

Notă de argumentare

a respingerii demersului Universității de Stat din Moldova cu privire la confirmarea titlului științific de doctor în științe administrative domnului BOGHIAN Vasile în urma susținerii tezei „Implementarea standardelor europene privind politicile de personal în sistemul administrației publice din România și Republica Moldova”, specialitatea 563.02. *Organizarea și dirijarea în instituțiile administrației publice; servicii publice*

În baza examinării tezei de doctor în științe administrative a domnului BOGHIAN Vasile în cadrul ședinței Comisia de experți în științe juridice, politice, militare și informații a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (ANACEC) din 02 decembrie 2024, au fost identificate preluări nejustificate în textul tezei din alte surse, exemple fiind prezentate în tabel:

TEZA BOGHIAN Vasile	Alte SURSE
Introducere	https://irido.ro/irido/pdf/757_ro.pdf Cuvânt înainte la cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrovszki „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și obligații”, 2011
p. 8	
Reforma administrației publice pune accent pe următoarele obiective: eficacitate, responsabilitate, onestitate, integritate, dinamism, atitudine non-partizană - reprezentând un evantai de valori mult mai mari decât în trecut. Se urmărește, totodată, BDLcrearea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil și neutru din punct de vedere politic, competent să elaboreze strategiile și politicile privind managementul funcției publice, care să contribuie la eficientizarea sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu cerințele referitoare la implementarea acquis-ului european si integrarea în Uniunea Europeană.	Autoarea insistă asupra necesității unei reforme a administrației publice, care să pună accentul pe obiective, cum ar fi eficacitatea, responsabilitatea, onestitatea, integritatea, dinamismul și atitudinea nonpartizană. În acest context, în opinia Dianei Petrovszki, obiectivul esențial, ce trebuie realizat, îl reprezintă crearea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil, neutru din punct de vedere politic, competent să elaboreze strategiile și politicile privind managementul funcției publice, care să contribuie la eficientizarea sistemului administrativ și la îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă.
	Introducere din cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrovszki „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și obligații”, 2011
p.8-9	
O componentă indispensabilă a reformei administrației publice o constituie politica de personal, aceasta având în calitate de obiectiv general BDLcrearea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil și neutru din punct de vedere politic, competent sa elaboreze strategiile și politicile privind managementul funcției publice, care să contribuie la eficientizarea sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu cerințele referitoare la implementarea acquis-ului european și integrarea în Uniunea Europeană.	În acest context, în opinia Dianei Petrovszki, obiectivul esențial, ce trebuie realizat, îl reprezintă crearea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil, neutru din punct de vedere politic, competent să elaboreze strategiile și politicile privind managementul funcției publice, care să contribuie la eficientizarea sistemului administrativ și la îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă.
Este de remarcat însă, că pentru administrația publică din România, nu se pune problema alinierii la un model, sau a îndeplinirii ab initio, în integralitatea lor, a tuturor standardelor europene în materie, ci se impune gradarea de la simplu la complex a pașilor privind atingerea acestor standarde.	Este de remarcat însă, că pentru administrația publică din România, nu se pune problema alinierii la un model, sau a îndeplinirii ab initio, în integralitatea lor, a tuturor standardelor europene în materie, ci se impune gradarea de la simplu la complex a pașilor privind atingerea acestor standarde.
Funcționarii publici reprezintă resursele umane ale	Funcționarii publici reprezintă resursele umane ale

<p>administrației publice, care alături de cele materiale și bănești asigură condițiile de funcționare a acesteia.</p> <p>În exercitarea atribuțiilor, funcționarii publici trebuie să nu uite că sunt în slujba cetățenilor, a interesului public, căruia să-i dea satisfacție cu înțâietate, comportamentul lor fiind influențat de noile reforme sociale și de internaționalizarea crescândă a contextului în care ei lucrează.</p> <p>Având în vedere amploarea și varietatea rețelei de autorități și instituții ale administrației publice și complexitatea sarcinilor pe care aceste autorități și instituții trebuie să le îndeplinească pentru organizarea executării și executarea legii, precum și faptul că administrația publică nu este altceva decât activitatea unor oameni în raport cu alți oameni, problematica celor care lucrează în organele administrației publice și care formează personalul acesteia capătă o importanță deosebită.</p>	<p>administrației publice, care alături de cele materiale și bănești asigură condițiile de funcționare a acesteia.</p> <p>În exercitarea atribuțiilor, funcționarii publici trebuie să nu uite că sunt în slujba cetățenilor, a interesului public, căruia să-i dea satisfacție cu înțâietate, comportamentul lor fiind influențat de noile reforme sociale și de internaționalizarea crescândă a contextului în care ei lucrează.</p> <p>Având în vedere amploarea și varietatea rețelei de autorități și instituții ale administrației publice și complexitatea sarcinilor pe care aceste autorități și instituții trebuie să le îndeplinească pentru organizarea executării și executarea legii, precum și faptul că administrația publică nu este altceva decât activitatea unor oameni în raport cu alți oameni, problematica celor care lucrează în organele administrației publice și care formează personalul acesteia capătă o importanță deosebită.</p>
<p>p. 9</p>	<p>https://old.aap.gov.md/sites/default/files/Autoreferat%20Ana%20Varzari%2C%20rom.pdf Rezumatul Tezei de doctor Varzari Ana</p>
<p>Relevanța temei de cercetare este determinată și de faptul că guvernele sunt solicitate să demonstreze rezultate eficiente în timp cât mai scurt, condiție ce poate fi obținută doar în baza unor performanțe profesionale ale funcționarilor publici.</p> <p>În contextul reformelor administrației publice, ce se derulează în România și Republica Moldova, sistemul funcției publice are o importanță substanțială, al cărui scop prioritar este creșterea calității serviciilor, a eficienței rezultatelor finale ale programelor, strategiilor și politicilor de stat.</p> <p>În aceste condiții, este în ascensiune nevoia de personal cu cunoștințe și abilități profesionale, care să contribuie la sporirea eficienței procesului de administrare, în contextul unui sistem socio-economic, politic și juridic modernizat.</p>	<p>Relevanța temei de cercetare este determinată și de faptul că guvernele sunt solicitate să demonstreze rezultate eficiente în timp cât mai scurt, condiție ce poate fi asigurată doar în baza unor performanțe profesionale ale funcționarilor publici.</p> <p>În contextul reformelor administrației publice, ce se derulează în Republica Moldova, sistemul funcției publice are o importanță substanțială, al cărui scop prioritar este creșterea calității serviciilor, a eficienței rezultatelor finale ale programelor, strategiilor și politicilor de stat.</p> <p>În aceste condiții este în ascensiune nevoia de personal cu cunoștințe și abilități profesionale, care să contribuie la sporirea eficienței procesului de administrare, în contextul unui sistem socio-economic, politic și juridic modernizat.</p>
<p>România și Republica Moldova depun eforturi semnificative în vederea pregătirii, recalificării și formării avansate a funcționarilor publici, ceea ce a determinat un efect pozitiv asupra creșterii nivelului profesionalismului, competenței și capacității acestora de a exercita obligațiunile de serviciu.</p> <p>Însă sarcinile devin tot mai complexe, înaintând noi cerințe față de calitatea personalului în prestarea serviciilor publice.</p> <p>Administrația publică s-a confruntat cu nevoi emergente, fiind determinată să-și intensifice flexibilitatea, reacția la situații neprevăzute, digitalizarea serviciilor, munca la distanță, activități sanitare în comunitate etc.</p>	<p>Republica Moldova a depus eforturi semnificative în vederea pregătirii, recalificării și instruirii avansate a funcționarilor publici, ceea ce ar avea un efect pozitiv asupra creșterii nivelului profesionalismului, competenței și capacității acestora de a exercita obligațiunile de serviciu.</p> <p>Însă, sarcinile devin tot mai complexe, înaintând noi cerințe față de calitatea personalului în prestarea serviciilor publice.</p> <p>Administrarea publică s-a confruntat cu nevoi emergente, fiind determinată să-și intensifice flexibilitatea, reacția la situații neprevăzute, digitalizarea serviciilor, munca la distanță, activități sanitare în comunitate etc</p>
<p>p.10</p>	<p>Cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrovski „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și obligații”, 2011</p>
<p>Așadar, se poate spune că eficiența autorităților administrației publice, în realizarea sarcinilor care le revin, depinde în mare măsură de calitatea umană și</p>	<p>Așadar, se poate spune că eficiența autorităților administrației publice în realizarea sarcinilor care le revin depinde în mare măsură de calitatea umană și</p>

