducătorilor autorității administrative din

subordinea ministerelor au fost încadrați în categoria funcționarilor publici de conducere de nivel superior.

Funcțiile publice și posturile din serviciul public cuprind funcții/posturi cu normă întreagă și cu fracțiune de normă. Astfel, la sfârșitul anului 2024, numărul total de funcții și posturi în serviciul public constituie 68 031, dintre care 96% sau 65 300 de funcții/posturi sunt cu normă întreagă, iar 4%, ceea ce reprezintă 2 731 de funcții/posturi, sunt cu fracțiune de normă. Conform datelor de la 1 ianuarie 2025, 2 659 de funcții publice și posturi cu fracțiune de normă s-au înregistrat în APL I, iar în APL II – 72.

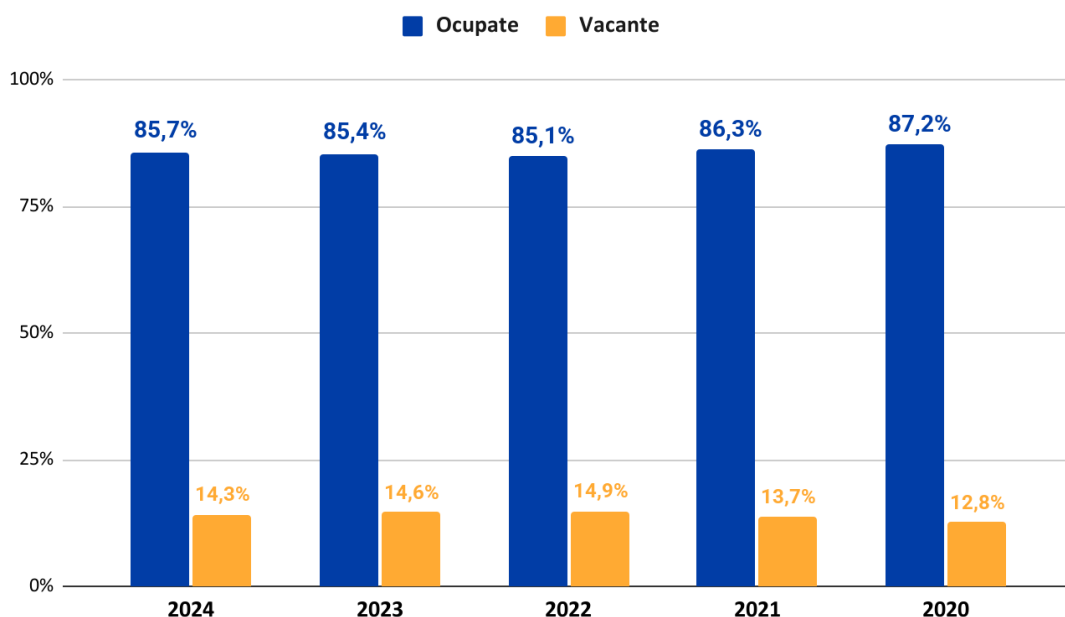
În 2024, datele privind efectivul limită a posturilor de suport instituțional au fost colectate separat, spre deosebire de anii precedenți. Informația colectată indică că cea mai mare pondere din numărul total de unități din această categorie o constituie posturile de specialitate. Aceasta se datorează creării la începutul anului 2024 a 10 Agenții teritoriale de asistență socială (ATAS) în cadrul reformei „Restart”, care a implicat instituirea unui număr mai mare de posturi. Dintre 23 069,14 posturi de deservire tehnică, de specialitate și auxiliare înregistrate la sfârșitul anului 2024, 62,4% (14 392,76 de posturi) constituie posturile de specialitate.

Fig. 3 Distribuția posturilor de suport instituțional (%), 2024



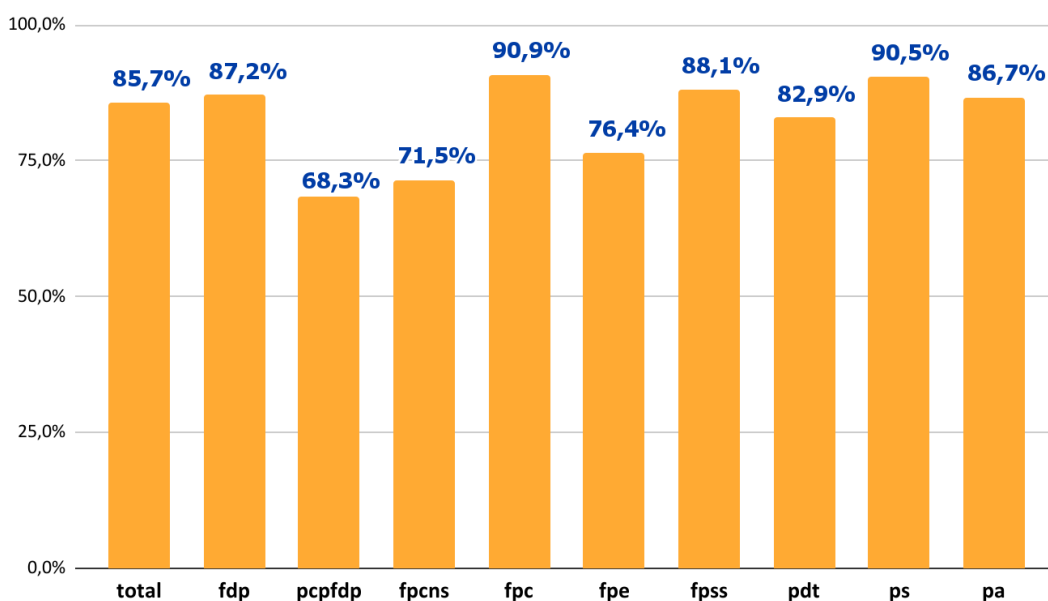
Din totalul funcțiilor/posturilor, 58 325 de funcții publice și posturi erau ocupate la sfârșitul anului 2024, înregistrând o creștere de 0,3% față de anul 2023. În ultimii cinci ani, cea mai înaltă rată de ocupare a funcțiilor publice și posturilor din serviciul public înregistrează anul 2020 cu 87,2%.

Fig. 4 Gradul de ocupare a funcțiilor publice/posturilor (%), 2020—2024



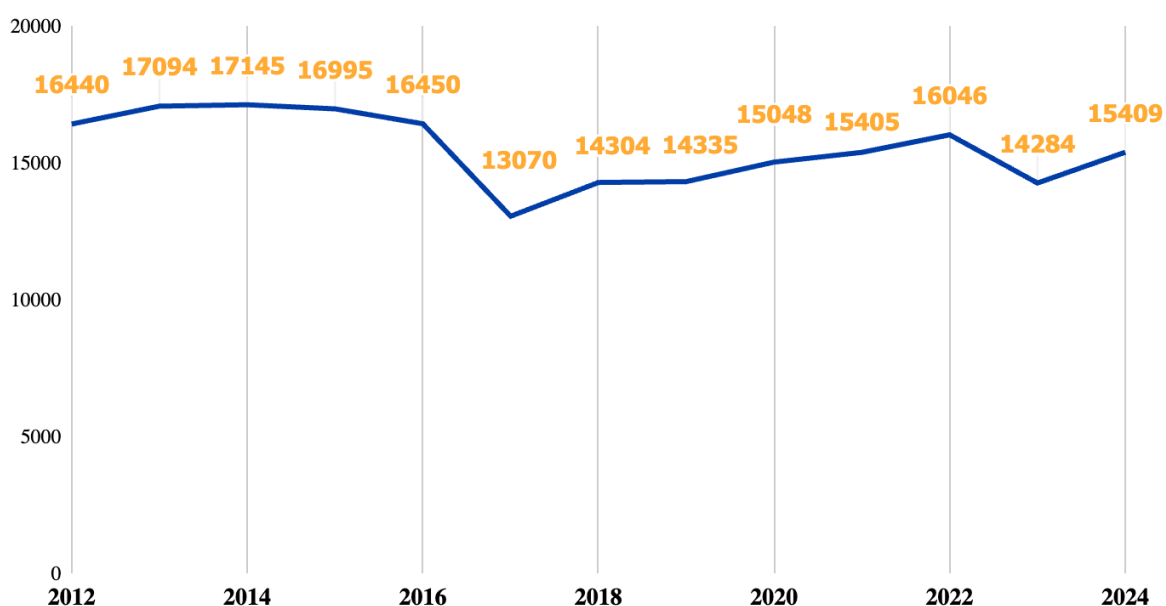
Din numărul de 58 325 de funcții publice și posturi ocupate, la 1 ianuarie 2025 în serviciul public activau: **15 409 funcționari publici cu statut general** (funcții publice de execuție, funcții publice de conducere și funcții publice de conducere de nivel superior), 19 287 de funcționari publici cu statut special și 21 117 angajați care susțin activitatea instituțională a autorităților publice (personal de deservire tehnică, de specialitate și auxiliar). 2 387 ocupă funcții de demnitate publică, fiind asistați de 125 de persoane care activează în cabinetul acestora.

Fig. 5 Gradul de ocupare pe categorii de funcții/posturi (%), 2024



Numărul funcționarilor publici cu statut general înregistrează în 2024 o creștere de 1 125 de persoane, comparativ cu 2023. După o creștere progresivă a numărului funcțiilor publice ocupate între 2018 și 2022, în 2023 se atestă o scădere de 11% față de anul 2022. Scăderea se explică prin faptul că în momentul colectării datelor pentru anul 2023 unele autorități erau în proces de reorganizare și recrutare a personalului. Datele din 2024 reflectă rezultatele reorganizării și suplinirii numărului de funcții/posturi.

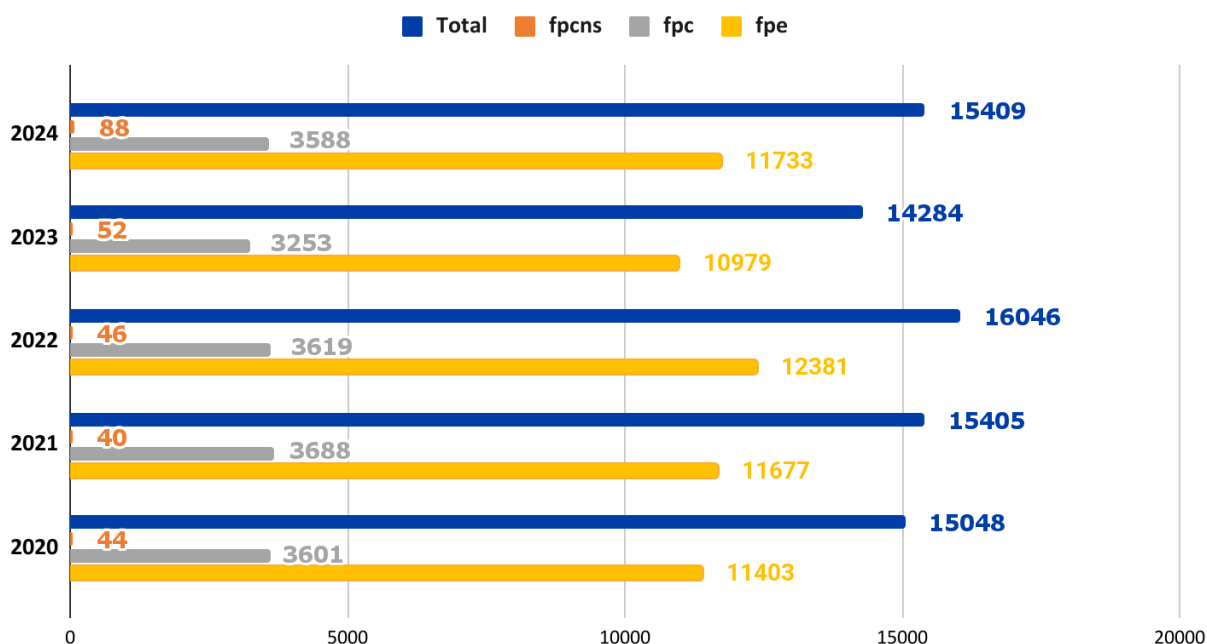
Fig. 6 Dinamica numărului de funcționari publici (persoane), 2012-2024



Pe parcursul anului 2024, rata de fluctuație în rândul funcționarilor publici a constituit 11,6%, în ușoară creștere comparativ cu anul precedent (11,4%). În 2024, Cancelaria de Stat a introdus doi subindicatori care reflectă mai detaliat cauzele fluctuației personalului – rata voluntară a fluctuației funcționarilor publici și rata involuntară a fluctuației funcționarilor publici. Rata involuntară în 2024 constituie 3,2% și indică ponderea funcționarilor care au fost eliberați din serviciul public din motive precum reorganizarea autorității în care activau și reducerea personalului sau atingerea vârstei de pensionare. Rata voluntară este de 8,4%. Astfel, dacă excludem funcționarii publici care s-au retras din serviciul public involuntar, rata de retenție a funcționarilor publici în 2024 reprezintă 91,6%.

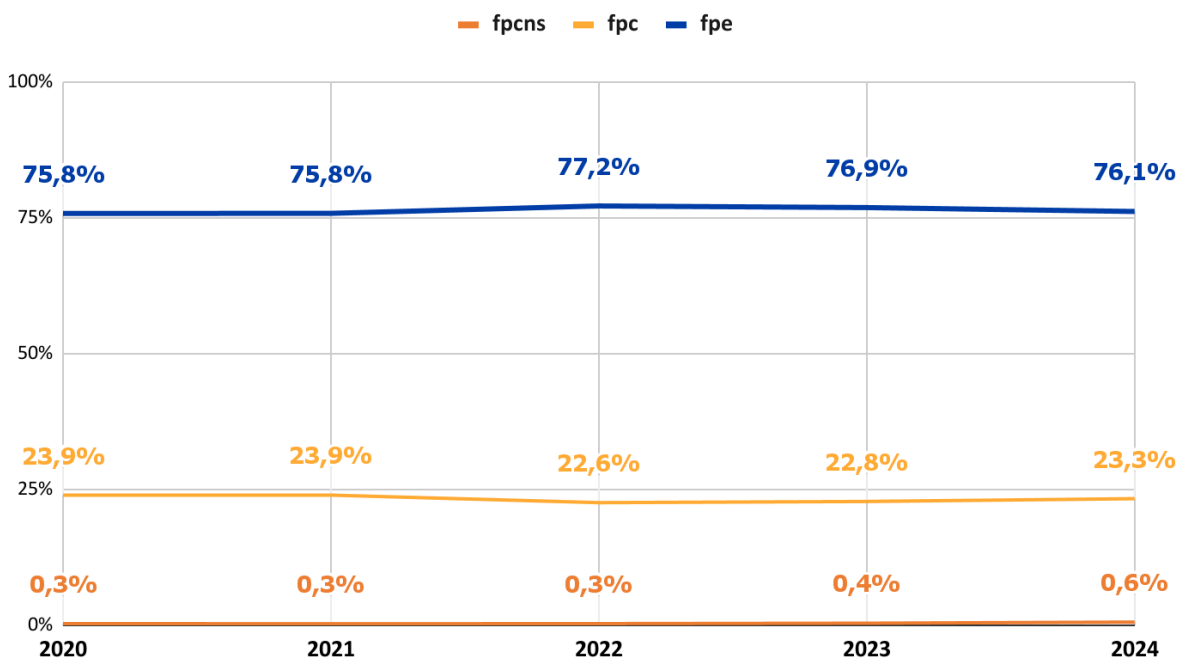
Realizând o comparație pe ultimii cinci ani, 2022 continuă să înregistreze cele mai înalte valori la numărul total de funcționari publici cu statut general, funcționari publici de conducere și funcționari publici de execuție.

Fig. 7 Structura corpului de funcționari publici cu statut general (persoane), 2020–2024



Cea mai mare pondere a funcțiilor publice cu statut general le revine funcționarilor publici de execuție. În 2024, acestea au constituit 76,1% din numărul total de funcționari publici, înregistrând o ușoară scădere în ultimii doi ani ca urmare a creșterii numărului funcționarilor publici de conducere și funcționarilor de conducere de nivel superior.¹

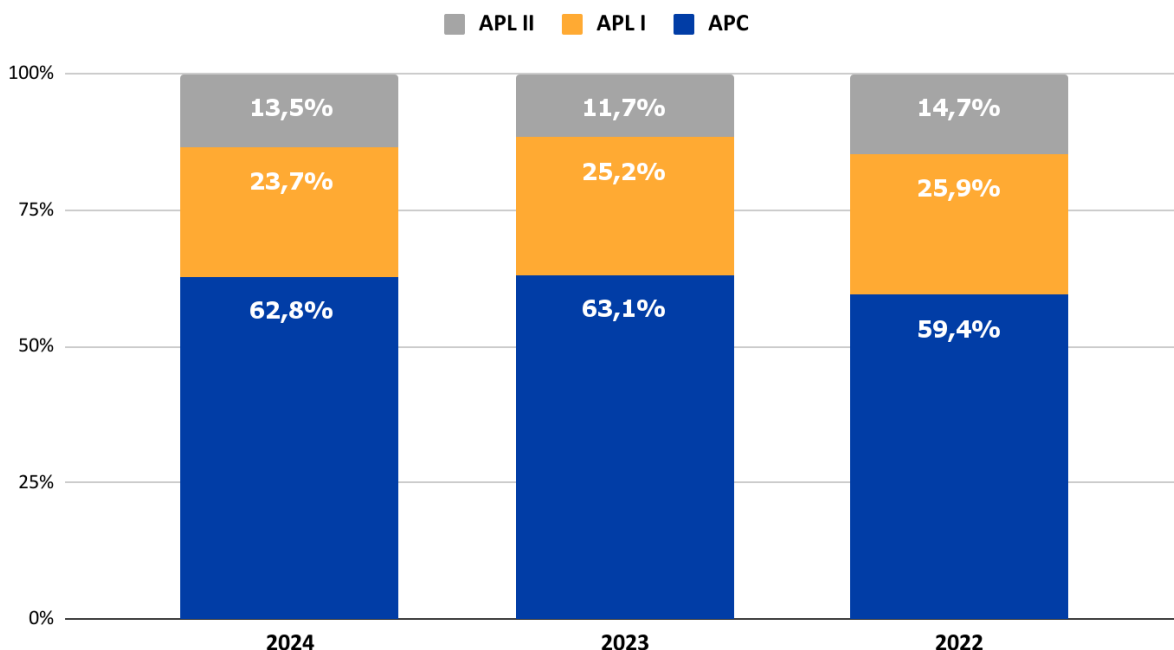
Fig. 8 Dinamica corpului de funcționari publici pe categorii de funcții (%), 2020–2024



¹ Valorile procentuale prezentate în graficul imediat următor sunt rotunjite la o zecimală, ceea ce poate cauza diferențe minore față de suma exactă de 100%.

Pe niveluri administrative, cea mai mare parte dintre funcționarii publici activează în autoritățile administrației publice centrale, iar ponderea cea mai mică o înregistrează autoritățile administrației publice locale de nivelul II. În 2024, 62,8% dintre funcționarii publici activau în APC, înregistrând o ușoară scădere de 0,3% comparativ cu anul precedent. În mediu, în ultimii trei ani, aproximativ ⅔ dintre funcționarii publici activează în administrația publică centrală.

Fig. 9 Ponderea funcționarilor publici pe cele trei niveluri de administrație (%), 2022–2024



Pentru a urmări situația incluziunii sociale și a egalității de tratament în serviciul public, Cancelaria de Stat monitorizează din 2023 ponderea funcțiilor publice și posturilor ocupate de persoane cu dizabilități. În serviciul public, conform datelor raportate la 1 ianuarie 2025, 1,5% dintre angajați au grad de dizabilitate, în ușoară creștere comparativ cu anul precedent când reprezentau 1,1% dintre persoanele care activează în serviciul public. Ponderea lor este mai mare în rândul funcționarilor publici cu statut general, unde înregistrează 3,1%, în creștere cu 0,8% comparativ cu anul 2023. Dintre categoriile de funcții publice cu statut general, în 2024, persoanele cu dizabilități înregistrează cea mai mare pondere în rândul funcționarilor publici de conducere de nivel superior – 3,4%.