<p>capacitatea profesională a celor care alcătuiesc aceste organe, fiind necesară o atenție sporită în recrutarea, formarea și motivarea personalului din administrația publică.</p> <p>Prin exercitarea funcției publice trebuie să se contribuie la realizarea puterii publice, fie într-o forma directă, în cazul funcțiilor de decizie ce incumbă emiterea actelor juridice de putere sau de autoritate, fie indirect prin acțiunile de pregătire, executare și control, strâns legate, sau în legătură cu exercițiul autorității publice.</p>	<p>capacitatea profesională a celor care alcătuiesc aceste organe, fiind necesară o atenție sporită în recrutarea, formarea și motivarea personalului din administrația publică.</p> <p>Prin exercitarea funcției publice trebuie să se contribuie la reali-zarea puterii publice, fie într-o forma directă, în cazul funcțiilor de decizie ce incumbă emiterea actelor juridice de putere sau de autoritate, fie indirect prin acțiunile de pregătire, executare și control, strâns legate, sau în legatură cu exercițiul autorității publice.</p>
<p>Obiectivele principale ce trebuie urmărite în acest sens și care vizează direct funcționarii publici sunt: selecția inițială a funcționarilor publici, instruirea și dezvoltarea profesionalismului, dezvoltarea carierei, atractivitatea condițiilor de serviciu, ceea ce înseamnă abordarea dificilei probleme a remunerării funcționarului public, iar în final, lupta constantă împotriva corupției.</p>	<p>Obiectivele principale ce trebuie urmărite în acest sens și care vizează direct funcționarii publici sunt: selecția inițială a funcțio - narilor publici, instruirea și dezvoltarea profesionalismului, dez vol - tarea carierei, atractivitatea condițiilor de serviciu, ceea ce înseamnă abordarea dificilei probleme a remunerării funcționarului public, iar în final, lupta constantă împotriva corupției.</p>
<p>Venind în întâmpinarea acestor obiective, vom aborda în continuare aspecte cum ar fi recrutarea funcționarilor publici care BDLtrebuie să se facă exclusiv pe criteriul competenței profesionale - competiția deschisă și selectarea după merit; eliminarea oricăror forme de discriminare și clientelism politic; egalitatea șanselor la intrarea în corpul funcționarilor publici și la ocuparea funcțiilor publice de conducere.</p>	<p>Venind în întâmpinarea acestor obiective, vom aborda în continuare aspecte cum ar fi recrutarea funcționarilor publici care trebuie să se facă exclusiv pe criteriul competenței profesionale – competiția deschisă și selectarea după merit; eliminarea oricăror forme de discriminare și clientelism politic; egalitatea șanselor la intrarea în corpul funcționarilor publici și la ocuparea funcțiilor publice de conducere.</p>
<p>Cu toate că avem în vedere prezența anumitor deosebiri de la țară la țară, există totuși, o dimensiune europeană a funcției publice, și anume, necesitatea existenței unui corp de funcționari publici în care politicienii pot găsi specialiști ale căror calități au fost selectate și testate riguros.</p>	<p>Cu toate că avem în vedere prezența anumitor deosebiri de la țară la țară, există totuși, o dimensiune europeană a funcției publice, și anume, necesitatea existenței unui corp de funcționari publici în care politicienii pot găsi specialiști ale caror calități au fost selectate si testate riguros.</p>
<p>p. 34</p>	<p>https://administrare.info/domenii/administra%C8%9Be-public%C4%83/18348-no%C5%A3iunea-%C5%9Fi-tr%C4%83s%C4%83turile-func%C5%A3iei-publice</p>
<p>Funcțiile publice au caracter continuu, în sensul ca sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale pe toată perioada existenței lor (și activitatea serviciului public este continuă).</p> <p>Aceasta nu înseamnă ca activitatea prin care se realizează funcția publică nu ar putea fi exercitată intermitent, o singură dată sau niciodată, în funcție de situație.</p>	<p>8. Funcțiile publice au caracter continuu, în sensul că sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale pe toată perioada existenței lor (și activitatea serviciului public este continuă).</p> <p>Aceasta nu înseamnă că activitatea prin care se realizează funcția publică nu ar putea fi exercitată intermitent, o singură dată sau niciodată, în funcție de situație.</p>
<p>p. 14</p>	<p>https://old.aap.gov.md/sites/default/files/Autoreferat%20Ana%20Varzari%2C%20rom.pdf Rezumatul Tezei de doctor Varzari Ana</p>
<p>Caracterul teoretico-empiric al tezei de doctor se bazează pe principiile cercetării științifice, precum: interdisciplinaritate (aflat la interferența domeniilor administrație publică, managementul resurselor umane, sociologie ș.a.), obiectivitate, consecutivitate, demonstrație, corelație, validitate, utilitate, tradiție și etică.</p>	<p><i>Sinteza metodologiei de cercetare.</i> Caracterul teoretico-empiric al tezei de doctor se bazează pe principiile cercetării științifice, precum: interdisciplinaritate (aflat la interferența domeniilor administrație publică, managementul resurselor umane, sociologie ș.a.), obiectivitate, consecutivitate, demonstrație, corelație, validitate, utilitate, tradiție și etică</p>