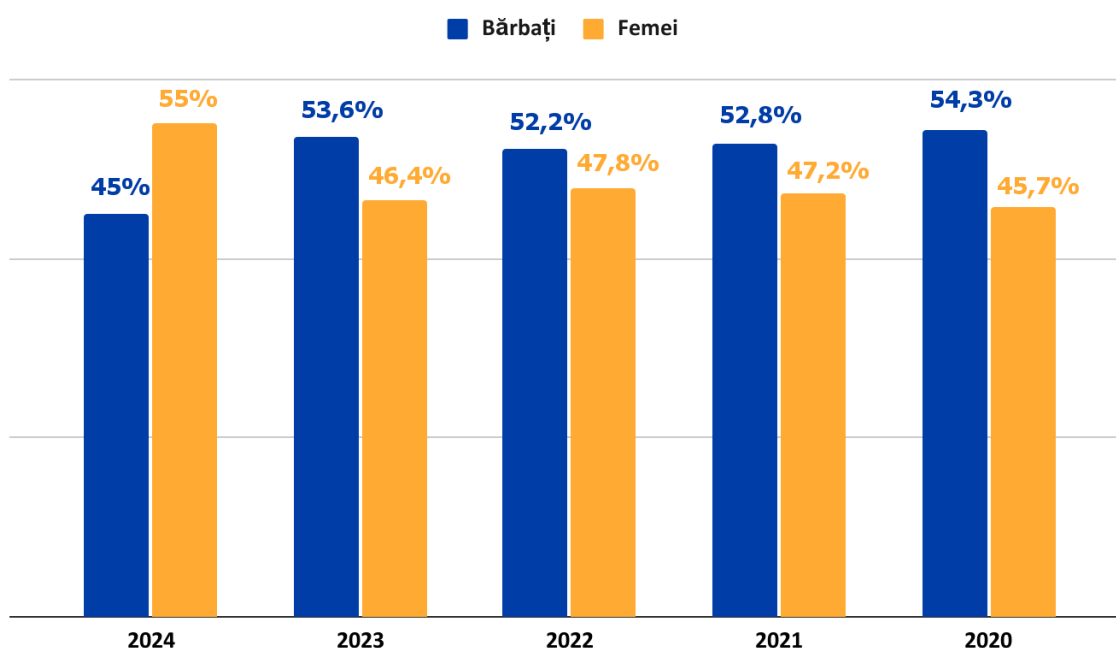
Serviciul public a suportat modificări în 2024, ca urmare a reorganizării și instituirii unor noi autorități în anul precedent. Structura și dimensiunea serviciului public s-a ajustat pentru a integra un număr mai mare de posturi și funcții publice. O structură adecvată este esențială pentru furnizarea unor servicii publice de calitate, eficiente și accesibile, contribuind la creșterea încrederii în administrația publică.

2.2. Distribuția de gen în funcția publică

Perspectiva de gen în serviciul public analizează accesul femeilor și bărbaților la oportunitățile de angajare, dezvoltare profesională și promovare, în particular în poziții de conducere, în cadrul autorităților publice. Analiza urmărește identificarea barierelor de gen pentru asigurarea unei reprezentări echilibrate în toate structurile administrației publice.

Distribuția pe gen a resurselor umane în serviciului public (numărul total de funcții publice și posturi), în ultimii cinci ani, analizată în ansamblu, indică un relativ echilibru între bărbați și femei. Numărul femeilor în serviciul public a crescut cu aproape 10% față de anul 2020, ajungând la **55% în 2024**. Cea mai mare creștere se înregistrează în 2024, cu 8,6% mai mult decât în anul 2023. Crearea unor noi autorități și rata de raportare de 100% înregistrată în 2024 au schimbat raportul de gen în serviciul public. Pentru prima dată în ultimii cinci ani, conform situației de la 1 ianuarie 2025, numărul femeilor din serviciul public îl depășește pe cel al bărbaților.²

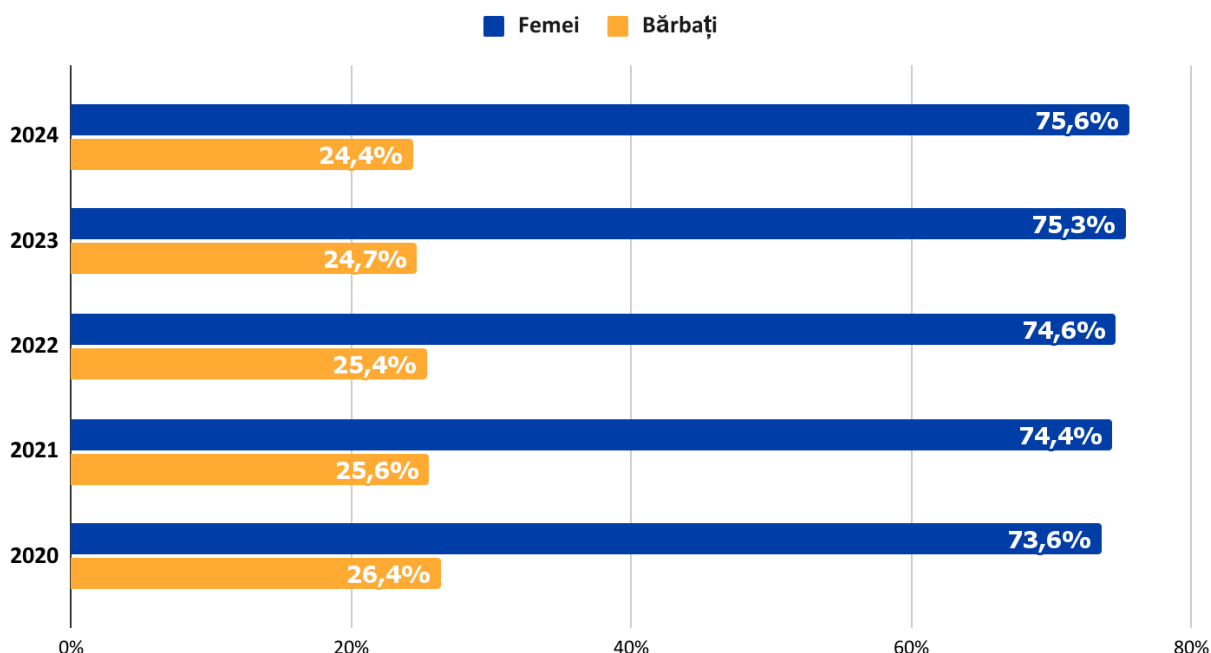
Fig. 10 Distribuția pe gen în administrația publică (%), 2020–2024



Analizând datele pe categorii de funcții publice remarcăm însă decalaje considerabile. În rândul funcționarilor publici cu statut general numărul femeilor îl depășește de trei ori pe cel al bărbaților pe parcursul ultimilor ani, tendință monitorizată de către Cancelaria de Stat din 2018. În ultimii cinci ani numărul femeilor în rândul funcționarilor publici a înregistrat o creștere de 2%, iar numărul bărbaților s-a redus de la 26,4% în 2020 la 24,4% în 2024.

² Valorile procentuale prezentate în graficul imediat următor sunt rotunjite la o zecimală, ceea ce poate cauza diferențe minore față de suma exactă de 100%.

Fig. 11 Distribuția pe gen în funcția publică (%), 2020–2024



În acest interval de timp a sporit numărul femeilor cu funcții de conducere și funcții de conducere de nivel superior. Cea mai înaltă rată de femei în funcții de conducere de nivel superior se atestă în anii 2021 și 2023, urmați de un declin în perioada imediat consecutivă. În funcțiile de conducere numărul femeilor a sporit constant din 2020, atingând 75% din numărul total de funcționari publici, la sfârșitul anului 2024.

Tab. 1 Distribuția pe gen pe categorii de funcții publice (%), 2020 – 2024

Categorie	fpcns		fpc		fpe	
	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
2024	46,6%	53,4%	25%	75%	24,1%	75,9%
2023	40,4%	59,6%	27,7%	72,3%	23,8%	76,2%
2022	43,5%	56,5%	29,4%	70,6%	24,2%	75,8%
2021	40,0%	60,0%	29,6%	70,4%	24,3%	75,7%
2020	59,1%	40,9%	30,6%	69,4%	25%	75%

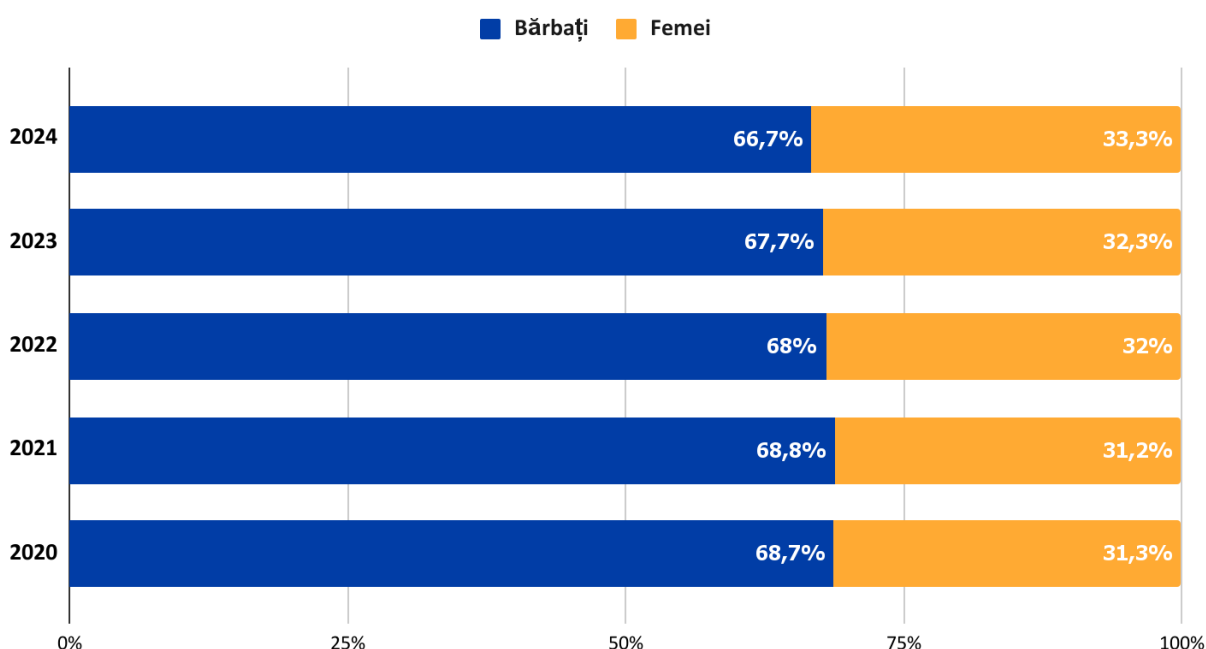
Analiza pe niveluri administrative confirmă situația generală, femeile depășind numeric bărbații de aproape trei ori. Cea mai înaltă rată de femei se înregistrează la nivel de APL I, constituind 80,7% în 2024.³

³ Valorile procentuale prezentate în tabel sunt rotunjite la o zecimală, ceea ce poate cauza diferențe minore față de suma exactă de 100%.

Tab. 2 Distribuția pe gen în funcția publică pe niveluri administrative (%), 2022 – 2024						
Nivel administrativ	APC		APL I		APL II	
Anul/Gen	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei
2024	26,4%	73,6%	19,3%	80,7%	24,5%	75,6%
2023	26,5%	73,5%	19,9%	80,1%	25,3%	74,7%
2022	26,6%	73,4%	23,8%	76,2%	23,6%	76,4%

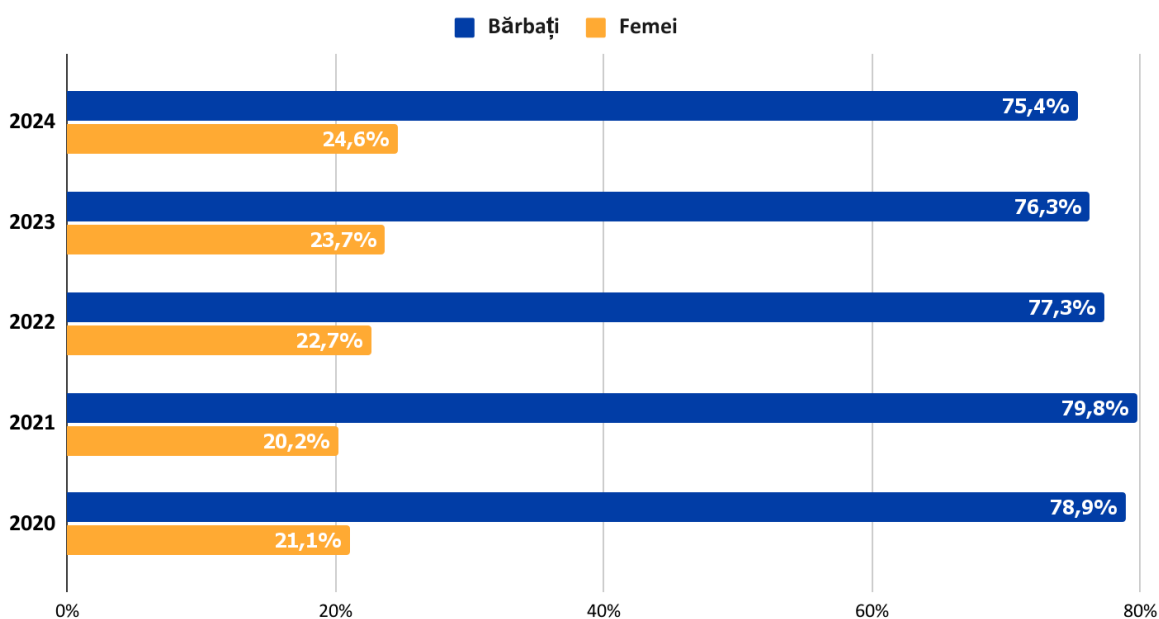
În rândul funcțiilor de demnitate publică raportul dintre bărbați și femei se inversează. Aproximativ $\frac{2}{3}$ dintre funcțiile de demnitate publică sunt ocupate de bărbați. Totuși, în ultimii cinci ani se atestă o sporire constantă a numărului femeilor, ajungând la 33,3% de la 31,3% acum cinci ani.

Fig. 12 Distribuția pe gen în funcțiile de demnitate publică (%), 2020–2024



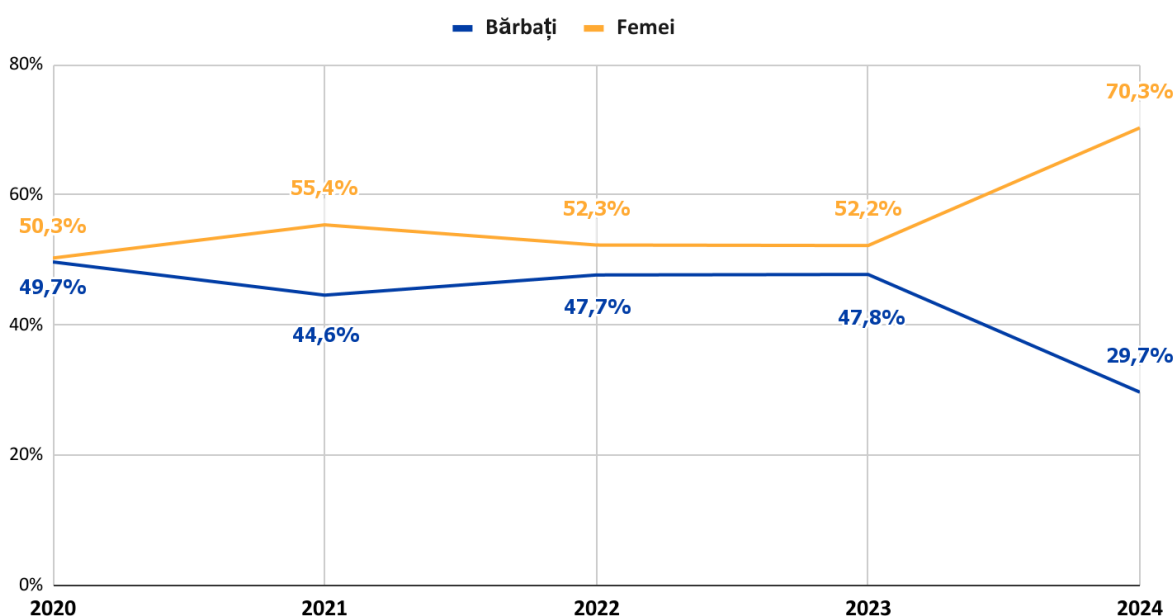
O situație similară se înregistrează la categoria funcțiilor publice cu statut special. Aproximativ $\frac{3}{4}$ dintre funcționarii publici cu statut special sunt bărbați. Numărul femeilor în această categorie de funcție publică este însă în creștere. În ultimii cinci ani, ponderea femeilor în rândul funcționarilor publici cu statut special a crescut cu 3,5%, atingând în 2024 valoarea de 24,6%. Rata bărbaților în funcțiile cu statut special a scăzut în același interval de timp de la 78,9% la 75,4%.

Fig. 13 Distribuția pe gen în funcția publică cu statut special (%), 2020–2024



În rândul personalului care susține activitatea instituțională a autorităților publice proporția femeilor o depășește pe cea a bărbaților. În 2024, ponderea femeilor în posturile de deservire tehnică, posturile de specialitate și posturile auxiliare constituie 70,3%, cu 20% mai mult decât în 2020. Datele din 2024, colectate separat pe aceste trei categorii de posturi, denotă că femeile au cea mai mare pondere în funcțiile publice de specialitate, care sunt și cele mai numeroase dintre cele trei categorii de posturi. Dintre cei 13 511 angajați care activează în posturi de specialitate, femeile reprezintă 85,4%. Bărbații predomină la posturile auxiliare în proporție de 62,3%.

Fig. 14 Distribuția pe gen în pdt/ps/pa (%), 2020–2024

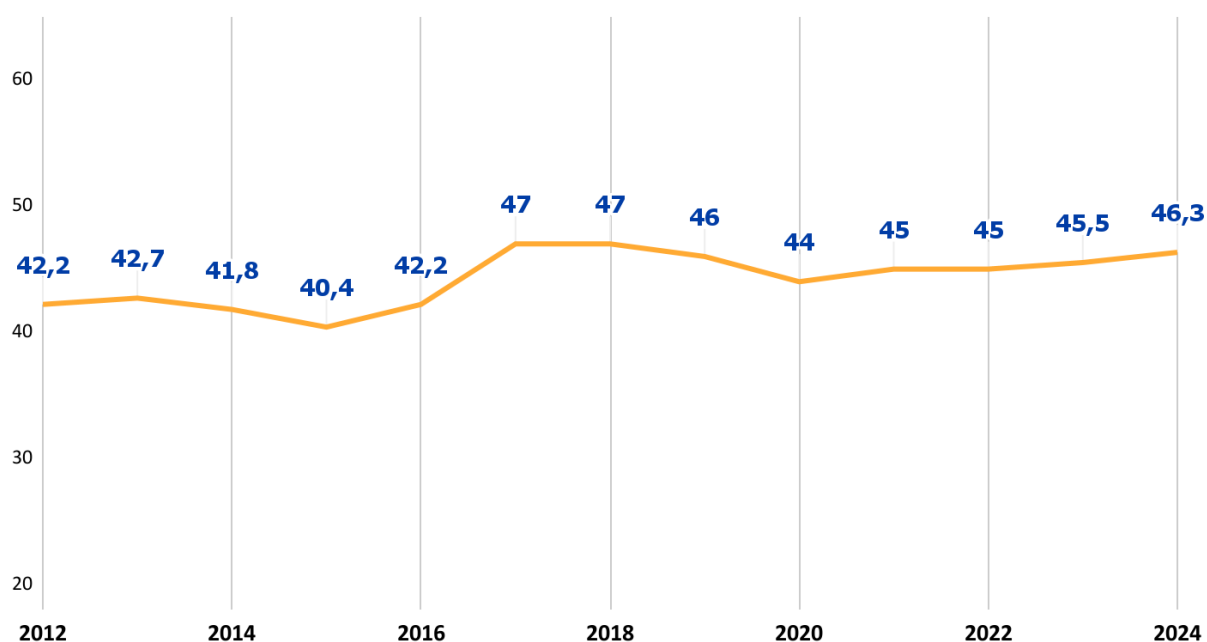


Analiza de gen în serviciul public relevă creșterea ponderii femeilor în funcțiile de conducere și funcțiile de conducere de nivel superior. Tendințe ascendente se înregistrează și în rândul funcțiilor publice tradițional ocupate preponderent de bărbați, precum funcțiile publice cu statut special. La nivel general, în serviciul public, numărul femeilor îl depășește pe cel al bărbaților în proporție de 3 la 1. Eforturi suplimentare sunt necesare pentru a asigura reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților la toate nivelurile și în toate categoriile administrației publice.