În cadrul studierii problemei ne-am ghidat de principiile realismului, obiectivismului, istorismului și umanismului.	
p. 27	
În conformitate cu scopul și obiectivele stabilite, a fost aplicat un complex de metode universal-filosofice, ce includ principiile și legile dialecticii, servind drept mod de raționare logică; metodele general-științifice, conțin metode și principii ce se folosesc într-un șir de științe, dar pot servi drept suport instrumental pentru alt domeniu științific, precum: inducția, deducția, analiza comparată, analiza sistemică, analiza documentelor, analiza statistică etc.	În conformitate cu scopul și obiectivele stabilite, a fost aplicat un complex de metode universal-filosofice, ce includ principiile și legile dialecticii, servind drept mod de raționare logică; metodele general-științifice includ aspecte și principii ce se aplică într-un șir de științe, dar pot servi drept suport instrumental pentru alt domeniu științific, precum: inducția, deducția, analiza comparată, analiza sistemică, analiza documentelor, analiza statistică etc.
Acestea au contribuit la definirea aparatului categorial al cercetării; analiza suportului cognitiv teoretic și evolu empiric; examinarea ției conceptelor moderne privind evaluarea performanței; sistematizarea cunoștințelor privind impactul evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare. Metodele concret-științifice, sunt aplicate pentru cercetarea proceselor de organizare și dirijare în instituțiile administrației publice.	Acestea au contribuit la definirea aparatului categorial al cercetării; analiza suportului cognitiv teoreticoempiric; examinarea evoluției conceptelor moderne privind evaluarea performanței; sistematizarea cunoștințelor privind impactul evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare. Metodele concret-științifice, sunt aplicate pentru cercetarea proceselor de organizare și dirijare în instituțiile administrației publice
p. 92-93	Cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrovski „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMĂIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și obligații”, 2011, p. 72
<p>Conceptul de gestiune a funcției publice poate fi analizat într-un sens material-funcțional și într-unul formal-organic, și calitative așa cum altfel sunt analizate și conceptele de administra ție publică, sistem al administrației publice și a de serviciu public. În sens material-funcțional, prin gestiunea funcției publice se înțeleg actele juridice, operațiunile administrative și tehnic-materiale, prin care se recrutează funcționarii publici și se materializează situația lor profesională (notări, avansări etc.) de către structurile organizate în acest scop. În sens formal-organizatoric se au în vedere autoritățile, organismele implicate în derularea operațiunilor de gestionare a funcției publice de stat sau a celei din cadrul autorităților administrative autonome.</p> <p>Astăzi, gestiunea funcției publice are în vedere ca această importantă instituție, care este funcția publică, reprezintă un ansamblu de atribuții legale, pe care funcționarul trebuie să le exercite în interes public și ca acestea nu constituie drepturi ale sale patrimoniale, așa cum în trecut ofițerul se considera proprietarul gradului său.</p> <p>Pentru crearea și dezvoltarea în cadrul instituțiilor publice a unui corp de profesioniști, conform unor standarde comune, trebuie organizată cariera funcționarului de la debut până la înalt funcționar public sau la încetarea raportului de funcție publică. Această activitate de organizare a carierei este cunoscută sub denumirea de gestiunea funcției publice.</p> <p>Cariera în funcția publică cuprinde ansamblul situațiilor juridice și efectele produse, care intervin de la data nașterii raportului de serviciu al funcționarului public până în momentul încetării acestui raport, în condițiile legii.</p>	<p>Conceptul de gestiune a funcției publice poate fi analizat într-un sens material-funcțional și într-unul formal-organic, așa cum de altfel sunt analizate și conceptele de administrație publică, sistem al administrației publice și serviciu public.</p> <p>În sens material-funcțional prin gestiunea funcției publice se înțeleg actele juridice și operațiunile administrative și tehnicomateriale prin care se recrutează funcționarii publici și se materializează situația lor profesională (notări, avansări etc.) de către structurile organizate în acest scop. În sens formal-organizatoric se au în vedere autoritățile, orga nis - mele implicate în derularea operațiunilor de gestionare a funcției publice de stat sau a celei din cadrul autorităților administrative autonome(90).</p> <p>Astăzi, gestiunea funcției publice are în vedere că această importantă instituție, care este funcția publică, reprezintă un ansamblu de atribuții legale, pe care funcționarul trebuie să le exercite în interes public și că acestea nu constituie drepturi ale sale patrimoniale, așa cum în trecut ofițerul se considera proprietarul gradului său.</p> <p>Pentru crearea și dezvoltarea în cadrul instituțiilor publice a unui corp de profesioniști, conform unor standarde comune, trebuie organizată cariera funcționarului de la debut până la înalt funcționar public sau la încetarea raportului de funcție publică. Această activitate de organizare a carierei este cunoscută sub denumirea de gestiunea funcției publice.</p> <p>Potrivit prevederilor art. 2 din H.G. nr. 611/2008, cariera în funcția publică cuprinde ansamblul situațiilor juridice și efectele produse, care intervin de la data nașterii raportului de serviciu al funcționarului public până în momentul încetării acestui raport, în</p>

Așa cum s-a arătat în literatura juridică străină, în prezent, gestiunea funcției publice are la bază două principii ce sunt aparent opuse și care trebuie armonizate.

Este vorba de principiul autorității sau ierarhiei, care-l plasează pe funcționarul public sub autoritatea superiorului ierarhic, în ceea ce privește dirijarea activității și hotărârile în privința situației lui profesionale. În acest caz, funcționarul public nu poate interveni, permițându-i se doar să conteste la organele jurisdicționale competente, deciziile pe care le consideră abuziv luate față de el.

Astăzi, în mai toate țările problema subordonării, care este de esență pentru instituția funcției publice, este concepută ca o subordonare atenuată, atât în sensul limitării prerogativelor șefilor ierarhici, cât și în sensul acordării unor garanții pentru funcționarul public, pentru a se elimina pe cât posibil arbitriul din partea șefilor ierarhici.