2.3. Structura pe vârstă a funcționarilor publici

În anul 2024, vârsta medie a funcționarilor publici a fost de **46,3 ani**, înregistrând în ultimii cinci ani o creștere constantă. Din 2020 și până în 2024, vârsta medie a funcționarilor publici a crescut cu 2,3 ani, evoluție care reflectă tendința de îmbătrânire a populației Republicii Moldova.⁴

Fig. 15 Dinamica vârstei medii a funcționarilor publici (ani), 2012–2024

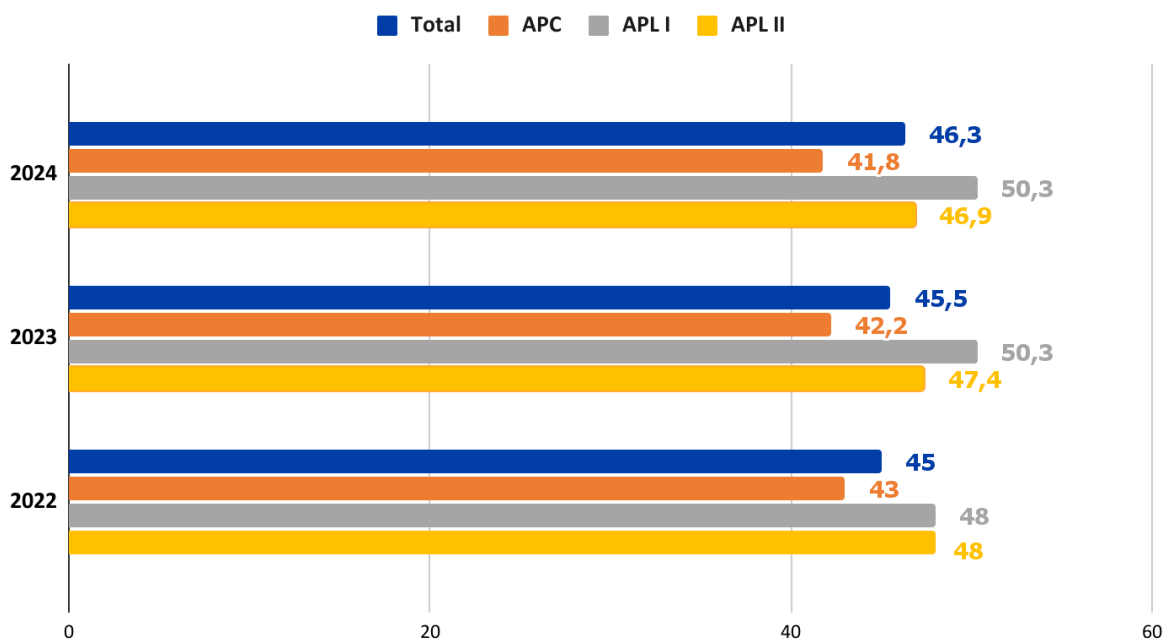


Cea mai mare creștere s-a înregistrat în autoritățile administrației publice locale de nivelul I. Între 2022 și 2024, vârsta medie în cadrul APL I a crescut cu 2,3 ani, constituind 50,3 ani la 1 ianuarie 2025. În analiza evoluției vârstei medii la nivel de APL trebuie să luăm în considerare fenomenul migrației, în particular migrația internă din mediul rural spre mediul urban. Recensământul din anul 2024 evidențiază că în prezent aproximativ o treime din populația țării locuiește în municipiul Chișinău.⁵

⁴ Biroul Național de Statistică. Coeficientul de îmbătrânire a populației la 1 ianuarie 2024, date provizorii, %.

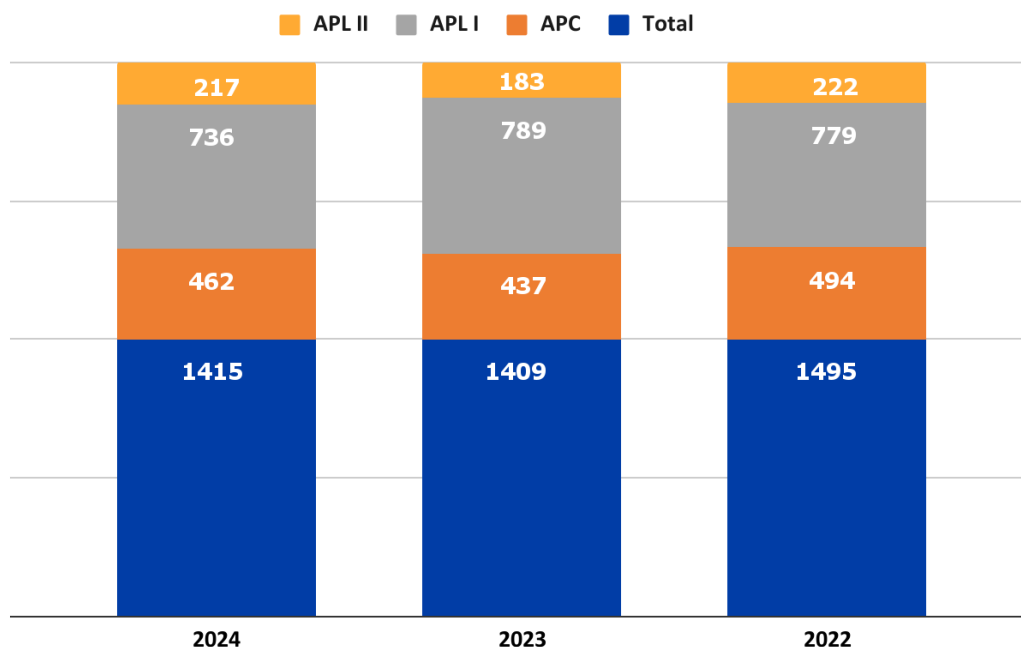
⁵ Biroul Național de Statistică. Rezultatele preliminare ale Recensământului Populației și Locuințelor 2024.

Fig. 16 Vârsta medie pe niveluri de administrare (ani), 2022–2024



Conform datelor de la sfârșitul anului 2024, 9,2% (1 415 persoane) din totalul funcționarilor publici (fpcns, fpc, fpe) au atins vârsta de pensionare, dintre care 462 de persoane angajate în autoritățile administrației publice centrale și 953 în autoritățile administrației publice locale (736 din cadrul APL I și 217 din cadrul APL II).

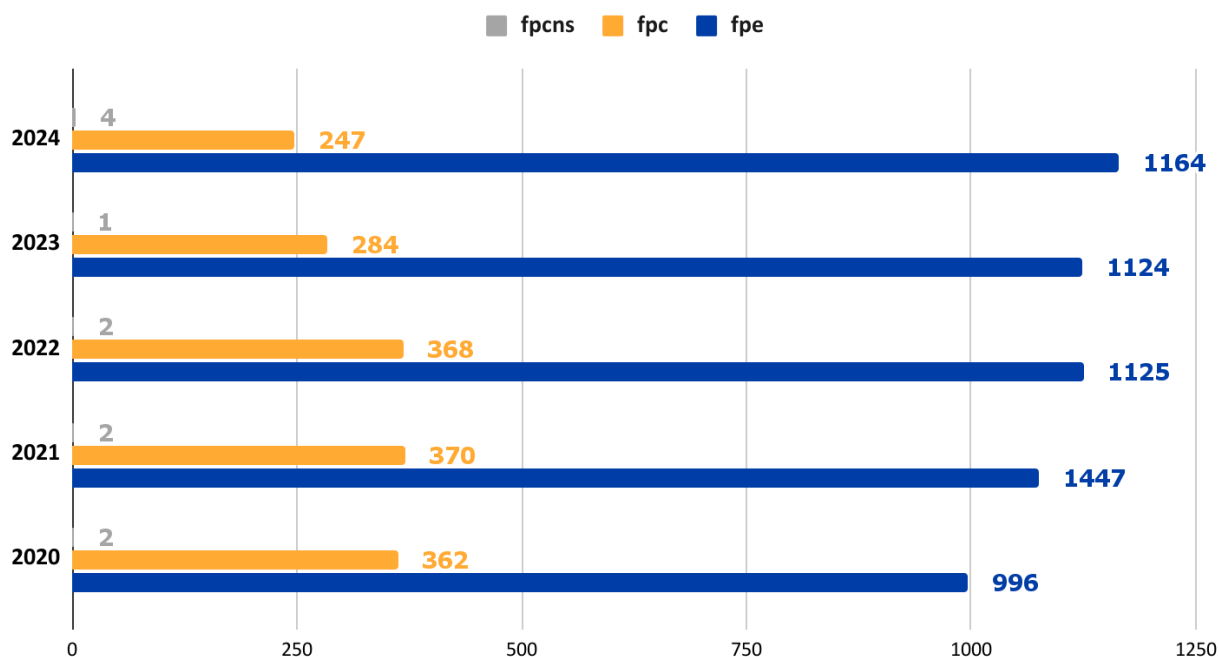
Fig. 17 Distribuția pensionarilor în funcția publică pe niveluri de administrare (persoane), 2022–2024



Cea mai înaltă rată de pensionari angajați în serviciul public în ultimii trei ani s-a înregistrat în 2023, constituind 9,9% din numărul total al funcționarilor publici.

Cel mai mare număr de funcționari care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie sunt încadrați în funcțiile publice de execuție. La sfârșitul anului 2024, 1 164 de persoane care au atins vârsta de pensionare activau în această categorie de funcție publică, ceea ce reprezintă 82,3% din numărul total de funcționari publici pensionari.

Fig. 18 Distribuția pensionarilor în funcția publică pe categorii de funcții (persoane), 2020–2024



Încadrarea și menținerea în serviciul public a diferitor categorii de vârstă asigură un echilibru de experiență, sporește gradul de reprezentare a cetățenilor și nivelul de înțelegere a necesităților acestora. Totodată, în acest mod serviciul public asigură un mediu dinamic de lucru în care memoria instituțională a cadrelor experimentate se suprapune cu ideile și abordările noilor generații. Eforturi considerabile de întinerire a corpului de funcționari publici se întreprind prin programe specializate precum stagiile plătite în serviciul public, în pofida gradului de îmbătrânire ascendent a populației Republicii Moldova.

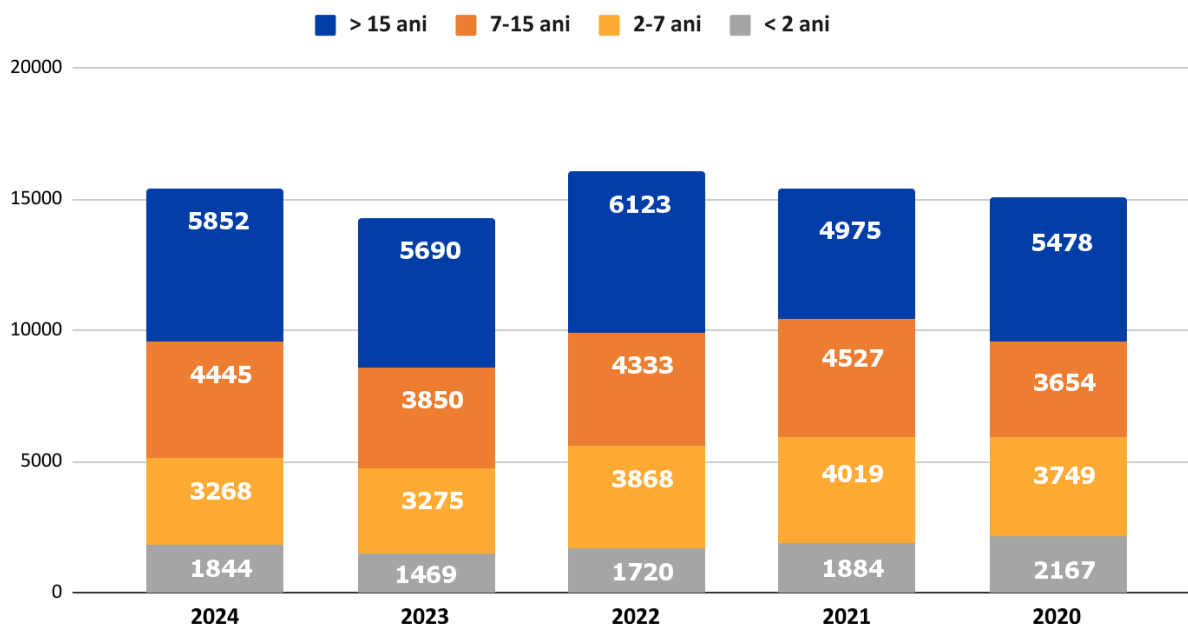
2.4. Analiza experienței profesionale (vechimea în muncă) în rândul funcționarilor publici

Analiza vechimii în funcție relevă dinamica forței de muncă în serviciul public, în particular rata de retenție și de reînnoire a personalului. Această analiză ne permite să evaluăm eficiența măsurilor de atragere și retenție a cadrelor în serviciul public.

Conform datelor colectate la 1 ianuarie 2025, peste **o treime dintre funcționarii publici** înregistrează o vechime de **15 ani sau mai mult în serviciul public**. În 2024, numărul funcționarilor publici cu o vechime de până la 2 ani a sporit comparativ cu anul

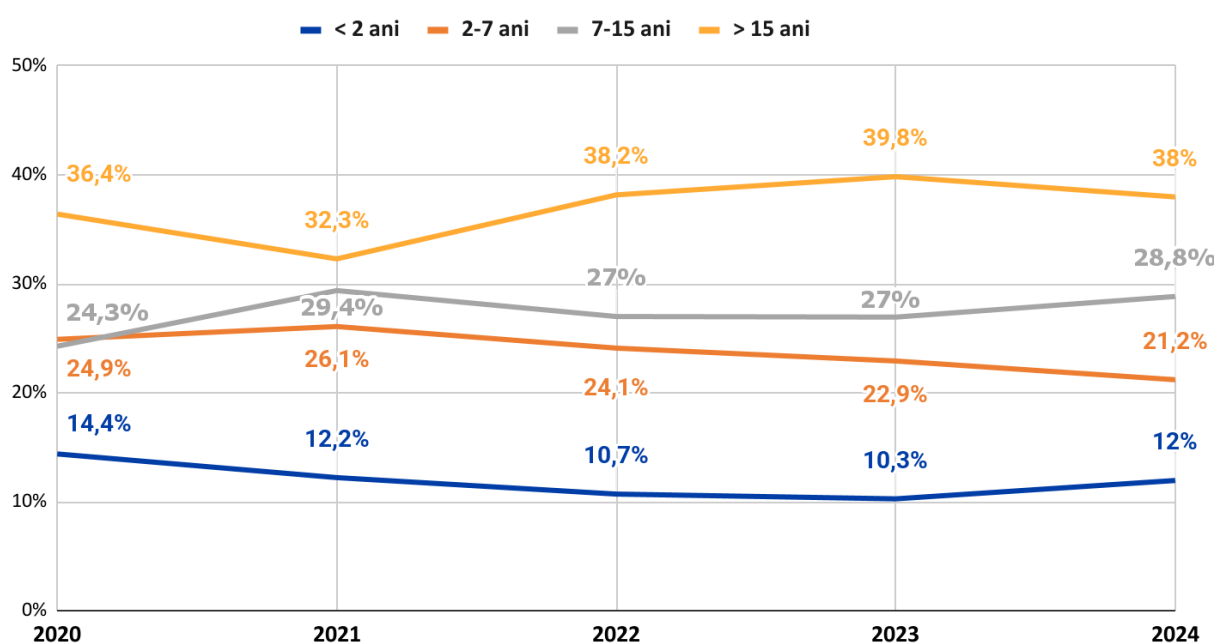
2023 cu 375 de persoane. În ultimii cinci ani, cel mai înalt număr de persoane cu o experiență în serviciul public de mai puțin de 2 ani s-a înregistrat în 2020 (2 167 funcționari publici).

Fig. 19 Vechimea în funcție publică (persoane), 2020–2024



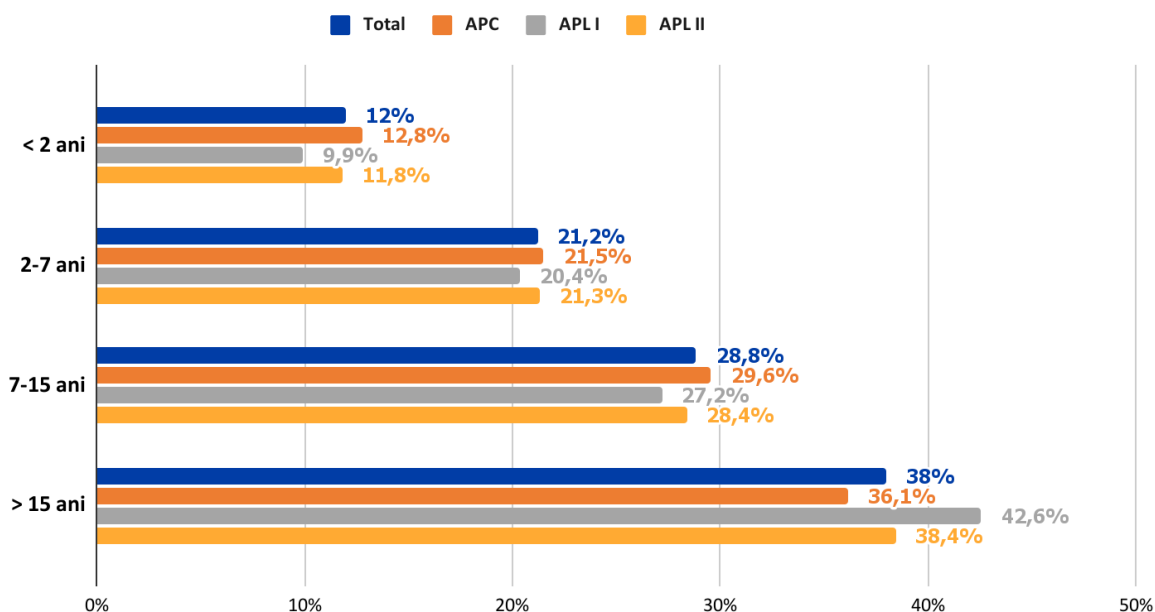
Funcționarii publici cu experiență în serviciul public de până la 2 ani reprezintă 12% din numărul total de funcții publice ocupate în 2024, pondere în creștere comparativ cu anii 2022 și 2023. Ponderea funcționarilor cu experiență de peste 15 ani este într-o ușoară scădere comparativ cu 2023, coborând 1,8 puncte procentuale.

Fig. 20 Vechimea în funcție publică (%), 2020–2024



Pe niveluri administrative, conform datelor din 2024, APL I înregistrează cea mai înaltă rată de funcționari publici cu o vechime în muncă de peste 15 ani, constituind 42,6% din numărul total de funcționari care activează la acest nivel al administrației publice locale, în timp ce APC depășește autoritățile publice locale de nivelul I și nivelul II, inclusiv ponderea comună a tuturor nivelurilor administrative, la celelalte categorii de ani de experiență în serviciul public.