Cel de-al doilea principiu este cel al democratizării funcției publice. Fără a se renunța la ierarhie, care este considerată de natură funcției publice, prin democratizarea funcției publice se armonizează dreptul superiorului ierarhic de a decide soarta profesională a subordonatului cu dreptul acestuia din urmă de a influența destinul său profesional printr-o implicare efectivă în gestionarea carierei sale [31].

Astfel, funcționarul se implică în activitatea de stabilire a condițiilor de muncă, în modul în care sunt prevăzute și respectate drepturile și obligațiile sale etc. Pentru o mai bună gestionare a funcției publice s-au impus mai multe categorii de autorități cu competență diferită, la nivel statal, teritorial, la nivelul diferitelor instituții sau la nivelul unor structuri private autorizate să presteze diferite servicii publice.

p. 94

Implementarea standardelor europene în materie de gestiune a funcției publice, din perspectivă material-funcțională, se realizează prin patru importante mijloace manageriale deduse din lege, și anume: 1) planul național de ocupare a funcției publice, 2) recrutarea, 3) promovarea și dezvoltarea carierei și 4) managementul perfecționării continue la nivelul întregului sistem.

Misiunea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici constă în crearea unui **corp profesionist de funcționari publici**, stabil și neutru din punct de vedere politic. În acest scop, elaborează strategiile și politicile privind managementul funcției publice prin care să contribuie la eficientizarea sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu cerințele referitoare la implementarea aquis-ului european și integrarea în Uniunea Europeană.

Agenția este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, numit de către primul-ministru la propunerea ministrului administrației și internelor și ajutat de un vicepreședinte, cu rang de subsecretar de stat [31].

condițiile legii.

Așa cum s-a arătat în literatura juridică străină (91) în prezent, gestiunea funcției publice are la bază două principii ce sunt aparent opuse și care trebuie armonizate.

Este vorba de principiul autorității sau ierarhiei, care-l plasează pe funcționarul public sub autoritatea superiorului ierarhic, în ceea ce privește dirijarea activității și hotărârile în privința situației lui profesionale. În acest caz, funcționarul public nu poate interveni, permițându-i se doar să conteste la organele jurisdicționale competente, deciziile pe care le consideră abuziv luate față de el.

Astăzi, în mai toate țările problema subordonării, care este de esență pentru instituția funcției publice, este concepută ca o subordonare atenuată, atât în sensul limitării prerogativelor șefilor ierarhici, cât și în sensul acordării unor garanții pentru funcționarul public, pentru a se elimina pe cât posibil arbitriul din partea șefilor ierarhici.

Cel de-al doilea principiu este cel al democratizării funcției publice. Fără a se renunța la ierarhie, care este considerată de natura funcției publice, prin democratizarea funcției publice se armonizează dreptul superiorului ierarhic de a decide soarta profesională a subordonatului cu dreptul acestuia din urma de a influența destinul său profesional printr-o implicare efectivă în gestionarea carierei sale.

Astfel, funcționarul se implică în activitatea de stabilire a condițiilor de muncă, în modul în care sunt prevăzute și respectate drepturile și obligațiile sale etc. Pentru o mai bună gestionare a funcției publice s-au impus mai multe categorii de autorități cu competență diferită, la nivel statal, teritorial, la nivelul diferitelor instituții sau la nivelul unor structuri private autorizate să presteze diferite servicii publice.

În România, gestiunea funcției publice, din perspectivă material-funcțională, se realizează prin patru importante mijloace manageriale deduse din lege, și anume: 1) planul național de ocupare a funcției publice, 2) recrutarea, 3) promovarea și dezvoltarea carierei și 4) managementul perfecționării continue la nivelul întregului sistem.

Misiunea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici constă în crearea unui **corp profesionist de funcționari publici**, stabil și neutru din punct de vedere politic. În acest scop, elaborează strategiile și poli ticile privind managementul funcției publice prin care să contri - buie la eficientizarea sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu cerințele referitoare la implementarea aquis-ului european și integrarea în Uniunea Europeană (92).

Agenția este condusă de un președinte, cu rang de secretar de stat, numit de către primul-ministru la propunerea ministrului Adminis - trației și Internelor și ajutat de un vicepreședinte, cu rang de subse - cretar de stat.