Fig. 21 Vechimea în funcție publică pe niveluri administrative (%), 2024



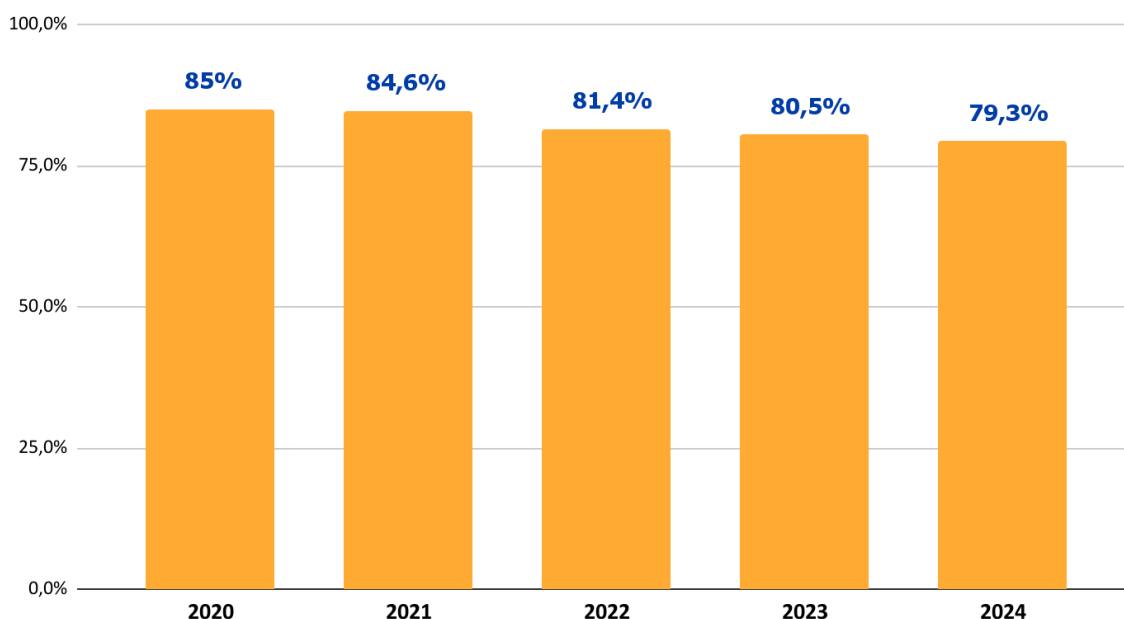
3. IMPLEMENTAREA CADRULUI NORMATIV ÎN DOMENIUL FUNCȚIEI PUBLICE ȘI AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

3.1. Ocuparea funcției publice

Art. 28 din Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public stabilește modalitățile de ocupare a funcției publice vacante sau temporar vacante: concurs, promovare, transfer, detașare, asigurarea interimatului funcției publice de conducere de nivel superior și al funcției publice de conducere, numirea în baza obținerii calificativului de evaluare „foarte bine” la finalizarea programului de stagii plătite în serviciul public și redistribuirea funcționarilor publici din corpul de rezervă.

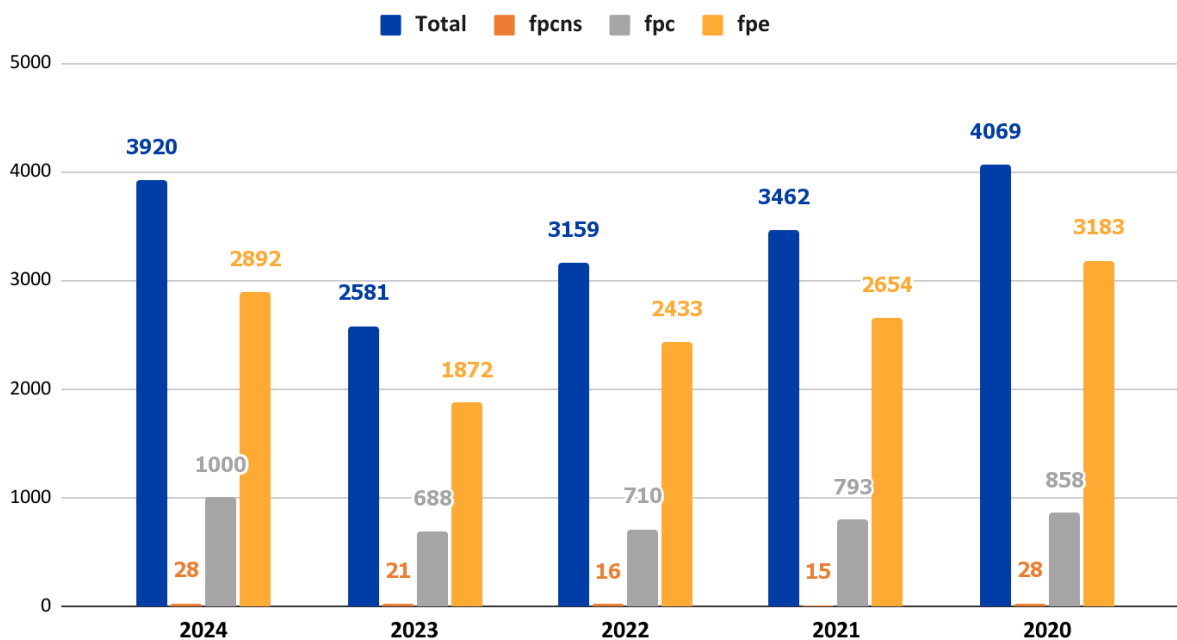
În 2024, gradul de ocupare a funcției publice înregistrează o ușoară scădere de 1,2% față de anul 2023. În ultimii cinci ani gradul de ocupare a funcției publice a scăzut de la 85,1% în 2020 la 79,3% în 2024.

Fig. 22 Gradul de ocupare a funcției publice (%), 2020–2024



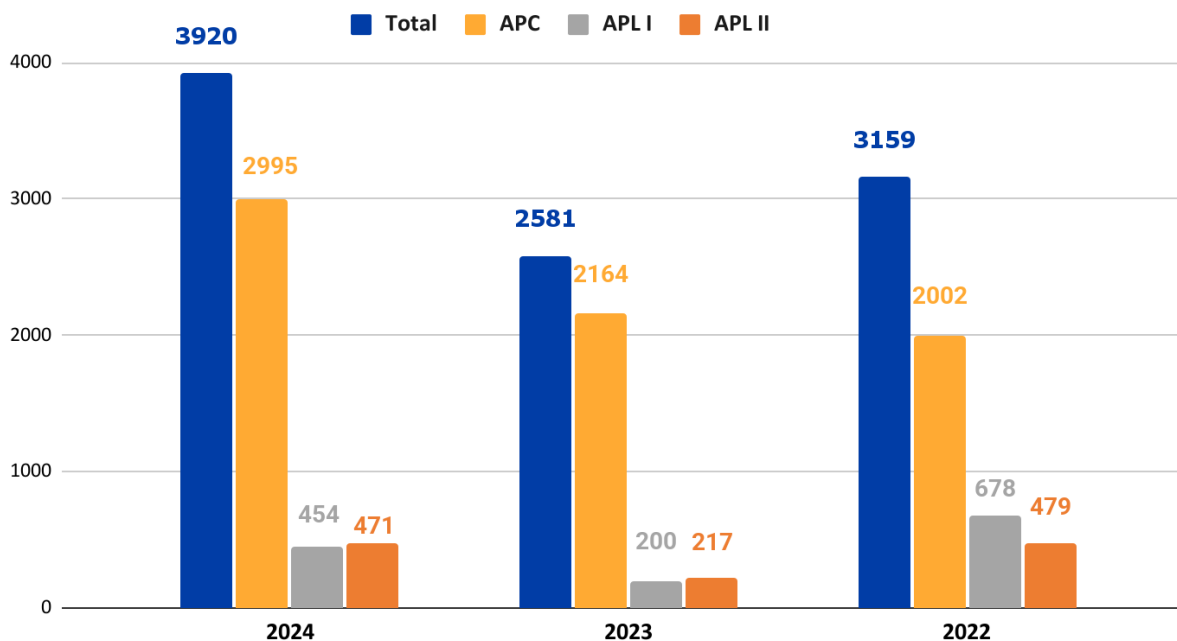
Pe parcursul anului 2024, în autoritățile administrației publice, au fost ocupate **3 920 de funcții publice vacante și temporar vacante**. Dintre acestea, 2 892 constituie funcții publice de execuție, 1 000 – funcții publice de conducere, iar 28 – funcții publice de conducere de nivel superior. Funcțiile publice de execuție, constituind cea mai mare pondere din numărul funcțiilor publice cu statut general, deține anual cea mai mare rată de funcții publice vacante și temporar vacante ocupate.

Fig. 23 Numărul funcțiilor publice ocupate (persoane), 2020–2024



Analiza distribuției funcțiilor publice în 2024, conform nivelurilor administrative, relevă că autorităților administrației publice centrale le revin 76,4% din totalul funcțiilor vacante ocupate, autorităților locale de nivelul I – 11,6%, iar celor locale de nivelul II – 12%.

Fig. 24 Numărul funcțiilor ocupate pe niveluri administrative (persoane), 2022–2024

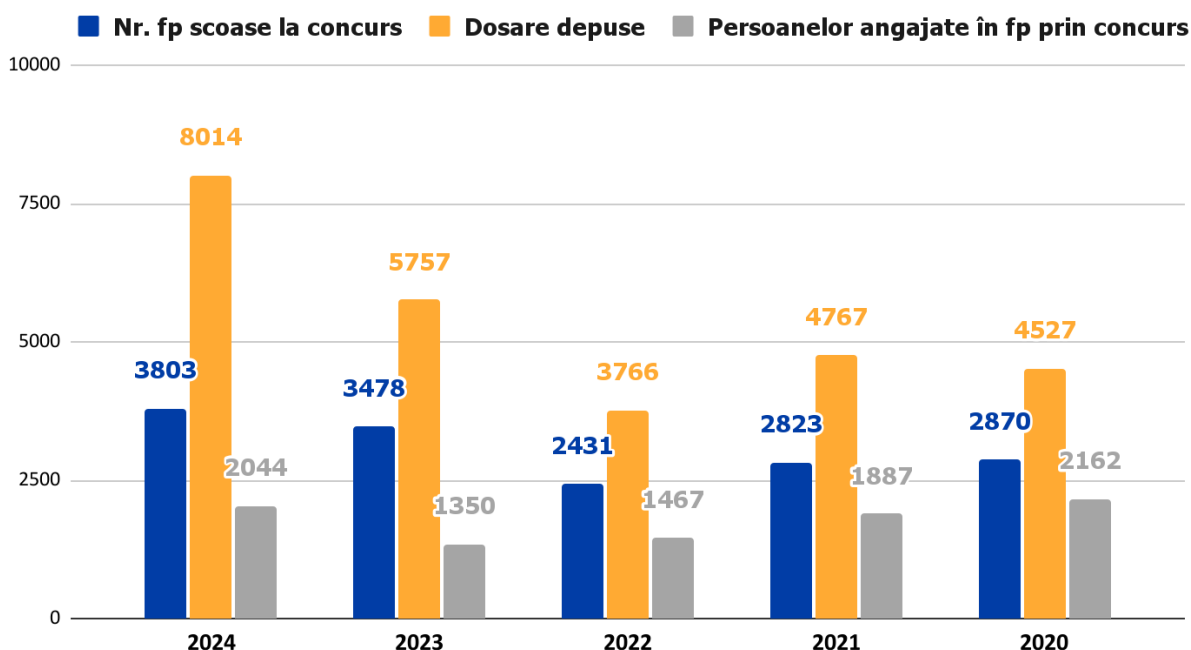


Majoritatea funcțiilor publice (52,1%) au fost ocupate prin concurs. Ocuparea funcțiilor publice prin concurs reprezintă principala modalitate de suplinire a funcțiilor publice vacante și temporar vacante pe parcursul ultimilor cinci ani.

Tab. 3 Modalitatea de ocupare a funcțiilor publice (%), 2020–2024										
Anul / modalitatea	2024		2023		2022		2021		2020	
Total	3920	%	2581	%	3159	%	3462	%	4069	%
Concurs	2044	52,1%	1350	52,3%	1664	52,7%	1887	54,5%	2186	53,7%
Promovare	730	18,6%	452	17,5%	634	20,1%	467	13,5%	548	13,5%
Transfer	784	20,0%	436	16,9%	468	14,8%	705	20,4%	992	24,4%
Detașare	34	0,9%	16	0,6%	36	1,1%	16	0,5%	16	0,4%
Asigurarea interimatului funcției publice de conducere	254	6,5%	242	9,4%	245	7,8%	244	7,0%	232	5,7%
Finalizarea cu „foarte bine” a programului de stagii plătite	15	0,4%	-	-	-	-	-	-	-	-
Alte modalități	59	1,5%	85	3,3%	112	3,5%	143	4,1%	95	2,3%

Autoritățile publice au anunțat în 2024 concursuri pentru ocuparea a 3 803 funcții publice vacante, dintre care 3 280 pe perioadă nedeterminată și 523 pentru o perioadă determinată. În 2024, constatăm o sporire a numărului de dosare depuse pentru ocuparea funcțiilor vacante, comparativ cu anii precedenți. În urma concursurilor desfășurate în 2024, autoritățile publice au supliniit 2 044 de funcții publice, înregistrând o creștere de 694 de funcții publice ocupate prin concurs, comparativ cu anul precedent.

Fig. 25 Funcții publice ocupate prin concurs (persoane), 2020–2024



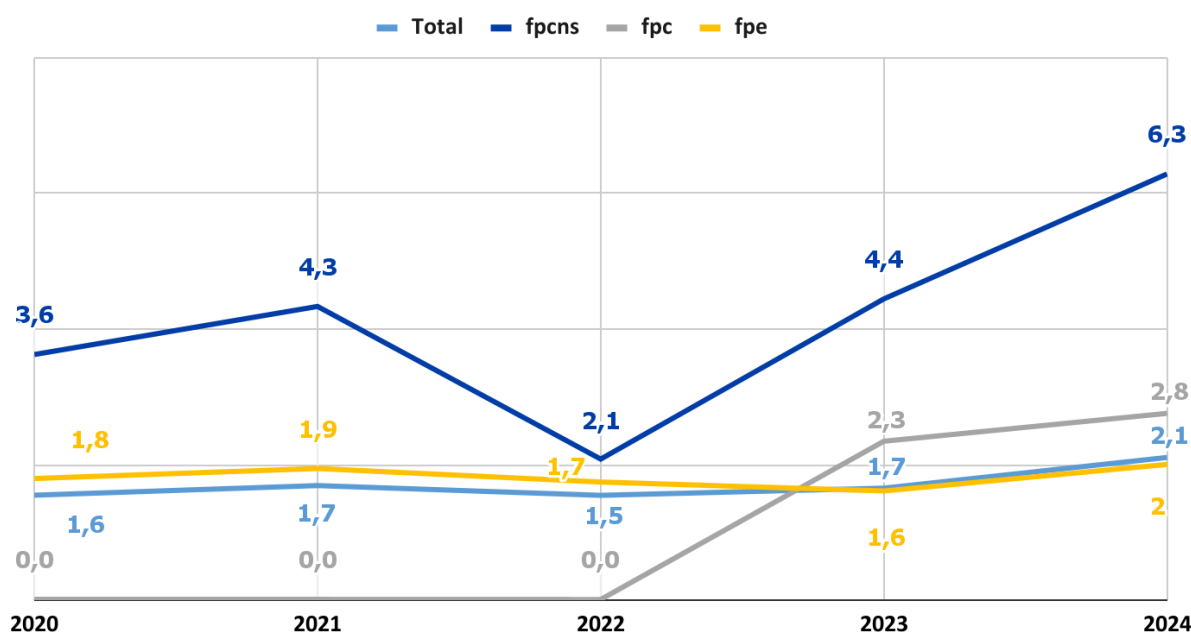
Pentru ocuparea celor 3 803 funcții publice, candidații au depus 8 014 dosare, cu 2 257 mai mult decât în 2023 și cu 4 248 mai mult decât în 2022. Această tendință denotă un

interes crescând pentru funcția publică ca urmare a măsurilor de promovare și recrutare în funcția publică.

Comparând cu anii precedenți, remarcăm că numărul mediu de candidați înscriși per funcție publică vacantă scoasă la concurs a sporit, depășind pragul de 2 candidați. În 2020, 1,6 candidați au concurat pentru o funcție, iar în 2021 – 1,7 candidați. În 2022, numărul candidaților per funcție publică a scăzut la 1,5, iar în 2023 a revenit la valorile din 2021. În 2024, **2,1 candidați** în mediu au depus dosarul pentru o funcție publică vacantă scoasă la concurs.

Numărul candidaților înscriși la concurs variază pe categorii de funcții publice. Un interes sporit se înregistrează la funcțiile publice de conducere de nivel superior. În 2024, 6,3 candidați au concurat pentru această categorie de funcții publice, în creștere cu 1,9 comparativ cu anul 2023.

Fig. 26 Candidați pe categorii de funcții publice scoase la concurs (persoane), 2020–2024



După depunerea dosarelor, conform Regulamentului cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs, candidații la funcțiile publice de execuție și funcțiile publice de conducere care corespund cerințelor de eligibilitate sunt invitați la proba scrisă. Începând cu octombrie 2024, candidații admiși la concurs, dar care se află peste hotarele țării, pot susține proba scrisă în cadrul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare ale Republicii Moldova. În anul 2024, 3 candidați au reușit să beneficieze de aceste modificări aduse la Regulamentul cu privire la ocuparea funcției publice prin concurs.

În 2024, prin Anexa nr. 13 la Hotărârea de Guvern nr. 581/2024 a fost aprobat Regulamentul cu privire la organizarea și desfășurarea concursului intern, care urmărește identificarea celui mai potrivit candidat din rândul funcționarilor publici, prin promovare

sau prin transfer la cerere. În 2024, 72 de funcționari publici s-au înscris la concursul intern, 67 întâlnind criteriile de eligibilitate. Dintre aceștia, 36 au fost promovați și 19 au fost transferați la cerere în funcția publică vacantă sau temporar vacantă.

Un alt indicator colectat în 2024 de Cancelaria de Stat de la autoritățile publice centrale reprezintă numărul de funcții publice ocupate din rândul absolvenților programului de **stagii plătite în serviciul public**. În conformitate cu Legea nr. 123 cu privire la stagiile plătite în serviciul public, stagiarii care au finalizat un stagiu complet de 480 de ore și au fost evaluați cu calificativul „foarte bine”, pot fi propuși de autoritatea-gazdă spre numire într-o funcție publică de execuție pentru care nu este necesară experiență profesională, fără organizarea unui concurs. În 2024, 15 stagiați din cadrul programului de stagii plătite în serviciul public au fost numiți în funcția publică. În 2023, un stagiar a fost încadrat în serviciul public.

Pe parcursul anului 2024, **737 de candidați** s-au înscris la **programul de stagii plătite în serviciul public**, cu 557 mai mult decât în 2023, când a fost lansat programul. Din cei 737 de candidați din 2024, 646 au întrunit criteriile de eligibilitate. 108 candidați au trecut selecția, iar **58 de tineri** cu vârsta cuprinsă între 18 și 29 de ani au finalizat programul de stagiere cu **calificativul „foarte bine”**.

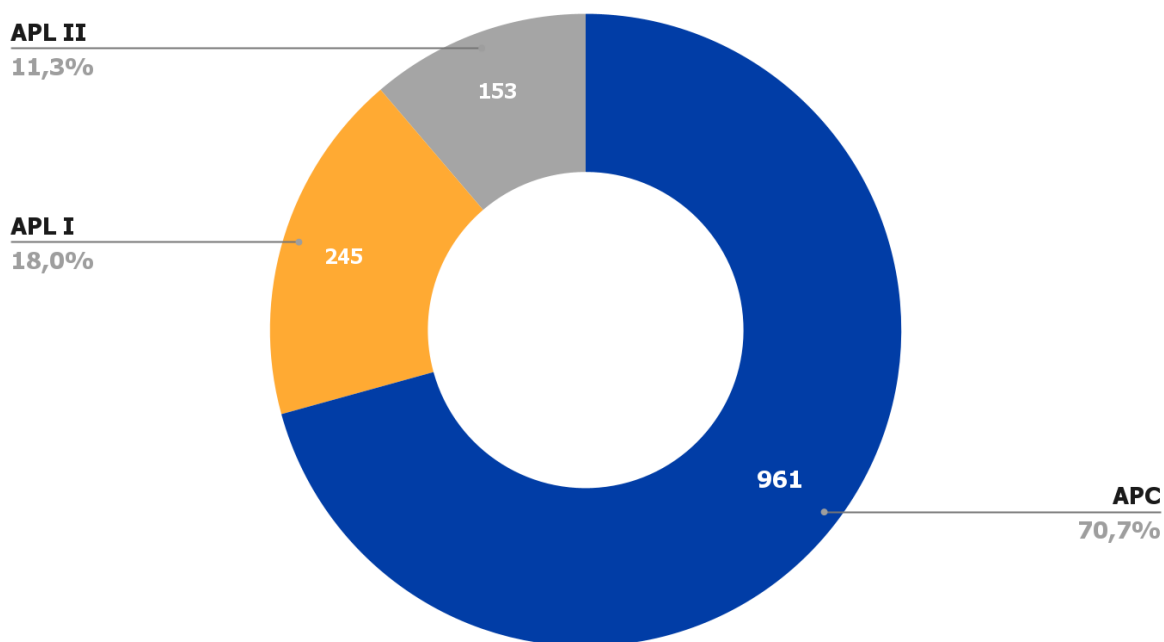
Analiza datelor privind gradul și modalitățile de ocupare a funcțiilor publice reflectă ajustările cadrului normativ menite să sporească atragerea și menținerea cadrelor calificate în serviciul public. Concursul deschis și public, desfășurat pe baza criteriilor de merit, rămâne principala modalitate de ocupare a funcțiilor vacante și temporar vacante, asigurând transparență și profesionalism în procesul de selecție.