<p>Managementul funcției publice și al funcționarilor publici urmărește dezvoltarea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil și neutru din punct de vedere politic, care să contribuie la creșterea eficienței sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu principiile care stau la baza exercitării funcției publice: legalitate, imparțialitate și obiectivitate; transparență; eficiență și eficacitate; responsabilitate; orientare către cetățean; stabilitate în exercitarea funcției publice; subordonare ierarhică.</p> <p>Potrivit prevederilor art. 8 alin. 1 frază a II-a din H.G. nr. 611/2008 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, care a abrogat dispozițiile similare din H.G. nr. 1209/2003, condițiile specifice de participare la concursul pentru ocuparea funcțiilor publice specifice se stabilesc de autoritățile și instituțiile publice, cu avizul ANFP [57]</p> <p>În practica judiciară s-a apreciat ca avizul ANFP, deși are caracterul unui aviz conform, și obligatoriu pentru autoritatea care l-a cerut, nu a produs efecte juridice, prin el însuși, în legătură cu ocuparea funcției publice de conducere respective. S-a reținut ca acest aviz având caracterul unui act care nu a produs efecte juridice prin el însuși, fiind un act premergător emiterii actului administrativ care stabilea rezultatul concursului și ocuparea funcției publice de conducere respective, avizul emis de ANFP în condițiile art. 8 (1) frază a II –a din H.G. nr. 1209/2003, putea fi contestat doar împreună cu actul administrativ producător de efecte juridice, asupra căruia instanța putea și era datoare să se pronunțe în condițiile art. 11 din Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ [73].</p>	<p>Managementul funcției publice și al funcționarilor publici urmărește dezvoltarea unui corp profesionist de funcționari publici, stabil și neutru din punct de vedere politic, care să contribuie la creșterea eficienței sistemului administrativ și îmbunătățirea relațiilor dintre administrație și societatea civilă, în concordanță cu principiile care stau la baza exercitării funcției publice: legalitate, imparțialitate și obiectivitate; transparență; eficiență și eficacitate; responsabilitate; orientare către cetățean; stabilitate în exercitarea funcției publice; subordonare ierarhică (94).</p> <p>Potrivit prevederilor art. 8 alin. 1 fraza a II-a din H.G. nr. 611/2008 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, care a abrogat dispozițiile similare din H.G. nr. 1209/2003, condițiile specifice de participare la concursul pentru ocuparea funcțiilor publice specifice se stabilesc de autoritățile și instituțiile publice, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.</p> <p>În practica judiciară (95) s-a apreciat că avizul ANFP, deși are caracterul unui aviz conform, și obligatoriu pentru autoritatea care l-a cerut, nu a produs efecte juridice, prin el însuși, în legătură cu ocuparea funcției publice de conducere respective. S-a reținut că acest aviz având caracterul unui act care nu a produs efecte juridice prin el însuși, fiind un act premergător emiterii actului administrativ care stabilea rezultatul concursului și ocuparea funcției publice de conducere respective, avizul emis de ANFP în condițiile art. 8 (1) fraza a II –a din H.G. nr. 1209/2003, putea fi contestat doar împreună cu actul administrativ producător de efecte juridice, asupra căruia instanța putea și era datoare să se pronunțe în condițiile art. 11 din Legea nr. 29/1990 a contenciosului administrativ.</p>
<p>Sursa 31 în teză: Cartea Europeană „Exercițiul autonom al puterii locale, adoptată la Strasbourg la 15 octombrie 1985 și rectificată în România prin Legea 199/1997, publicată în Monitorul Oficial nr. 331 din data de 11.26.1999.</p> <p>73. Legea 554 din 2.12.2004 a contenciosului administrativ.</p>	<p>Sursa 92 din sursa de unde s-a preluat: “Cartea Albă a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, 2001-2004”, p. 13.</p> <p>94. A se vedea “Managementul Funcțiilor Publice și al Funcționarilor Publici Raport 2003” București-2004</p> <p>95. I.C.C.J., secția de contencios administrativ și fiscal, decizia nr. 8355 din 18 noiembrie 2004 http://www.scj.ro</p>
<p>p. 96</p> <p>Rolul ANFP este de a aplica politicile și strategia guvernului în domeniul managementului funcției publice și funcționarilor publici, de a crea și coordona aplicarea instrumentelor necesare realizării unui management eficient și performant în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Obiectivul principal al ANFP constă în crearea și dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici, profesionist, stabil și neutru.</p> <p>În scopul asigurării unui act de conducere performant, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici trebuie să aibă în vedere și gestionarea corpului înalților funcționari publici investiți cu o competență specifică.</p>	<p>Rolul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici este de a aplica politicile și strategia Guvernului în domeniul managementului funcției publice și funcționarilor publici, de a crea și coordona aplicarea instrumentelor necesare realizării unui management eficient și performant în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Obiectivul principal al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici constă în crearea și dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici, profesionist, stabil și neutru....</p> <p>În scopul asigurării unui act de conducere performant, managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici trebuie să aibă în vedere și gestionarea corpului înalților funcționari publici investiți cu o competență specifică.</p>
<p>p. 97-98</p> <p>Beneficiarii ANFP sunt:</p>	<p>Beneficiarii Agenției Naționale a Funcționarilor</p>

A. Funcționarii publici prin următoarele acțiuni:
– monitorizarea eficientă a aplicării OUG 57 din 2019, și a legislației secundare, astfel încât să fie respectat principiul transparenței în organizarea și dezvoltarea carierei în funcția publică; – planificarea posibilităților de carieră în funcția publică prin elaborarea planului de ocupare a funcțiilor publice, astfel încât să fie asigurată respectarea principiilor egalității de șanse, competenței, competiției, profesionalismului și motivării; – crearea unor mecanisme de recompensare a performanțelor individuale, dar și a realizărilor colective; – sistem eficient de redistribuire a funcționarilor publici; – crearea instrumentelor motivaționale; – asigurarea sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici; – perfecționarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici.

B. Autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice centrale și locale prin: – aplicarea coerentă și unitară a reglementărilor legale în domeniul funcției publice și funcționarilor publici; – comunicarea inter-instituțională eficientă; – coordonarea metodologică a compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice; – colaborarea cu alte instituții și organisme similare din străinătate în domeniul administrației publice.

C. Cetățenii prin:

- implementarea prevederilor OUG 57 din 2019, în scopul asigurării unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor; – eficientizarea managementului funcției publice și funcționarilor publici, pentru asigurarea continuității și celerității serviciului public; – asigurarea unei informări eficiente cu privire la obligațiile pe care le au funcționarii publici în raporturile cu cetățenii; – implementarea dispozițiilor Legii pentru aprobarea Codului de conduită a funcționarilor publici din România. Conform Programului de Guvernare pentru perioada 2021 – 2024, valorile pe care Guvernul României și le-a asumat și le-a promovat au fost „democrația și valorile europene în scopul dezvoltării economice durabile a României, creșterii bunăstării cetățenilor și redobândirii demnității naționale”.

Totodată, angajamentul a vizat realizarea actului de guvernare cu respectarea a cinci principii fundamentale:

- 1) principiul comunicării și transparenței,
- 2) principiul participării,
- 3) principiul responsabilității,
- 4) principiul eficienței,
- 5) principiul coerenței.

Aplicarea respectivelor principii s-a făcut cu respectarea a două „axe instituționale”:

– proporționalitatea între puterea deținută de administrația centrală cu privire la competențele de reglementare și implementare a politicilor și cea deținută de autoritățile locale, societatea civilă ori sectorul privat;
– subsidiaritatea, respectiv recunoașterea competenței de intervenție a administrației publice

Publici sunt următorii:

A. Funcționarii publici prin următoarele acțiuni:
– monitorizarea eficientă a aplicării Legii nr.188/1999 și a legislației secundare, astfel încât să fie respectat principiul transparenței în organizarea și dezvoltarea carierei în funcția publică; – planificarea posibilităților de carieră în funcția publică prin elaborarea planului de ocupare a funcțiilor publice, astfel încât să fie asigurată respectarea principiilor egalității de șanse, competenței, competiției, profesionalismului și motivării; – crearea unor mecanisme de recompensare a performanțelor individuale, dar și a realizărilor colective; – sistem eficient de redistribuire a funcționarilor publici; – crearea instrumentelor motivaționale; – asigurarea sistemului unitar de salarizare a funcționarilor publici; – perfecționarea pregătirii profesionale a funcționarilor publici.

B. Autoritățile și instituțiile publice ale administrației publice centrale și locale prin: – aplicarea coerentă și unitară a reglementărilor legale în domeniul funcției publice și funcționarilor publici; – comunicarea inter-instituțională eficientă; – coordonarea metodologică a compartimentelor de resurse umane din cadrul autorităților și instituțiilor publice; – colaborarea cu alte instituții și organisme similare din străinătate în domeniul administrației publice.