3.2. Perioada de probă pentru funcționarii publici debutanți

Funcționarii publici care exercită o funcție publică pentru prima dată desfășoară o perioadă de probă de trei luni. În perioada de probă, aceștia au statut de funcționari publici debutanți. Dacă funcționarul public debutant finalizează perioada de probă cu calificativul „bine” sau „foarte bine”, este confirmat în funcția publică.

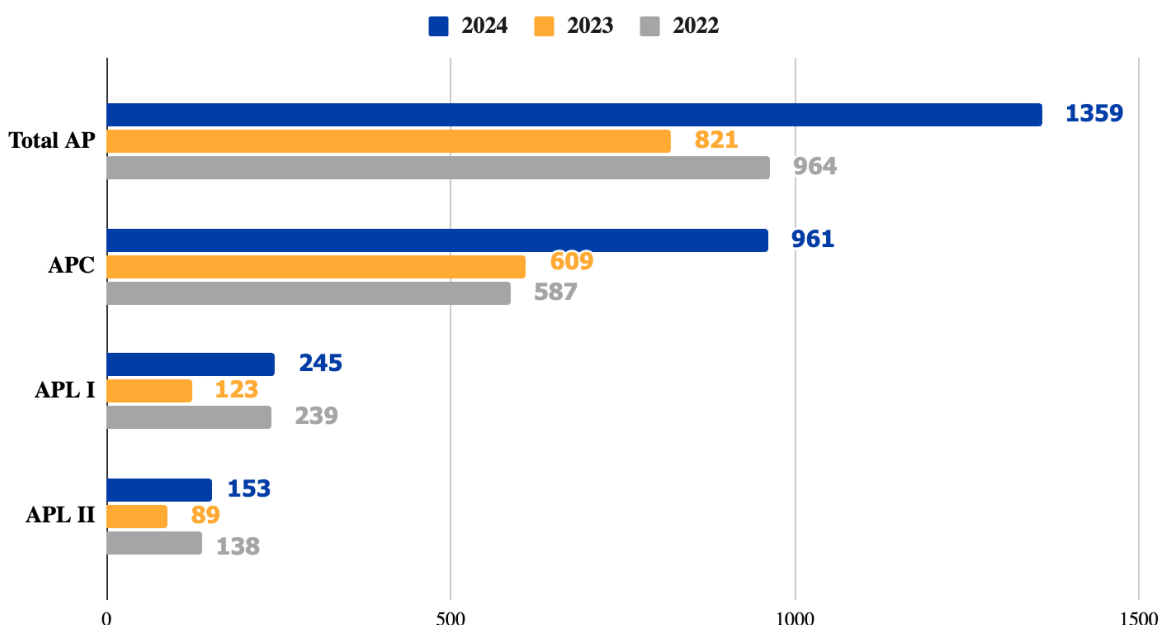
În 2024, în autoritățile administrației publice și-au desfășurat activitatea profesională **1 359 de funcționari publici debutanți**, dintre care 961 în cadrul autorităților publice centrale și 398 în cadrul autorităților administrației publice locale (APL I – 245 și APL II – 153).

Fig. 27 Funcționari publici debutanți pe niveluri administrative (%), 2024



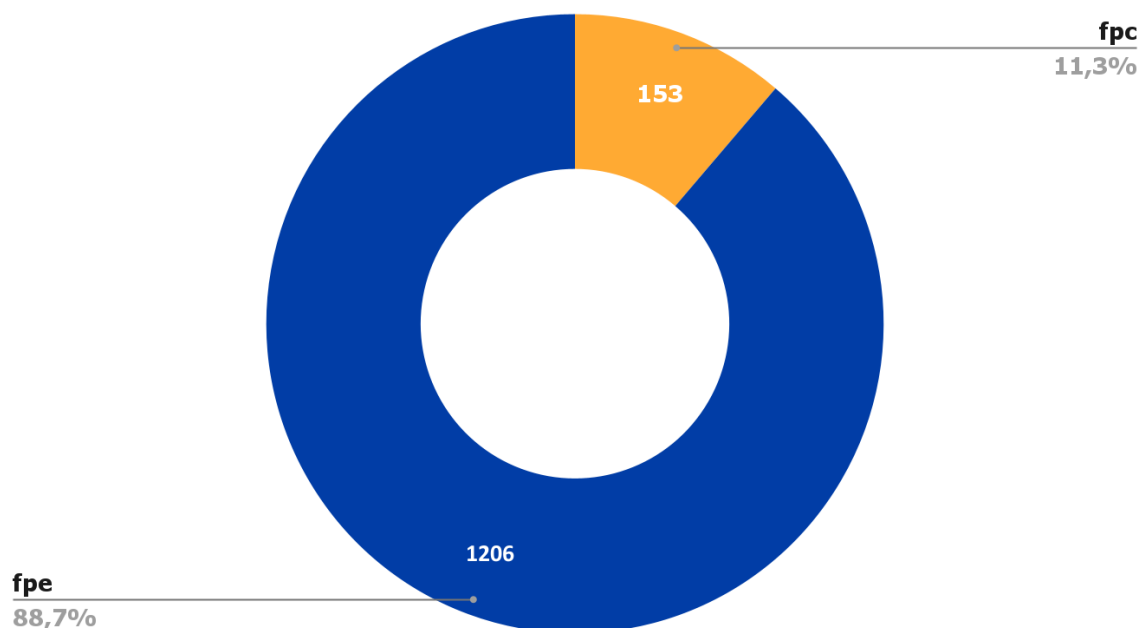
Anul 2024 înregistrează cel mai mare număr de debutanți din ultimii trei ani, la toate nivelurile administrative.

Fig. 28 Funcționari publici debutanți pe niveluri administrative (persoane), 2022–2024



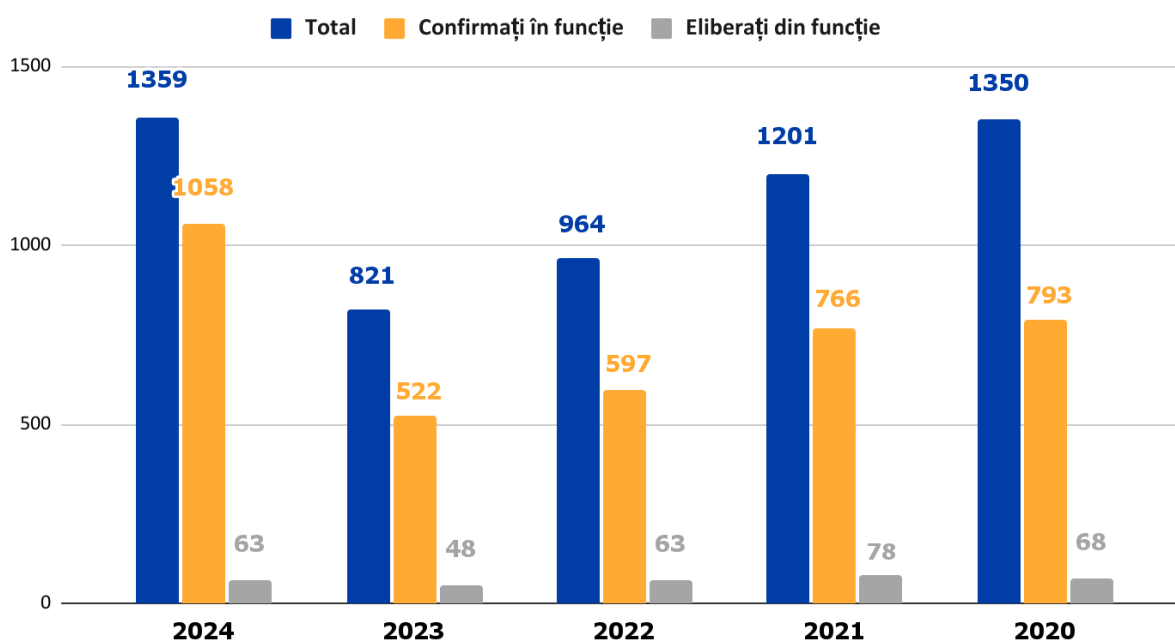
În 2024, Cancelaria de Stat a colectat date cu privire la funcționarii publici cu statut de debutanți pe categorii de funcții. Astfel, între funcționarii publici debutanți, cea mai mare pondere îi revine funcțiilor publice de execuție. În 2024, acestea au constituit 88,7% din numărul total de funcționari publici debutanți.

Fig. 29 Distribuirea funcționarilor publici debutanți pe categorii de funcții (%), 2024



Din numărul total de 1 359 de funcționari publici debutanți în 2024, 1 058 (77,9%) au fost confirmați în funcție, finalizând cu succes perioada de probă. În 36 de cazuri perioada de probă a fost prelungită cu trei luni. 4,6% nu au promovat perioada de probă și au fost eliberați din funcție. În ultimii cinci ani, cumulativ, 3 736 de funcționari publici debutanți au fost confirmați în funcția publică. Anul 2024 înregistrează cea mai mare pondere a funcționarilor publici cu statut de debutanți confirmați în funcție.

Fig. 30 Funcționari publici confirmați în funcție (persoane), 2020–2024

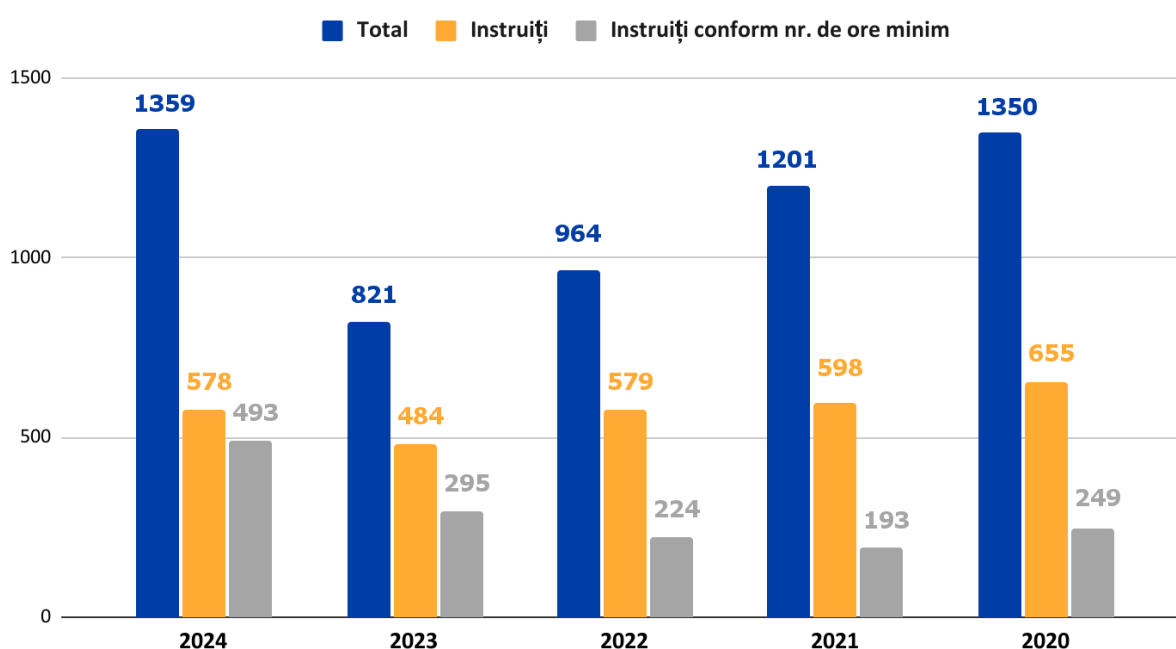


În ultimii cinci ani ponderea funcționarilor publici debutanți care finalizează cu succes perioada de probă înregistrează o tendință pozitivă, cu o ușoară fluctuație în 2022 când ponderea debutanților confirmați în funcție a scăzut la 61,9%, de la 63,3% înregistrate în anul precedent.

Astfel, în anul 2024 gradul de înnoire a funcționarilor publici a constituit 6,9%, înregistrând o creștere de 3,2% față de anul 2023. Cel mai mare grad de înnoire a funcției publice se atestă în autoritățile publice centrale, constituind 7,7% în anul 2024, cu 3,6% mai mult decât în 2023.

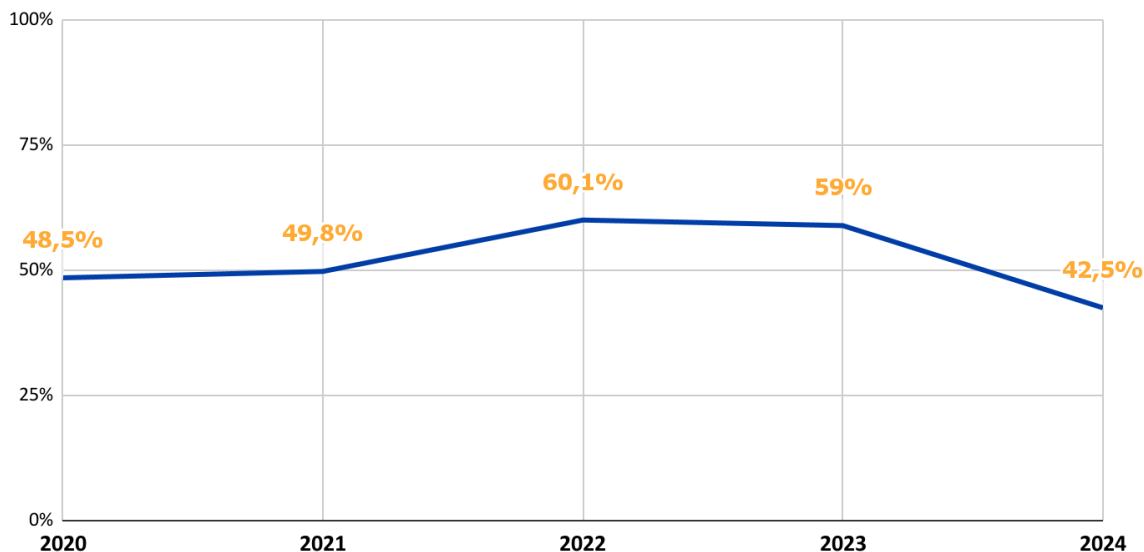
Pe parcursul anului 2024, 578 de funcționari publici debutanți au beneficiat de instruiți, cu 94 mai mult decât în anul precedent, iar 493 au beneficiat de numărul minim de instruiți, cu 198 mai mult decât în 2023.

Fig. 31 Funcționari publici debutanți instruiți (persoane), 2020–2024



Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți constituie 42,5%, cu 16,5% mai puțin comparativ cu anul 2023. Scăderea ponderii funcționarilor publici debutanți instruiți se datorează sporirii numărului de funcționari publici debutanți. Creșterea numărului de funcționari publici debutanți în serviciul public determină extinderea cererii de instruire, necesară pentru integrarea eficientă a cadrelor noi în autoritățile publice și dezvoltarea competențelor necesare exercitării funcției publice.

Fig. 32 Ponderea funcționarilor publici debutanți instruiți (%), 2020–2024



Tendința ascendentă și rata sporită de confirmare în funcție a funcționarilor publici debutanți reflectă pozitiv interesul față de serviciul public și capacitatea autorităților de a atrage și menține cadre noi în serviciul public.

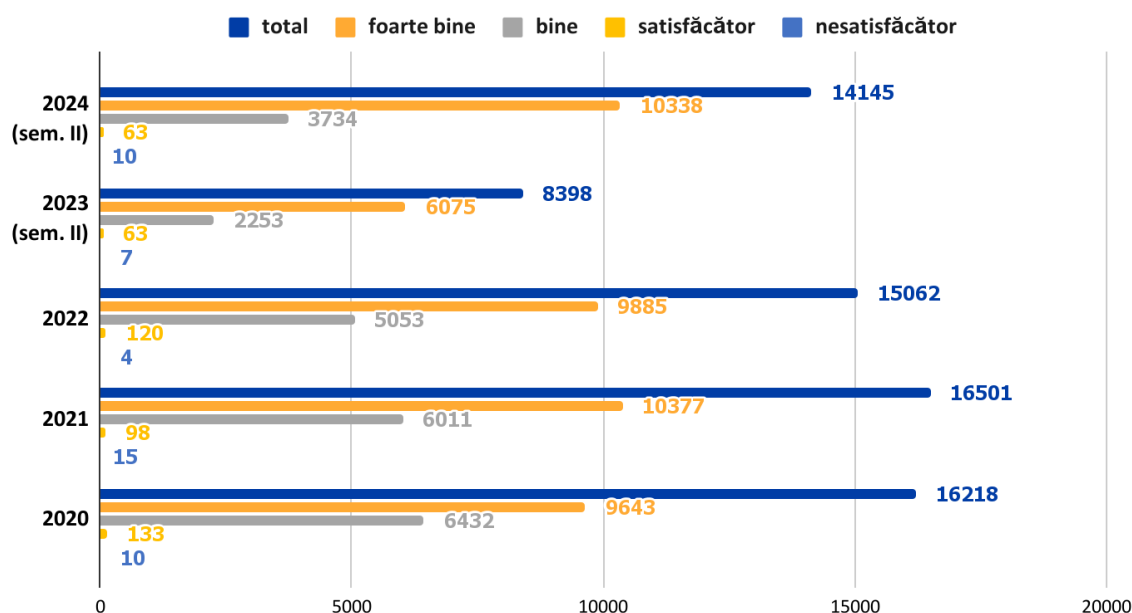
3.3. Evaluarea performanțelor profesionale

Performanța profesională a funcționarilor publici cu statut general este evaluată semestrial. Evaluarea funcționarilor publici este reglementată de Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, Anexa nr. 8 la Hotărârea Guvernului nr. 201/2009.

Pe parcursul anului 2024, semestrul I și semestrul II, în serviciul public au fost efectuate în total **27 856 de evaluări**, dintre care în 20 159 de cazuri angajații au fost apreciați cu „foarte bine”.

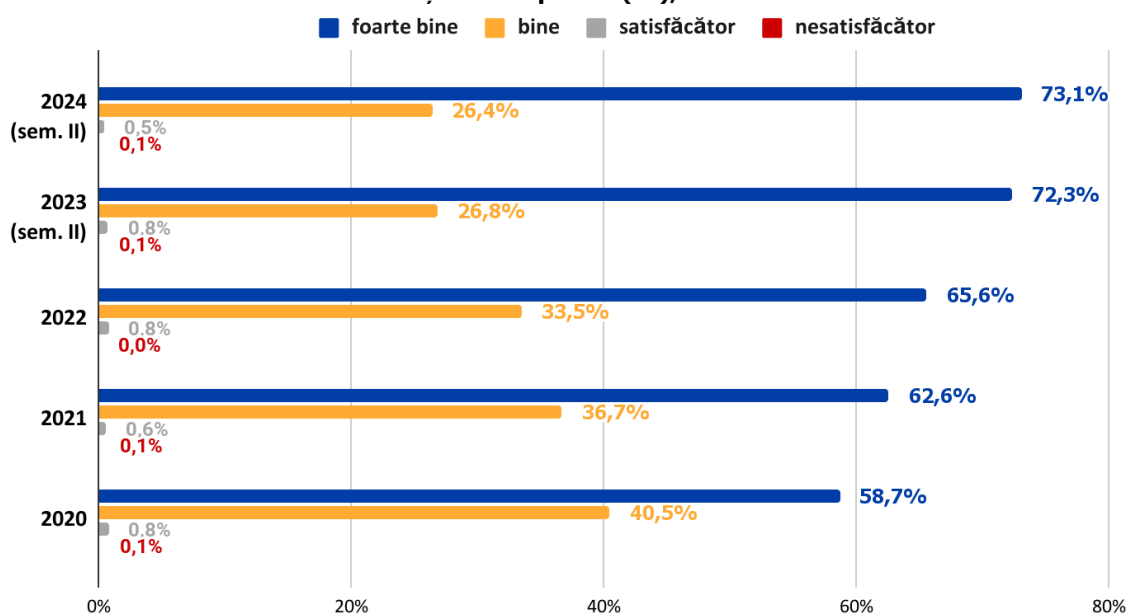
Conform situației raportate, în semestrul I au fost evaluați 13 711 de funcționari publici, ceea ce reprezintă 98,7% din numărul total de funcționari publici eligibili pentru a fi evaluați. 9 821 au primit calificativul „foarte bine” și doar 8 – nesatisfăcător. La sfârșitul anului 2024, semestrul II, au fost evaluați 14 145 de funcționari publici cu statut general – 98,4% din numărul total de funcționari publici eligibili pentru evaluarea performanței profesionale. 10 338 dintre funcționarii publici evaluați în semestrul II al anului 2024 au primit calificativul „foarte bine” și doar 10 – nesatisfăcător.

Fig. 33 Rezultatele evaluării performanței profesionale a funcționarilor publici (persoane), 2020–2024



Cea mai mare parte dintre aceștia, 73,1% au fost evaluați cu calificativul „foarte bine” și doar 0,1% au primit calificativul „nesatisfăcător”. În ultimii cinci ani ponderea funcționarilor publici evaluați cu „foarte bine” a sporit cu 13,6%, în timp ce numărul celor evaluați cu „bine” a scăzut cu 13,3%. Ponderea funcționarilor evaluați cu „satisfăcător” și „nesatisfăcător” nu depășește 1%.⁶

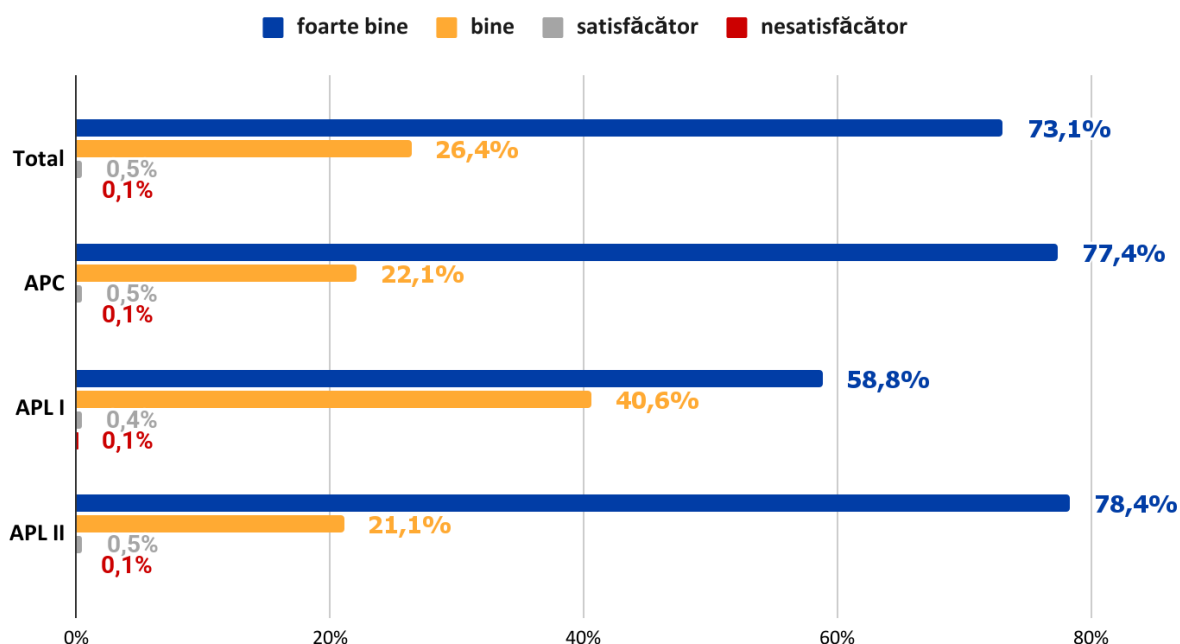
Fig. 34 Ponderea calificativelor de evaluare a performanței profesionale a funcționarilor publici (%), 2020–2024



⁶ Valorile procentuale prezentate în graficul imediat următor sunt rotunjite la o zecimală, ceea ce poate cauza diferențe minore față de suma exactă de 100%.

Analiza rezultatelor evaluării performanțelor profesionale pe niveluri administrative, în anul 2024, relevă că cea mai mare pondere a funcționarilor evaluați cu „foarte bine” se înregistrează în administrația publică locală de nivelul II. Cea mai mare rată de funcționari evaluați cu „bine” se atestă în administrația publică locală de nivelul I, unde calificativul de „foarte bine” a fost acordat la 58,8% dintre funcționarii publici, cu 14,3% mai puțin decât ponderea pe toate nivelurile administrative și cu 19,6% mai puțin decât în APL II.

Fig. 35 Rezultatele evaluării profesionale pe niveluri administrative (%), 2024



Pe parcursul anului funcționarii publici au depus 11 contestații (4 în semestrul I și 7 în semestrul II) privind rezultatele evaluării, cu 6 mai puțin decât în 2023. În ultimii cinci ani, în total, funcționarii au depus 49 de contestații de revizuire a calificativelor obținute în procesul de evaluare profesională, dintre care 14 au fost soluționate în favoarea acestora.

Activitatea funcționarilor publici este apreciată în baza criteriilor de evaluare prevăzute la pct. 34–36 din Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public și obiectivelor și indicatorilor de performanță stabilite. În 2024, au fost setate **obiective și indicatori de performanță** pentru **12 010 de funcționari publici** în semestrul I al anului și **12 152 de funcționari publici** în semestrul II al aceluiași an.

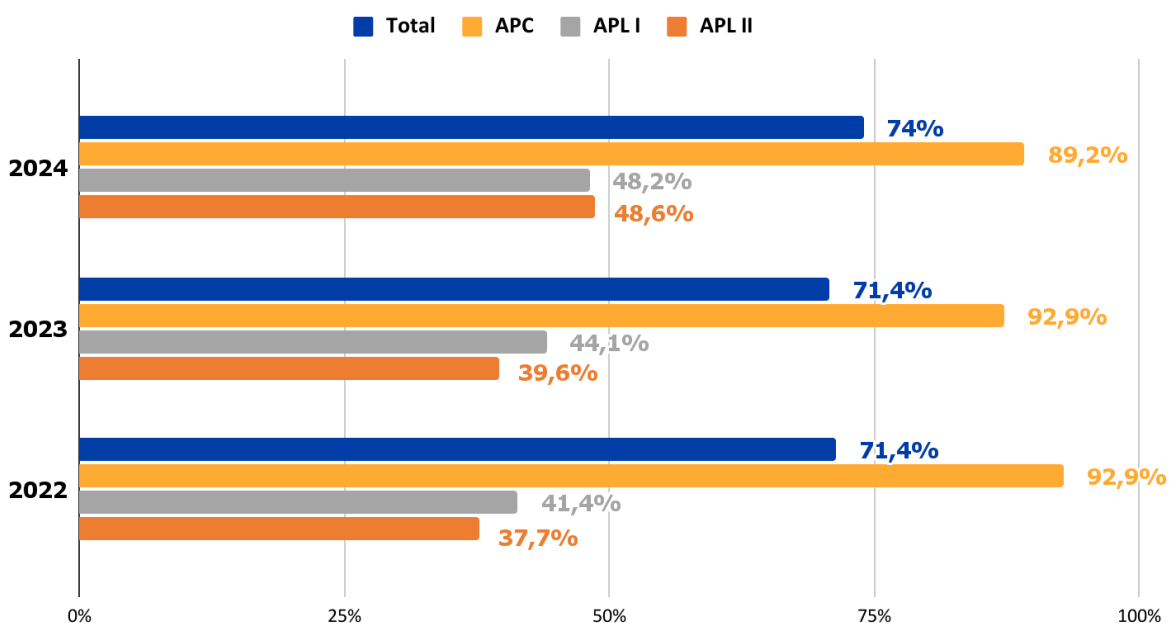
3.4. Dezvoltarea profesională

Funcționarii publici au dreptul la cel puțin 40 de ore de dezvoltare profesională anual conform prevederilor Legii nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Art. 37 din legea menționată, prevede că autoritățile administrației publice au obligația să aloce anual cel puțin 2% din fondul de salarizare pentru finanțarea activităților de formare și dezvoltare profesională continuă 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 instruire. Suplimentar, funcționarii publici pot participa la programele de capacitate și dezvoltare profesională organizate de către alte autorități sau organizații naționale și internaționale.

În anul 2024, **11 402 de funcționari publici** au beneficiat de **638 340 de ore** de dezvoltare profesională, conform datelor furnizate de autoritățile publice. Aceștia reprezintă 74% din numărul total de funcționari publici și nu includ funcționarii publici cu statut special. Dintre 11 402 funcționari instruiți, 5 208 au beneficiat de instruiți externe și interne, 3 218 doar de instruiți interne și 2 976 doar de instruiți externe.

Cea mai mare rată de instruire se înregistrează în administrația publică centrală, care în 2024 constituie 89,2%. Tendințe ascendente se înregistrează la nivel de APL I și APL II. În același timp, persistă discrepanța dintre rata funcționarilor publici din APC instruiți și a celor din APL I și APL II.

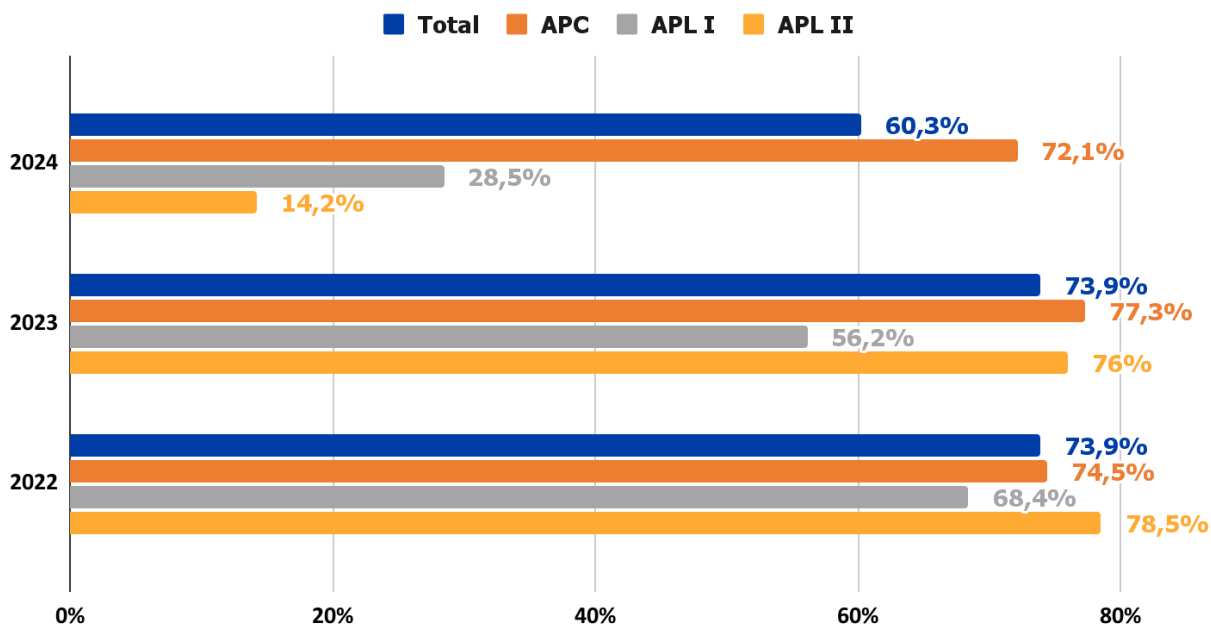
Fig. 36 Rata de instruire a funcționarilor publici pe niveluri administrative (%), 2022–2024



Dintre 11 402 funcționari publici instruiți în 2024, 6 870 (60,3%) au beneficiat de cel puțin 40 de ore de instruire, precum prevede legea. Aceștia reprezintă 44,6% din numărul total de funcționari publici cu statut general. În ultimii trei ani, din 2022 și până

În 2024, ponderea funcționarilor instruiți cu minim 40 de ore, din numărul total a celor instruiți, a scăzut, atingând valorile de 28,5% (APL I) și 14,2% (APL II).

**Fig. 37 Funcționari publici instruiți cel puțin 40 de ore
(% din numărul celor instruiți), 2022–2024**



Decalajul dintre numărul funcționarilor instruiți din APC și APL semnalizează necesitatea de a dezvolta noi programe destinate funcționarilor publici din cadrul APL I și APL II, cât și necesitatea de a capacita autoritățile administrației publice locale în dezvoltarea instruirilor, inclusiv interne, pentru funcționarii din cadrul acestora.

Un rol important în dezvoltarea profesională a funcționarilor publici în 2024 i-a revenit Institutului de Administrație Publică (IAP) din cadrul Universității de Stat din Moldova. Funcționarii publici au beneficiat de 89 087 de ore de instruire de la IAP. Institutul a desfășurat **208 activități** de formare și dezvoltare profesională/informare pentru **6 743 de funcționari publici**:

- la comanda de stat (36 de cursuri, 1004 persoane, dintre care 675 de persoane din autoritățile administrației publice centrale și 329 de persoane din cadrul autorităților administrației publice locale);
- la solicitarea autorităților publice/funcționarilor publici (21 de cursuri, 487 de persoane);
- instruire la distanță (62 de cursuri, 4035 de persoane);
- în colaborare cu partenerii de dezvoltare/alte organizații (89 de activități, 1 217 persoane).

Adițional, funcționarii publici au avut posibilitatea de a participa la instruirii tematice organizate de alte autorități, cum ar fi Centrul de armonizare a legislației din cadrul Cămarilor de Stat – care a organizat instruirii pentru 477 de funcționari publici din diverse autorități publice, sau Direcția managementul funcției publice a Cămarilor de Stat, care a instruit personalul responsabil de managementul resurselor umane din

autoritățile administrației publice centrale (2 instruiți a câte 20 de funcționari) și locale (21 de funcționari publici instruiți).

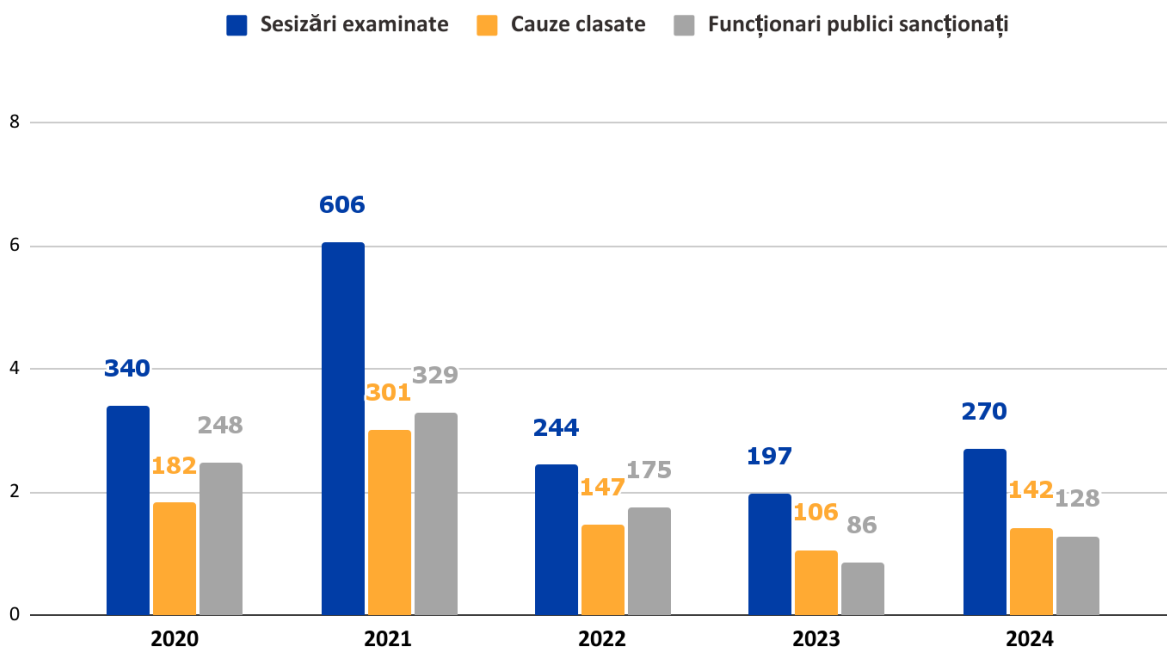
Totodată, pentru a răspunde solicitărilor de dezvoltare profesională, s-au identificat oportunități de extindere a ofertei de instruire prin creșterea numărului de cursuri și a participanților. Acest lucru a fost realizat prin stabilirea de parteneriate cu diverse instituții internaționale, precum programul „SPRINT” – implementat de către Cancelaria de Stat în parteneriat cu Institutul Național Democratic (SUA) și Academia Folke Bernadotte din Suedia, Agenția Japoneză pentru Cooperare Internațională (cu 9 participanți și 9 programe de instruire), Oficiul Economic și Comercial al Ambasadei Republicii Populare Chineze (cu 100 de participanți și 4 cursuri de instruire), Programul de Dezvoltare Profesională (PDP) NATO-Republica Moldova (cu 213 participanți și 6 cursuri de instruire), Guvernul Republicii Singapore prin intermediul Programului de Cooperare, Programul Indian de Cooperare Tehnică și Economică, UN Women în Moldova, USAID (Programul „Comunitatea Mea”), Agenția de Cooperare Internațională a Germaniei, Rețeaua Națională LEADER, Oficiul ONU pentru Drepturile Omului în Moldova etc. Prin intermediul acestor parteneriate, se urmărește furnizarea unei game diversificate de programe de instruire și dezvoltare profesională, având ca obiectiv îmbunătățirea competențelor și abilităților funcționarilor publici. În total, în 2024, funcționarii au beneficiat de 161 865 de ore de instruire în cadrul programelor finanțate cu suportul partenerilor de dezvoltare.

În anul 2024 pentru dezvoltarea profesională a funcționarilor publici s-au alocat **45 893,03 mii de lei**, ceea ce constituie 0,5% din fondul de salarizare, cu 1,5% mai puțin decât limita stabilită prin lege. În comparație cu anul precedent, procentul alocat din fondul de salarizare pentru dezvoltarea profesională a crescut cu 0,1% (cu 27 796,48 de mii de lei mai mult). Din suma alocată s-au utilizat 25 006,04 mii de lei (54,5%). 245 de autorități publice din 1 064 au elaborat și aprobat planuri anuale de dezvoltare profesională pentru 2024.

3.5. Răspunderea disciplinară

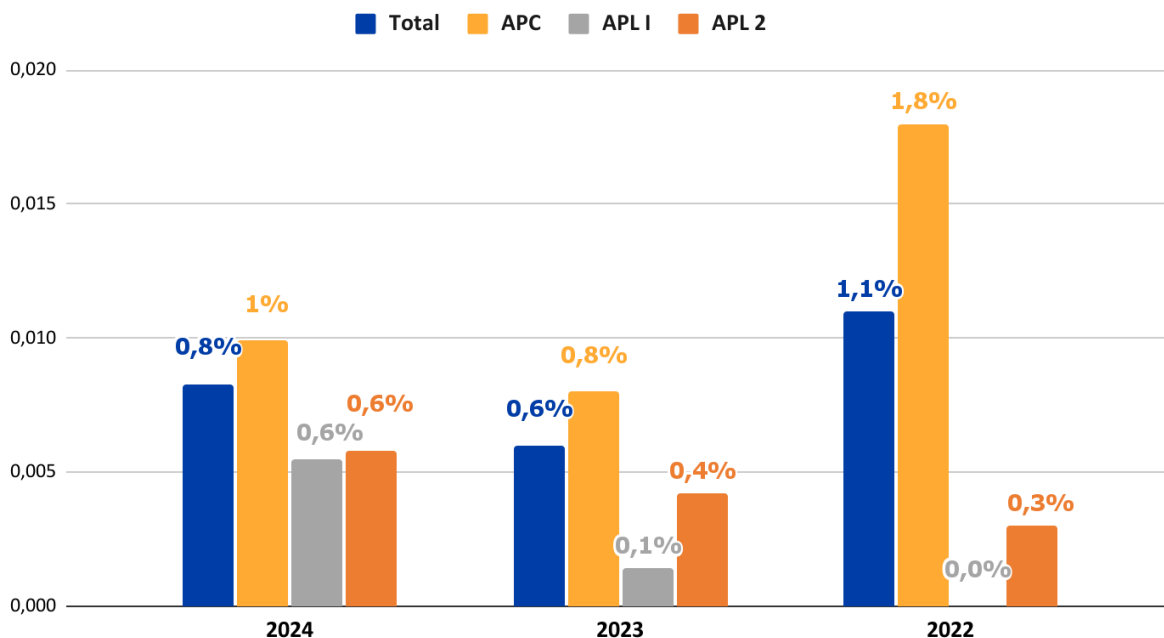
Răspunderea disciplinară a funcționarului public constituie un instrument esențial în asigurarea respectării obligațiilor de serviciu și a conduitei profesionale. Acest mecanism se aplică prin intermediul comisiilor de disciplină constituite la nivelul autorităților publice. Astfel, potrivit datelor colectate, în anul 2024, în autoritățile publice au fost constituite 231 de comisii de disciplină care au examinat **270 de sesizări privind abaterile disciplinare** din 292 de sesizări depuse. Dintre cele 270 de sesizări examinate, 142 au fost clasate, iar în 130 de cazuri s-au propus sancțiuni disciplinare. Pe parcursul anului 2024, 128 de funcționari publici (0,8% din numărul total de funcționari publici cu statut general) au fost sancționați disciplinar.