C. Cetățenii prin:

– implementarea Legii nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare, în scopul asigurării unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor; – eficientizarea managementului funcției publice și funcționarilor publici, pentru asigurarea continuității și celerității serviciului public; – asigurarea unei informări eficiente cu privire la obligațiile pe care le au funcționarii publici în raporturile cu cetățenii; – implementarea dispozițiilor Legii pentru aprobarea Codului de conduită a funcționarilor publici din România. Conform Programului de Guvernare pentru perioada 2005-2008, valorile pe care Guvernul României și le-a asumat și le-a promovat au fost „democrația, capitalismul și valorile europene în scopul dezvoltării economice durabile a României, creșterii bunăstării cetățenilor și redobândirii demnității naționale”.

Totodată, angajamentul a vizat realizarea actului de guvernare cu respectarea a cinci principii fundamentale: 1) principiul comunicării și transparenței, 2) principiul participării, 3) principiul responsabilității, 4) principiul eficienței și 5) principiul coerenței.

Aplicarea respectivelor principii s-a făcut cu respectarea a două „axe instituționale”: – proporționalitatea între puterea deținută de administrația centrală cu privire la competențele de reglementare și implementare a politicilor și cea deținută de autoritățile locale, societatea civilă ori sectorul privat; – subsidiaritatea, respectiv recunoașterea competenței de intervenție a administrației publice centrale numai în situațiile în care obiectivele de dezvoltare pe plan local nu pot fi

<p>centrale numai în situațiile în care obiectivele de dezvoltare pe plan local nu pot fi realizate în mod eficient și suficient de către administrația publică și comunitatea locală.</p> <p>În prezent, în baza Hotărârii Parlamentului României nr.42/2021 pentru acordarea încrederii Guvernului este în vigoare Programul de Guvernare pentru perioada 2021 - 2024.</p>	<p>realizate în mod eficient și suficient de către administrația publică și comunitatea locală</p> <p>În prezent, în baza Hotărârii Parlamentului României nr. 39 din 23 decembrie 2009 pentru acordarea încrederii Guvernului 101 este în vigoare Programul de Guvernare pentru perioada 2009-2012.</p>
<p>p. 98-99</p> <p>În ceea ce privește obiectivele stabilite în domeniul reformei administrației publice, funcția publică s-a regăsit abordată în mod distinct în cadrul măsurilor privind întărirea capacității instituționale. Deși, în timp, s-a dovedit necesară adaptarea obiectivelor predefinite, ideea centrală de reformare a sistemului de management al resurselor umane din administrația publică, în general, și a sistemului funcției publice, în particular, a rămas aceeași, ca linii directoare urmărindu-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> – actualizarea și adaptarea la noile realități socio-economice și administrative la cadrul normativ privind funcția publică și funcționării publici, în ceea ce privește recrutarea, carieră, evaluarea performanțelor, formare profesională, salarizarea, regimul disciplinar și, nu în ultimul rând, dialogul social în relația autoritate sau instituție publică – funcționar public; demonopolizarea sistemului de formare profesională a funcționarilor publici și întărirea capacității acestuia de a răspunde obiectivului de profesionalizare a corpului funcționarilor publici; – întărirea capacității autorităților și instituțiilor publice de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică, atât prin actualizarea cadrului normativ privind conduita și cel privind regimul disciplinar, respectiv adoptarea de măsuri administrative corespunzătoare implementării, cât și, în egală măsură, prin asigurarea premiselor necesare unei creșteri a gradului de asumare a responsabilității în ceea ce privește comportamentul în exercitarea funcțiilor deținute de către funcționarii publici; – instruirea funcționarilor publici în domenii corespunzătoare asumării de către România a statutului de stat membru UE, respectiv în domenii în care au fost introduse măsuri de reformă; – depolitizarea funcției publice, prin adoptarea de măsuri care să aibă ca rezultat o mai bună delimitare a palierului politic de palierul administrativ, respectarea principiilor bunei guvernări prin fundamentarea administrativă a deciziei politice și, nu în ultimul rând, reformarea sistemului de management al funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici. <p>Problema schimbărilor frecvente, nejustificate, în rândul persoanelor cu funcții de conducere din întregul sistem al administrației publice din România este una din problemele cheie care ar trebui rezolvate. Numai funcționarii publici stabili pot contribui la realizarea unei administrații publice capabile să joace un rol esențial în procesul de integrare în Uniunea Europeană și în dezvoltarea</p>	<p>În ceea ce privește obiectivele stabilite în domeniul reformei administrației publice, în perioada 2005-2008, funcția publică s-a regăsit abordată în mod distinct în cadrul măsurilor privind întărirea capacității instituționale. Deși, în timp, s-a dovedit necesară adap - tarea obiectivelor predefinite, ideea centrală de reformare a siste - mului de management al resurselor umane din administrația publică, în general, și a sistemului funcției publice, în particular, a rămas aceeași, ca linii directoare urmărindu-se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - actualizarea și adaptarea la noile realități socio-economice și administrative la cadrul normativ privind funcția publică și funcționarii publici, în ceea ce privește recrutarea, cariera, evaluarea performanțelor, formare profesională, salarizarea, regimul disciplinar și, nu în ultimul rând, dialogul social în relația autoritate sau instituție publică – funcționar public; – demonopolizarea sistemului de formare profesională a funcționarilor publici și întărirea capacității acestuia de a răspunde obiectivului de profesionalizare a corpului funcționarilor publici; – întărirea capacității autorităților și instituțiilor publice de a răspunde cerințelor de etică și integritate în funcția publică, atât prin actualizarea cadrului normativ privind conduita și cel privind regimul disciplinar, respectiv adoptarea de măsuri administrative corespunzătoare implementării, cât și, în egală măsură, prin asigurarea premiselor necesare unei creșteri a gradului de asumare a responsabilității în ceea ce privește comportamentul în exercitarea funcțiilor deținute de către funcționarii publici; – instruirea funcționarilor publici în domenii corespunzătoare asumării de către România a statutului de stat membru UE, respectiv în domenii în care au fost introduse măsuri de reformă; – depolitizarea funcției publice, prin adoptarea de măsuri care să aibă ca rezultat o mai bună delimitare a palierului politic de palierul administrativ, respectarea principiilor bunei guvernări prin fundamentarea administrativă a deciziei politice și, nu în ultimul rând, reformarea sistemului de management al funcțiilor publice din categoria înalților funcționari publici. <p>Problema schimbărilor frecvente, nejustificate, în rândul persoanelor cu funcții de conducere din întregul sistem al administrației publice din România este una din problemele cheie care ar trebui rezolvate. Numai funcționarii publici stabili pot contribui la reali - zarea unei administrații publice capabile să joace un rol esențial în procesul de</p>

<p>unei națiuni moderne, democratice și avansate din punct de vedere economic și socio-cultural. [22, p.357. Sursa: Boghian V. în revista Administrația publică, dr. 2 (106), 2020].</p>	<p>integrare în Uniunea Europeană și în dezvoltarea unei națiuni moderne, democratice și avansate din punct de vedere economic și socio-cultural.</p>
<p>p. 18</p>	<p>https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Notiunile%20Funcție%20publica%20si%20Funcționar%20public%20in%20Legislatia%20RM.pdf NOȚIUNILE „FUNCȚIE PUBLICĂ” ȘI „FUNCȚIONAR PUBLIC” ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA Natalia SAITARLÎ, 2011</p>
<p>Astfel prof. A. Iorgovan definește funcția publică ca o situație juridică a persoanei fizice investită, legal, cu atribuții în realizarea competenței unei autorități publice - ce constă în ansamblul drepturilor și obligațiilor ce formează conținutul raportului juridic complex dintre persoana fizică respectivă și organul care a investit-o [62].</p> <p>Autorul român P. Negulescu [97], considera că noțiunile de serviciu public și de funcție publică sunt în raport de parte față de total și definește funcția publică drept o grupare de atribuții, de puteri și competențe în scop de a da satisfacțiune unor anumite interese generale. Autorul vine cu concluzia că funcția publică este indispensabilă unui serviciu public iar atunci când este organizat un serviciu public, se stabilesc funcții poziționate conform subordonării ierarhice, stabilindu-se, pentru fiecare, atribuțiuni de putere publică într-o anumită competență.</p>	<p>Astfel, prof. Antonie Iorgovan definește funcția publică ca o situație juridică a persoanei fizice – investită legal, cu atribuții în realizarea competenței unei autorități publice – ce constă în ansamblul drepturilor și obligațiilor ce formează conținutul raportului juridic complex dintre persoana fizică respectivă și organul care a investit-o.</p> <p>La rândul său, prof. Paul Negulescu, constatând că noțiunile de serviciu public și de funcție publică sunt în raport de parte față de total, definește funcția publică drept o grupare de atribuții, de puteri și competențe în scop de a da satisfacțiune unor anumite interese generale [2].</p>
<p>p. 18-19</p> <p>La capitolul personalul din autoritățile publice, în literatura de specialitate română, unii autori evită utilizarea formulei "serviciu public", pentru a nu se confunda cu activitatea de prestare a serviciilor publice populației, în special cu pluralul acestei expresii "servicii publice".</p> <p>Spre exemplu, prof. A. Negoită [96] denumește acest capitol "personalul organelor administrației publice". În opinia prof. M. Preda [117], statutul juridic al funcționarului public, în general, este menit să creeze condiții necesare pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu și să garanteze stabilitatea lor în funcție.</p>	<p>https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Serviciul%20public%20%20funcția%20publica%20si%20funcționarul%20public%20.pdf</p> <p>La capitolul personalul din autoritățile publice, în literatura de specialitate română, unii autori evită utilizarea formulei „serviciu public”, pentru a nu se confunda cu activitatea de prestare a serviciilor publice populației, în special cu pluralul acestei expresii „servicii publice”.</p> <p>Spre exemplu, prof. A. Negoită denumește acest capitol „personalul organelor administrației publice”. La noi, deși legea-cadru poartă titlu „Legea serviciului public” [1], obiectul reglementat rămâne a fi funcția publică și statutul juridic a funcționarului public [22, p. 11].</p>
<p>p. 23</p>	
<p>Plecând de la modelul lui A. Maslow, D. McClelland, aplicând teoria motivației de realizare, își focalizează atenția pe nevoile superioare, respectiv cele de afiliere, putere și realizare, ce au rol determinant asupra comportamentului unui individ. Potrivit acestei teorii, persoanele care au o trebuință de realizare doresc să-și probeze competența, să exceleze într-un domeniu, banii sunt un motivator puternic, caută sarcini de dificultate medie, își asumă responsabilitatea, nu-i descurajează eșecul, așteaptă feed-back-ul referitor la performanțele realizate și tind spre situații noi, care implică riscuri moderate.</p>	<p>Pleuat de pe net SCRIBD</p>