Fig. 38 Numărul de sesizări (examine/clasate) și funcționari publici sancționați, 2020–2024



Pe niveluri administrative, cea mai mare pondere a funcționarilor publici sancționați se înregistrează la nivelul autorităților administrației publice centrale. În ultimii trei ani, ponderea funcționarilor publici din APC sancționați a scăzut de la 1,8% în 2022, la 0,8% în 2023 și 1% în 2024.

Fig. 39 Ponderea funcționarilor publici sancționați pe niveluri administrative (%), 2022–2024

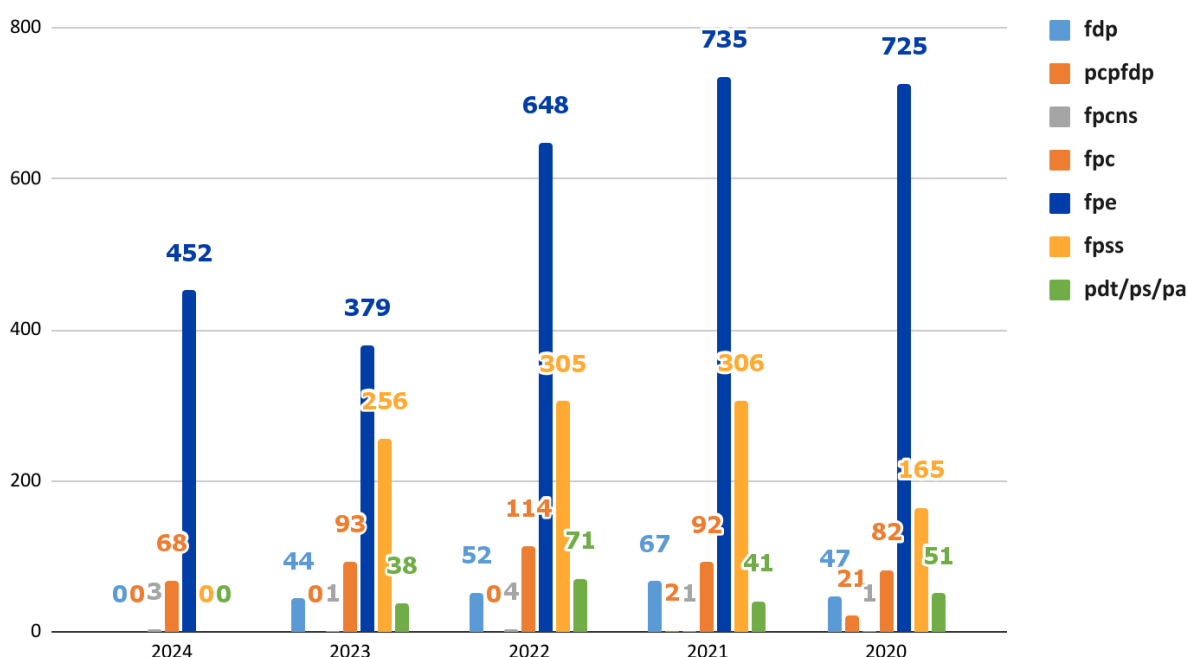


3.6. Raporturile de serviciu

Raporturile de serviciu a funcționarilor publici pot fi modificate, suspendate sau încetate conform prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

În anul 2024, au fost suspendate raporturile de serviciu ale 523 de funcționari publici cu statut general. Cea mai ridicată rată de suspendare a raporturilor de serviciu s-a înregistrat printre persoanele care ocupă funcții publice de execuție, ceea ce se explică prin faptul că această categorie de funcționari publici este cea mai numeroasă.

Fig. 40 Raporturi de serviciu suspendate pe categorii de personal (persoane), 2020–2024



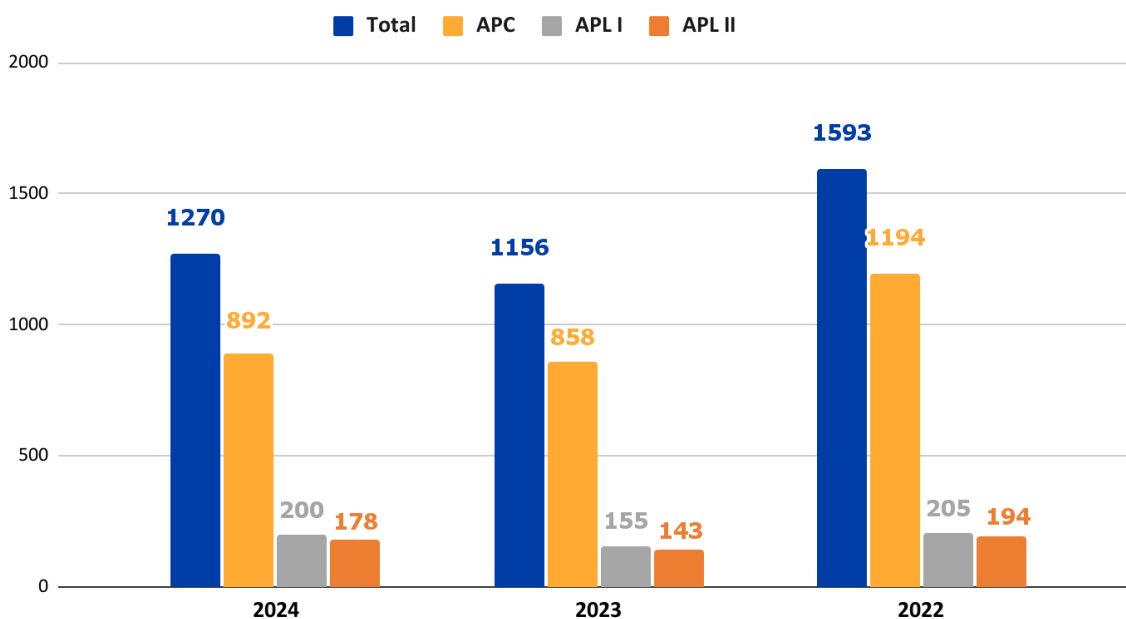
În același an, și-au încetat raporturile de serviciu 4 417 persoane angajate în autoritățile publice, dintre care 1 747 de funcționari publici cu statut general și 680 de funcționari publici cu statut special.

Conform datelor colectate pentru anul 2024, principala cauză de încetare a raporturilor de muncă în rândul funcționarilor publici cu statut general a constituit demisia (72,7%), tendință care se menține pe parcursul ultimilor cinci ani. A doua cauză a constituit-o eliberarea din funcție publică – 14,8%. 11,2% dintre funcționarii publici și-au încetat activitatea în serviciul public din cauza circumstanțelor ce nu depind de voința părților, iar 1,3% au fost destituiți din funcția publică.

Tabelul 4. Cauzele încetării raportului de serviciu (%), 2020–2024										
Anul / Cauze	2024		2023		2022		2021		2020	
Total funcționari publici cu statut general	1747	%	1600	%	2128	%	1708	%	1382	%
Circumstanțe ce nu depind de voința părților	196	11,2%	153	9,6%	227	10,7%	214	12,5%	190	13,7%
Eliberare din funcție publică	259	14,8%	256	16,0%	283	13,3%	306	17,9%	178	12,9%
Destituire din funcție publică	22	1,3%	35	2,2%	25	1,2%	23	1,3%	38	2,7%
Demisie din funcție publică	1270	72,7%	1156	72,3%	1593	74,9%	1165	68,2%	976	70,6%

Cel mai mare număr de demisii se atestă în ultimii ani în rândul autorităților administrației publice centrale. În 2024, 70,2% din numărul total de funcționari publici care au demisionat activau în APC.

Fig. 41 Numărul demisiilor pe niveluri administrative (persoane), 2022–2024



4. CONCLUZII ȘI PRIORITĂȚI PENTRU 2025–2027

Raportul anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2024 evidențiază progrese semnificative în consolidarea serviciului public, prin eforturi dedicate de atragere, menținere și dezvoltare continuă a cadrelor. Anul 2024 a marcat evoluții pozitive notabile, reflectate printr-o rată sporită de competiție pentru funcțiile publice și o creștere a ponderii femeilor atât în funcții publice de conducere, cât și în rândul funcționarilor publici cu statut special. De asemenea, s-a înregistrat o majorare a procentului din fondul de salarizare alocat pentru formarea profesională a cadrelor și o facilitare a accesului la funcția publică pentru diaspora, prin posibilitatea de a susține proba scrisă în cadrul misiunilor diplomatice. Un alt pas important a fost consolidarea meritocrației prin introducerea concursului intern pentru ocuparea funcțiilor publice vacante și temporar vacante. Pentru a spori și mai mult atractivitatea serviciului public, a susține dezvoltarea profesională și a asigura retenția tinerelor talente, am continuat cu succes Programul de stagii plătite în serviciul public și programul de instruire dedicat funcționarilor sub 35 de ani – „SPRINT”. Toate aceste inițiative subliniază angajamentul nostru continuu pentru un serviciu public modern, eficient și orientat spre cetățeni.

Deși s-au înregistrat progrese, identificăm în continuare oportunități de îmbunătățire în procesele de recrutare, administrare și dezvoltare a personalului din administrația publică. Acestea decurg din necesitatea de a spori atractivitatea funcției publice și a serviciului public per ansamblu, de a asigura aplicarea consecventă și echitabilă a procedurilor de recrutare, precum și de a garanta accesul uniform al funcționarilor publici la oportunități de formare profesională continuă.

Prin urmare, este esențial să adoptăm o abordare coordonată la nivelul autorităților statului, valorificând bunele practici în domeniul managementului funcției publice și integrând pe deplin tehnologiile informaționale în administrarea resurselor umane din serviciul public. Aceste acțiuni vor facilita consolidarea unui serviciu public profesionist, performant și adaptat nevoilor viitoare în procesul de integrare europeană.

Strategia de reformă a administrației publice din Republica Moldova pentru anii 2023-2030 și Agenda de reforme aferentă Planului de creștere al Republicii Moldova pentru 2025-2027 evidențiază următoarele acțiuni prioritare pentru a sprijini o administrație publică modernă și eficientă în contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană, care să răspundă la necesitățile cetățenilor:

- ☐ **Modernizarea cadrului normativ** în contextul implementării reformelor și măsurilor de aderare la Uniunea Europeană.
- ☐ **Implementarea Programului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici pentru 2025 – 2027** prin sporirea gradului de instruire a funcționarilor publici

din grupurile prioritare, dezvoltarea competențelor profesionale necesare pentru modernizarea administrației publice și eficientizarea procesului de integrare europeană, dezvoltarea de noi programe de instruire, precum și îmbunătățirea procesului de monitorizare a calității programelor de instruire.

- ☐ **Consolidarea cadrului de dezvoltare în carieră** prin pilotarea sistemului centralizat de recrutare, pentru asigurarea unui acces uniform la posturile din administrația publică.
- ☐ Elaborarea conceptului privind **cadrul de competențe al funcționarilor publici** și integrarea acestuia în procesele operaționale de management al resurselor umane.
- ☐ **Digitalizarea managementului resurselor umane** și evidența resurselor umane în autoritățile publice, asigurând astfel o gestionare modernă, eficientă și transparentă a personalului.
- ☐ **Continuarea programelor de atragere și menținere a tinerilor în serviciul public.**
- ☐ **Realizarea unui studiu privind gradul de satisfacție profesională a funcționarilor publici,** ale cărui rezultate vor contribui la îmbunătățirea retenției personalului și climatului organizațional în serviciul public.

Date cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public în anul 2024

I. DATE GENERALE DESPRE PERSONALUL DIN AUTORITĂȚILE PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA ÎN ANUL 2024 (SITUAȚIA LA 01.01.2025)												
Nr.	Indicator	Total	Total funcții publice (E+F+G)	Funcție de demnitate publică	Post din cadrul cabinetului persoanei ce exercită funcție de demnitate publică	Funcție publică de conducere de nivel superior	Funcție publică de conducere	Funcție publică de execuție	Funcție publică cu statut special	Post de deservire tehnică	Post de specialitate	Post auxiliar
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Efectivul limită de personal, unități	67.078,70	19.200,56	2.739,00	183	123	3.946,88	15.130,68	21.887,00	1.947,11	14.392,76	6.729,27
1,1	Numărul funcțiilor publice/posturilor, număr	68.031	19.431	2.739	183	123	3.947	15.361	21.887	2.063	14.926	6.802
1,1,1	funcții/posturi cu normă întreagă	65.300	18.903	2.739	183	123	3.946	14.834	21.887	1.824	14.396	5.368
1,1,2	funcții/posturi cu fracțiune de normă	2.731	528	0	0		1	527		239	530	1.434
2	Numărul funcțiilor publice/posturilor ocupate, persoane	58.325	15.409	2.387	125	88	3.588	11.733	19.287	1.710	13.511	5.896
2,1	bărbați	26.218	3.765	1.593	59	41	896	2.828	14.535	622	1.972	3.672
2,1,1	bărbați, procente (%)	44,95	24,43	66,74	47,2	46,59	24,97	24,1	75,36	36,37	14,6	62,28
2,2	femei	32.107	11.644	794	66	47	2.692	8.905	4.752	1.088	11.539	2.224
2,2,1	femei, procente (%)	55,05	75,57	33,26	52,8	53,41	75,03	75,9	24,64	63,63	85,4	37,72
3	Gradul de ocupare a funcțiilor publice/posturilor, %	85,73	79,3	87,15	68,31	71,54	90,9	76,38	88,12	82,89	90,52	86,68
4	Funcții publice/posturi vacante, număr	9.706	4.022	352	58	35	359	3.628	2.600	353	1.415	906
4,1	Pondere funcțiilor publice/posturilor vacante în total funcții/posturilor, %	14,27	20,7	12,85	31,69	28,46	9,1	23,62	11,88	17,11	9,48	13,32
5,1	Numărul funcționarilor publici activi la începutul anului, persoane		14.811			58	3.448	11.305				
5,2	Numărul funcționarilor publici activi la sfârșitul anului, persoane		15.409			88	3.588	11.733				
6,1	Rata generală de fluctuație a funcționarilor publici, procente (%)		11,56			12,33	9,69	12,13				
6,2	Rata voluntară a fluctuației funcționarilor publici, %		8,41			6,85	5,54	9,29				
6,3	Rata involuntară a fluctuației funcționarilor publici, %		3,16			5,48	4,15	2,84				
7	Funcții publice/posturi ocupate, persoane cu dizabilități	887	470	40	1	3	99	368	44	43	171	118
7,1	bărbați	313	125	33	1	1	19	105	34	28	25	67
7,2	femei	574	345	7	0	2	80	263	10	15	146	51
7,3	Pondere funcțiilor publice/posturilor ocupate de persoane cu dizabilități, %	1,52	3,05	1,68	0,8	3,41	2,76	3,14	0,23	2,51	1,27	2
8	Numărul funcționarilor publici cu programe flexibile de muncă (muncă la distanță, muncă la domiciliu, regim flexibil de muncă, timpul de muncă parțial), persoane		908			4	180	724				
8,1	bărbați		130			2	29	99				
8,2	femei		778			2	151	625				
8,3	Pondere funcționari publici cu programe flexibile de muncă, %		5,89			4,55	5,02	6,17				
9	Vârsta medie a funcționarilor publici, ani		46,33			44,37	46,65	46,25				
9,1	bărbați		47,19			41,96	47,91	47,04				
9,2	femei		46,06			46,47	46,23	46				
10	Numărul persoanelor în funcție publică care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă, persoane		1.415			4	247	1.164				
10,1	bărbați		363			1	50	312				
10,2	femei		1.052			3	197	852				
10,3	Pondere persoanelor în funcție publică care au atins vârsta pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă, %		9,18			4,55	6,88	9,92				
11	Vechime în funcția publică / în serviciul public, număr de funcționari publici, inclusiv		15.409			88	3.588	11.733				
11,1	până la 2 ani		1.844			12	250	1.582				
11,1,1	bărbați		498			7	64	427				
11,1,2	femei		1.346			5	186	1.155				
11,2	între 2-7 ani		3.268			12	549	2.707				
11,2,1	bărbați		812			7	155	650				
11,2,2	femei		2.456			5	394	2.057				
11,3	între 7-15 ani		4.445			20	1.093	3.332				
11,3,1	bărbați		1.140			15	303	822				
11,3,2	femei		3.305			5	790	2.510				
11,4	peste 15 ani		5.852			44	1.696	4.112				
11,4,1	bărbați		1.248			12	399	837				
11,4,2	femei		4.604			32	1.297	3.275				
12	Ocuparea funcției publice, persoane inclusiv prin:		3.920			28	1.000	2.892				
12,1	concurs, total		2.044			6	317	1.721				
12,2	promovare, total		730			18	277	435				
12,3	transfer		784			0	135	649				
12,4	detașare		34			1	12	21				
12,5	asigurare a interimatului funcției publice de conducere		254			3	251					
12,5,1	până la 6 luni		151			2	149					
12,5,2	până la 12 luni		103			1	102					
12,6	Numire în baza obținerii calificativului de evaluare „foarte bine” la finalizarea programului de stagii plătite în serviciul public (i)		15					15				
12,7	alte modalități		59			0	8	51				
12,7,1	specificați modalitățile de angajare					0	8	51				
13	Suspendare din funcții publice/posturi, persoane		523			3	68	452				
14	Încetarea raporturilor de serviciu, relațiilor de muncă, persoane	4.417	1.747	83	71	9	341	1.397	680	299	1.211	326
14,1	Legea nr.158/2008, art. 62 (în circumstanțe ce nu depind de voința părților)		196			4	57	135				
14,2	Legea nr.158/2008, art. 63 (eliberarea din funcția publică)		259			0	82	177				
14,3	Legea nr.158/2008, art. 64 (destituirea din funcția publică)		22			0	7	15				
14,4	Legea nr.158/2008, art. 65 (demisia)		1.270			5	195	1.070				
14,5	Codului muncii nr.154/2003, art.82, 83, 85, 86	1.836								299	1.211	326
14,6	Legilor speciale: nr.80/2010; nr.199/2010 ș.a.	834		83	71				680			
15	Raporturile de serviciu încetate pe parcursul anului, în termen de până la 12 luni de la numire în funcție publică prin concurs, persoane		306			1	24	281				
16	Numărul actelor administrative de încetare a raporturilor de serviciu contestate în instanță, număr		42			0	20	22				
16,1	Hotărâri judecătorești în favoarea contestatarului, număr		26			0	6	20				
16,2	Hotărâri judecătorești în defavoarea contestatarului, număr		14			0	6	8				
17	Numărul persoanelor contractate/angajate, în afara statelor de personal, inclusiv pe domeniul de activitate sau tipul de serviciu prestat		1.659									
17,1	domeniul contabilității, total		133									
17,1.1	până la 6 luni		30									
	de la 6 la 12 luni		54									
17,1.2	peste 12 luni		49									
17,2	domeniul juridic, total		81									

17.2.1	până la 6 luni	14											
17.2.2	de la 6 la 12 luni	40											
	peste 12 luni	27											
17.2.3													
17.3	domeniul comunicării, total	25											
	până la 6 luni	10											
17.3.1													
17.3.2	de la 6 la 12 luni	15											
17.3.3	peste 12 luni	0											
17.4	domeniul managementului proiectelor, total	73											
17.4.1	până la 6 luni	25											
17.4.2	de la 6 la 12 luni	17											
17.4.3	peste 12 luni	31											
17.5	domeniul relațiilor funciare și cadastru, total	50											
17.5.1	până la 6 luni	15											
17.5.2	de la 6 la 12 luni	21											
17.5.3	peste 12 luni	14											
17.6	domeniul investițiilor și gestiunii fondurilor externe, total	7											
17.6.1	până la 6 luni	3											
17.6.2	de la 6 la 12 luni	4											
17.6.3	peste 12 luni	0											
17.7	domeniul tehnologiilor informației (IT), total	69											
17.7.1	până la 6 luni	19											
17.7.2	de la 6 la 12 luni	34											
17.7.3	peste 12 luni	16											
17.8	alte domenii, total	1.221											
17.8.1	până la 6 luni	233											
17.8.2	de la 6 la 12 luni	776											
17.8.3	peste 12 luni	212											
17.8.1a	se va specifica domeniul	1.221											

II. DATE DESPRE APLICAREA PROCEDURILOR DE PERSONAL ÎN ANUL 2024 (HG nr. 201/2009)					
Nr.	Indicator	Valoarea indicatorilor, total	Funcție publică de conducere de nivel superior	Funcție publică de conducere	Funcție publică de execuție
		T	A	B	C
Ocuparea funcțiilor publice prin concurs (anexa nr. 1 la HG nr. 201/2009)					
18	Comisie de concurs constituită	543 de DA; 521 de NU.			
18,1	Numărul cazurilor de conflict de interese declarate de membrii comisiei de concurs	6	2	0	4
19	Comisie de de soluționare a contestațiilor pentru funcțiile publice de conducere de nivel superior	7 de DA; 114 de NU.			
19,1	Numărul cazurilor de conflict de interese declarate de membrii comisiei de de soluționare a contestațiilor	0	0	0	0
20	Numărul funcțiilor publice scoase la concurs, total	3.803	14	437	3.352
20,11	pentru perioadă determinată	523	0	53	470
20,12	pentru perioadă nedeterminată	3.280	14	384	2.882
21	Numărul de persoane (dosare) care au aplicat la concurs, total	8.014	88	1.205	6.721
21,11	bărbați	3.081	49	465	2.567
21,12	femei	4.933	39	740	4.154
22	Numărul mediu de candidați înscriși per funcție publică vacantă scoasă la concurs, în total	2,11	6,29	2,76	2,01
23	Numărul candidaților eligibili care au aplicat la concurs, total	6.043	54	875	5.114
23,1	bărbați	2.169	31	322	1.816
23,2	femei	3.874	23	553	3.298
24	Numărul de candidați care au susținut proba scrisă în cadrul misiunilor diplomatice sau oficiilor consulare ale Republicii Moldova	3	0	1	2
25	Numărul persoanelor angajate în funcție publică prin concurs, total	2.044	6	317	1.721
25,1	bărbați	603	2	93	508
25,2	femei	1.441	4	224	1.213
26	Durata medie a unui concurs de ocupare a funcției publice (zile calendaristice), de la publicarea anunțului până la data publicării rezultatelor, număr, inclusiv:	2.012	11	321	1.680
26,1	până la 60 zile	1.674	8	273	1.393
26,2	60 - 180 zile	268	2	39	227
26,3	peste 180 zile	70	1	9	60
27	Numărul contestațiilor depuse cu privire la concurs, total	18	3	8	7
27,1	Numărul contestațiilor soluționate în favoarea candidatului, total	4	0	3	1
27,2	Numărul contestațiilor soluționate în defavoarea candidatului, total	14	3	5	6
Concursul intern pentru ocuparea funcției publice vacante prin promovare (anexa nr. 13 la HG nr. 201/2009)					
28	Numărul funcțiilor publice propuse pentru ocupare prin promovare, în total	76	0	22	54
28,1	pentru perioadă determinată	17	0	1	16
28,2	pentru perioadă nedeterminată	59	0	21	38
29,1	Numărul de persoane înscrise la concursul intern, în total	45	0	22	23
29,11	Bărbați	5	0	1	4
29,12	Femei	40	0	21	19
29,2	Numărul mediu de candidați per funcție publică scoasă la concurs prin promovare, în total	0,59	0	1	0,43
29,3	Numărul de candidați eligibili din cei înscriși la concursul intern, în total	43	0	22	21
29,31	Bărbați	4	0	1	3
29,32	Femei	39	0	21	18
29,4	Numărul persoanelor promovate în funcție publică prin concurs intern, în total	38	0	20	18
29,41	Bărbați	5	0	1	4
29,42	Femei	33	0	19	14
30,4	Numărul persoanelor promovate în funcție publică prin concurs intern, în total, inclusiv:	36	0	18	18
30,41	într-o funcție imediat superioară	25	0	7	18
30,411	Bărbați	5	0	1	4
30,412	Femei	20	0	6	14
30,42	într-o funcție superioară	11	0	11	0
30,421	Bărbați	0	0	0	0
30,422	Femei	11	0	11	0
Concursul intern pentru ocuparea funcției publice vacante prin transfer la cerere (anexa nr. 13 la HG nr. 201/2009)					
30	Numărul funcțiilor publice scoase la concurs intern pentru ocupare prin transfer la cerere, în total	27	0	2	25
30,01	pentru perioadă determinată	6	0	0	6
30,02	pentru perioadă nedeterminată	21	0	2	19
30,1	Numărul de persoane înscrise la concursul intern pentru ocupare funcției publice prin transfer la cerere, în total	27	0	2	25
30,11	Bărbați	1	0	0	1
30,12	Femei	26	0	2	24
30,2	Numărul mediu de candidați per funcție publică propusă spre ocupare prin transfer la cerere, în total	1	0	1	1
30,3	Numărul de candidați eligibili din cei înscriși la concursul intern pentru ocupare funcției publice prin transfer la cerere, în total	24	0	2	22
30,31	Bărbați	1	0	0	1
30,32	Femei	23	0	2	21
30,4	Numărul persoanelor transferate la cerere, în funcție publică prin concurs intern, în total, inclusiv:	19	0	2	17
30,41	bărbați	2	0	0	2
30,42	femei	17	0	2	15
Perioada de probă pentru funcționarul public debutant (anexa nr. 2 la HG nr. 201/2009)					
31	Numărul total de funcționari publici debutanți pe parcursul anului 2024	1.359		153	1.206
31,1	Numărul de funcționari publici debutanți confirmați în funcții publice	1.058		134	924
31,2	Pondereea funcționarilor publici debutanți confirmați în funcții publice, %	77,85		87,58	76,62
31,3	Numărul de funcționari publici debutanți cu perioada de probă prelungită	36		1	35

31,4	Numărul de funcționari publici debutanți eliberați din funcție	63		1	62
31,5	Gradul de înnoire a funcționarilor publici, %	6,87		3,73	7,88
31,6	Numărul funcționarilor publici debutanți la 01.01.2025	238		18	220
Stat de personal/fișe de post (anexa nr. 5 și anexa nr. 3 la HG nr. 201/2009)					
32	Stat de personal avizat de Cancellaria de Stat	869 de DA; 195 de NU.			
32,1	Numărul fișelor de post pentru funcțiile publice existente în autoritate la 01.01.2024	15.882	70	3.625	12.187
32,2	Numărul fișelor de post pentru funcții publice revizuite pe parcursul anului 2024	3.979	35	998	2.946
Activitatea comisiei de disciplină și răspunderea disciplinară a funcționarilor publici (anexa nr. 7 la HG nr. 201/2009)					
39	Comisie de disciplină (creată)	231 de DA; 833 de NU.			
40,1	Numărul sesizărilor depuse (pe categorii de abateri disciplinare), total	292	1	91	200
40,11	art.57 lit.a)	38	1	4	33
40,12	art.57 lit.c)	5	0	4	1
40,13	art.57 lit.d)	3	0	1	2
40,14	art.57 lit.e)	18	0	10	8
40,15	art.57 lit.f)	52	0	16	36
40,16	art.57 lit.g)	24	0	6	18
40,17	art.57 lit.h)	50	0	14	36
40,18	art.57 lit.i)	0	0	0	0
40,19	art.57 lit.j)	46	0	15	31
40,2	art.57 lit.k)	7	0	5	2
40,21	art.57 lit.l)	28	0	15	13
40,22	art.57 lit.m)	8	0	1	7
40,23	art.57 lit.n)	13	0	0	13
40,2	Numărul cazurilor de conflict de interese declarate de membrii comisiei de disciplină	1	0	1	0
40,3	Numărul sesizărilor examinate	270	1	88	181
40,4	Numărul de cauze clasate	142	1	58	83
40,5	Numărul sancțiunilor disciplinare propuse, inclusiv pe categorii de sancțiuni disciplinare (conform art. 58 din Legea nr.158/2008)	130	0	32	98
40,51	art.58 lit.a) avertisment	70	0	16	54
40,52	art.58 lit.b) mustrare	27	0	7	20
40,53	art.58 lit.c) mustrare aspră	18	0	5	13
40,54	art.58 lit.d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul a doi ani	0	0	0	0
40,55	art.58 lit.g) destituirea din funcția publică	13	0	3	10
40,56	art.58 lit.h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare	2	0	1	1
40,6	Numărul funcționarilor publici sancționați disciplinar, total	128	0	31	97
40,61	art.58 lit.a) avertisment	68	0	15	53
40,611	Bărbați	41	0	9	32
40,612	Femei	27	0	6	21
40,62	art.58 lit.b) mustrare	30	0	7	23
40,621	Bărbați	14	0	5	9
40,622	Femei	16	0	2	14
40,63	art.58 lit.c) mustrare aspră	15	0	5	10
40,631	Bărbați	8	0	3	5
40,632	Femei	7	0	2	5
40,64	art.58 lit.d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul a doi ani	0	0	0	0
40,641	Bărbați	0	0	0	0
40,642	Femei	0	0	0	0
40,65	art.58 lit.g) destituirea din funcția publică	13	0	3	10
40,651	Bărbați	4	0	1	3
40,652	Femei	9	0	2	7
40,66	art.58 lit.h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare	2	0	1	1
40,661	Bărbați	2	0	1	1
40,662	Femei	0	0	0	0
40,7	Pondere funcționarilor sancționați din numărul total de funcționari, %	0,83	0	0,86	0,83
40,8	Numărul actelor administrative de sancționare disciplinară contestate în instanța de contencios administrativ	5	0	2	3
40,8.1	Hotărâri judecătorești în favoarea contestatarului	4	0	2	2
40,8.2	Hotărâri judecătorești în defavoarea contestatarului	1	0	0	1

II.a EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE ALE FUNCȚIONARULUI PUBLIC (ANEXA NR. 8 LA HG 201/2009)									
Nr.	Indicator	semestrul I, Valoarea indicatorilor, total (A+B+C)	semestrul I, Funcționari publici de conducere de nivel superior	semestrul I, Funcționari publici de conducere	semestrul I, Funcționari publici de execuție	semestrul II, Valoarea indicatorilor, total (D+E+F)	semestrul II, Funcționari publici de conducere de nivel superior	semestrul II, Funcționari publici de conducere	semestrul II, Funcționari publici de execuție
		T1	A	B	C	T2	D	E	F
41	Numărul funcționarilor publici eligibili pentru evaluare, în total	13.897	54	3.350	10.493	14.368	79	3.429	10.860
42	Numărul funcționarilor publici evaluați, inclusiv cei au obținut calificativul: „foarte bine”	13.711	54	3.309	10.348	14.145	79	3.379	10.687
42,1	„foarte bine”	9.821	48	2.707	7.066	10.338	66	2.781	7.491
42,11	Pondere „foarte bine”, %	71,63	88,89	81,81	68,28	73,09	83,54	82,3	70,09
42,2	„bine”	3.814	6	590	3.218	3.734	12	585	3.137
42,21	Pondere „bine”, %	27,82	11,11	17,83	31,1	26,4	15,19	17,31	29,35
42,3	„satisfăcător”	68	0	8	60	63	1	9	53
42,31	Pondere „satisfăcător”, %	0,5	0	0,24	0,58	0,45	1,27	0,27	0,5
42,4	„nesatisfăcător”	8	0	4	4	10	0	4	6
42,41	Pondere „nesatisfăcător”, %	0,06	0	0,12	0,04	0,07	0	0,12	0,06
43	Pondere funcționarilor evaluați, %	92,57	93,1	95,97	91,53	91,8	89,77	94,18	91,08
44,1	Numărul funcționarilor publici de conducere de nivel superior (fpcns) care au solicitat comisiei de evaluare revizuirea calificativului de evaluare	0	0			0	0		
44,11	numărul calificativelor modificate	0	0			0	0		
44,12	numărul calificativelor nemodificate	0	0			0	0		
44,2	Numărul funcționarilor publici reevaluați la solicitarea contrasemnatarului, total	4		0	4	10		2	8
44,21	numărul calificativelor modificate în urma evaluării repetate	0		0	0	6		2	4
44,22	numărul calificativelor nemodificate în urma evaluării repetate	4		0	4	4		0	4
44,3	Numărul funcționarilor publici care au contestat rezultatul evaluării la conducătorul autorității publice, total	4		2	2	7		4	3
44,31	contestată soluționate în favoarea funcționarului	3		1	2	1		1	0
44,32	contestată soluționate în favoarea funcționarului	1		1	0	6		3	3
44,4	Numărul contestațiilor privind rezultatul evaluării soluționate de grup de contestare	3		1	2	1		1	0
44,41	contestată soluționate în favoarea funcționarului	1		0	1	0		0	0
44,42	contestată soluționate în defavoarea funcționarului	2		1	1	1		1	0
45	Numărul funcționarilor publici care au contestat actului administrativ defavorabil privind acordarea calificativului de evaluare în instanța de judecată, total	1	0	0	1	1	0	1	0
45,1	Hotărâri judecătorești în favoarea contestatarului	0	0	0	0	1	0	1	0
45,2	Hotărâri judecătorești în defavoarea contestatarului	0	0	0	0	0	0	0	0
46	Numărul funcționarilor publici cu obiective și indicatori de performanță stabiliți	12.010	50	2.846	9.114	12.152	74	2.845	9.233
46,1	Numărul funcționarilor publici cu obiective și indicatori de performanță revizuiți	454	0	129	325	99	0	24	75

III. DATE DESPRE DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2024 (anexa nr. 10 la HG nr. 201/2009)					
Nr.	Indicator	Total	Funcționari publici de conducere de nivel superior	Funcționari publici de conducere	Funcționari publici de execuție
		T	A	B	C
47	Numărul net de funcționari publici instruiți (fără fpss), persoane	11.402	67	2.576	8.759
47,1	doar instruire internă, total persoane	3.218	8	646	2.564
47,2	doar instruire externă, total persoane	2.976	28	773	2.175
47,3	instruire mixtă (internă și externă), total persoane	5.208	31	1.157	4.020
47,4	Rata de instruire a funcționarilor publici, %	74	76,14	71,79	74,65
48	Ore instruire, total	638.340	4.634	144.171	489.535
48,1	ore instruire internă, total	387.388	1.105	73.939	312.344
48,2	ore instruire externă, total, inclusiv	250.952	3.529	70.232	177.191
48,21	în cadrul Institutului de Administrare Publică al USM	89.087	525	22.936	65.626
48,22	în cadrul programelor finanțate cu suportul partenerilor de dezvoltare	161.865	3.004	47.296	111.565
48,23	se va specifica partenerul de dezvoltare	161.865			
49	Numărul net de funcționari publici instruiți cel puțin 40 ore (fara fpss)	6.870	38	1.476	5.356
49,1	Pondereea funcționarilor publici instruiți cel puțin 40 ore din totalul celor instruiți, %	60,25	56,72	57,30	61,15
49,2	Pondereea funcționarilor publici instruiți cel puțin 40 ore din totalul funcționarilor publici, %	44,58	43,18	41,14	45,65
51	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți (fără fpss), persoane inclusiv:	578		55	523
51,1	Numărul de funcționari publici debutanți instruiți cel puțin 40 ore (fără fpss)	493		48	445
51,2	Pondereea funcționarilor publici debutanți instruiți cel puțin 40 ore din totalul celor instruiți, %	85,29		87,27	85,09
51,3	Pondereea funcționarilor publici debutanți instruiți cel puțin 40 ore din totalul funcționarilor publici debutanți, %	36,28		31,37	36,90
	Angajamentului scris al funcționarului public privind activitatea în serviciul public după absolvirea formelor de dezvoltare profesională (Anexa nr. 6 la HG nr. 201/2009)				
52	Numărul de funcționari publici (fără fpss), cu o durată a activității de dezvoltare profesională de peste 90 de zile într-un an calendaristic, persoane	3	0	0	3
52,1	Numărul angajamentelor funcționarilor publici privind activitatea în serviciul public după absolvirea/programelor de dezvoltare profesională	3	0	0	3
53	Numărul de funcționari publici (fără fpss) care urmează studii de masterat sau doctorat (din contul angajatorului)	23	0	7	16
53,1	Numărul angajamentelor funcționarilor publici privind activitatea în serviciul public după absolvirea studiilor de masterat sau doctorat	12	0	0	12
54	Numărul angajamentelor funcționarilor publici privind activitatea în serviciul public, total	15	0	0	15

* Numărul net de persoane instruite: persoana instruită se ia în calcul doar o singură dată, chiar dacă a fost instruită de două sau mai multe ori.

IV. DATE DESPRE PLANIFICAREA CURSURILOR PENTRU DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI			
Nr.	Indicator	Suma, mii lei	Fondul de salarizare, mii lei
		A	B
55	Mijloace financiare planificate în bugetul anual al autorității publice pentru dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici (cel puțin 2% conform lit.e), alin.(3), art.37 din Legea nr. 158/2008)	45.893,03	9.121.957,69
55,1	Pondereea mijloacelor planificate pentru dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici din fondul de salarizare, %	0,50	
56	Mijloace financiare utilizate pentru dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici	25.006,04	
56,1	Pondereea mijloacelor utilizate din cele planificate pentru dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici, %	54,49	
57	Planul anual de dezvoltare profesională aprobat de conducătorul autorității publice (instruire internă, instruire externă) pentru anul 2024	245 de DA; 819 de NU.	

V. DATE PRIVIND PROGRAMUL DE STAGII PLĂTITE ÎN SERVICIUL PUBLIC (LEGEA NR. 123/2023 ȘI HOTĂRÂREA GUVERNULUI NR. 532/2023)				
Nr.	Indicator	Total A	Bărbați B	Femei C
58	Numărul de candidați înscriși la programul de stagii plătite, total	737	238	499
58,1	Numărul de candidați înscriși la programul de stagii cu dizabilități, total	4	1	3
58,2	Numărul candidaților eligibili pentru desfășurarea stagiului, total	646	202	444
59	Numărul stagiilor selectați pentru desfășurarea stagiului (cu contracte încheiate), total	108	30	78
59,1	Numărul stagiilor cu dizabilități selectați pentru desfășurarea stagiului (cu contracte încheiate)	1	0	1
59,2	Numărul stagiilor cu contract de stagiu complementar	11	4	7
60	Numărul stagiilor care au realizat stagiu complet (480 ore)	65	20	45
60,1	Numărul stagiilor cu stagiu incomplet (< 480 ore)	20	4	16
60,2	Numărul stagiilor care au renunțat la programul de stagii plătite	11	4	7
61	Numărul stagiilor evaluați, total, inclusiv cei care au obținut calificativul:	64	20	44
61,1	foarte bine	58	18	40
61,2	bine	5	2	3
61,3	satisfăcător	1	0	1
61,4	nesatisfăcător	0	0	0
62	Numărul stagiilor angajați (art.28 din Legea nr.158/2008)	15	3	12
62,1	Ponderea stagiilor angajați, %	25,86	16,67	30
63	Numărul stagiilor incluși în corpul de rezervă al stagiilor, total	16	6	10