<p>p. 23</p>	<p>Teza Varzari Ana, 2021 https://old.aap.gov.md/sites/default/files/Teza_Doctor_at_Ana_Varzari_01.11.2021.pdf</p>
<p>Teoria echității a lui S. Adams accentuează importanța aplicării echității față de angajați, pe care îi determină să fie motivați, explicând de ce salariile și condițiile nu determină motivația, iar oferirea unei persoane o promovare sau o creștere salarială poate avea un efect demotivator asupra celorlalți angajați, în cazul perceperii unei inechități. Potrivit autorului, eforturile și recompensele sau munca și salariile reprezintă o simplificare excesivă - utilizând termenii intrări și ieșiri. Intrările includ: timpul, efortul, loialitatea, munca grea, angajamentul, capacitatea, adaptabilitatea, flexibilitatea, toleranța, determinarea, entuziasmul, sacrificiul personal, încrederea în superiori, sprijinul colegilor, definite ca fiind consecințele pozitive și negative pe care o persoană le percepe.</p> <p>Ieșirile reprezintă: siguranța locului de muncă, stima, salariul, beneficiile angajaților, cheltuielile, recunoașterea, reputația, responsabilitatea, sentimentul de realizare, lauda, mulțumiri, stimulii.</p>	<p>Teoria echității a lui Adams S. [232] accentuează importanța aplicării echității față de angajați, pe care îi determină să fie motivați, explicând de ce salariile și condițiile nu determină motivația, iar oferirea unei persoane o promovare sau o creștere salarială poate avea un efect demotivator asupra celorlalți angajați, în cazul perceperii unei inechități. Potrivit autorului, eforturile și recompensele sau munca și salariile reprezintă o simplificare excesivă - utilizând termenii intrări și ieșiri. Intrările includ: timpul, efortul, loialitatea, munca grea, angajamentul, capacitatea, adaptabilitatea, flexibilitatea, toleranța, determinarea, entuziasmul, sacrificiul personal, încrederea în superiori, sprijinul colegilor, definite ca fiind consecințele pozitive și negative pe care o persoană le percepe.</p> <p>Ieșirile reprezintă: siguranța locului de muncă, stima, salariul, beneficiile angajaților, cheltuielile, recunoașterea, reputația, responsabilitatea, sentimentul de realizare, lauda, mulțumiri, stimulii</p>
<p>Autorii R. Katzell și D. A. Thompson abordează atitudinile, motivația și performanța, în teoria sa, combinând teoria nevoilor a lui A. Maslow, teoria așteptărilor a lui V. Vroom [169]. și importanța stabilirii obiectivelor a lui E. Loke, R. Vulfovici și G. Latham [70]. Toate elementele (dispozițiile personale, mediul de muncă, stimulentele, atitudinile angajaților, obiectivele, echitatea) acestui model determină performanța la locul de muncă. Totodată, autorii subliniază șapte imperative, care pot duce la creșterea motivației angajaților: asigurarea locului de muncă ca să fie potrivit cu valorile și nevoile angajaților; creșterea atractivității locului de muncă, ținând cont de valorile și nevoile angajaților; stabilirea unor obiective de lucru clare, atrăgătoare și realizabile; asigurarea necesarului de resurse; crearea unui climat social; reîntărirea performanței; armonizarea tuturor acestor elemente într-un sistem socio-tehnic.</p>	<p>Autorii Katzell R. și Thompson D. A. [182] armonizează atitudinile, motivația și performanța, în teoria sa, combinând teoria nevoilor a lui Maslow A., teoria așteptărilor a lui Vroom V. și importanța stabilirii obiectivelor a lui Loke E. și Latham G. Toate elementele (dispozițiile personale, mediul de muncă, stimulentele, atitudinile angajaților, obiectivele, echitatea) acestui model determină performanța la locul de muncă. Totodată, autorii subliniază șapte imperative, care pot duce la creșterea motivației angajaților: asigurarea locului de muncă ca să fie potrivit cu valorile și nevoile angajaților; creșterea atractivității locului de muncă, ținând cont de valorile și nevoile angajaților; stabilirea unor obiective de lucru clare, atrăgătoare și 59 realizabile; asigurarea necesarului de resurse; crearea unui climat social; reîntărirea performanței; armonizarea tuturor acestor elemente într-un sistem socio-tehnic.</p>
<p>p. 24</p> <p>Teoria autodeterminării, dezvoltată de E. Deci și R. Ryan se bazează pe trei ipoteze meta-teoretice: în primul rând, presupune că indivizii sunt mai degrabă proactivi decât organisme pasive; în al doilea rând, teoria presupune că indivizii sunt orientați spre creștere și se străduiesc spre un nivel mai ridicat de complexitate, iar în cele din urmă, autorii afirmă că, dat fiind faptul că individul se află într-o relație dialectică permanentă cu mediul înconjurător, acest mediu are un impact important atât asupra mișcării proprii, cât și asupra mișcărilor orientate spre creștere. Potrivit autorilor, indivizii au trei nevoi psihologice de bază: nevoia de autonomie, necesitatea de legătură și nevoia de competență, care sunt prezente în fiecare individ și sunt considerate a fi baza pentru mișcarea orientată spre creștere a indivizilor și procesul de integrare.</p> <p>Teoria traiectoriei, dezvoltată de R. House este fundamentată pe premisa că percepțiile angajaților</p>	<p>Teoria autodeterminării, dezvoltată de Deci E. și Ryan R. [239] se bazează pe trei ipoteze meta-teoretice: în primul rând, presupune că indivizii sunt mai degrabă proactivi decât organisme pasive; în al doilea rând, teoria presupune că indivizii sunt orientați spre creștere și se străduiesc spre un nivel mai ridicat de complexitate, iar în cele din urmă, autorii afirmă că, dat fiind faptul că individul se află într-o relație dialectică permanentă cu mediul înconjurător, acest mediu are un impact important atât asupra mișcării proprii, cât și asupra mișcărilor orientate spre creștere. Potrivit autorilor, indivizii au trei nevoi psihologice de bază: nevoia de autonomie, necesitatea de legătură și nevoia de competență, care sunt prezente în fiecare individ și sunt considerate a fi baza pentru mișcarea orientată spre creștere a indivizilor și procesul de integrare.</p> <p>Teoria traiectoriei, dezvoltată de House R. [148], este fundamentată pe premisa că percepțiile angajaților,</p>

<p>privind așteptările dintre efortul depus și performanță sunt foarte influențate de comportamentul conducătorului și pledează pentru conducerea funcționarului, însă această conducere nu este văzută ca o putere. Liderii acționează ca antrenori și ajutori pentru subordonații lor și, potrivit teoriei analizate, eficacitatea liderilor depinde de mai mulți angajați, de factorii de mediu și desigur de stilul de conducere.</p> <p>Etapele de cercetare sunt o parte indispensabilă a procesului de organizare a cercetării științifice. În realizarea tezei de doctor au fost parcurse următoarele etape: stabilirea temei de cercetare, delimitarea obiectului și subiectului investigației, formularea problemei de cercetare, stabilirea scopului și obiectivelor, emiterea ipotezei generale și a celor secundare; documentarea bibliografică; selectarea metodelor, tehnicilor, instrumentelor și procedeele de cercetare; elaborarea instrumentarului cercetării empirice; colectarea datelor în teren; interpretarea datelor empirice în contextul conceptualizării problemei de cercetare; redactarea textului cercetării.</p>	<p>privind așteptările dintre efortul depus și performanță, sunt foarte influențate de comportamentul conducătorului și pledează pentru conducerea funcționarului, însă această conducere nu este văzută ca o putere. Liderii acționează ca antrenori și ajutori pentru subordonații lor și, potrivit teoriei analizate, eficacitatea liderilor depinde de mai mulți angajați, de factorii de mediu și desigur de stilul de conducere.</p> <p>Etapele de cercetare sunt o parte indispensabilă a procesului de organizare a cercetării științifice. În realizarea tezei de doctor au fost parcurse următoarele etape: stabilirea temei de cercetare, delimitarea obiectului și subiectului investigației, formularea problemei de cercetare, stabilirea scopului și obiectivelor, emiterea ipotezei generale și a celor secundare; documentarea bibliografică; selectarea metodelor, tehnicilor, instrumentelor și procedeele de cercetare; elaborarea instrumentarului cercetării empirice; colectarea datelor în teren; interpretarea datelor empirice în contextul conceptualizării problemei de cercetare; redactarea textului cercetării.</p>
<p>p. 27</p> <p>Acestea au contribuit la definirea aparatului categorial al cercetării; analiza suportului cognitiv teoretic și evoluției conceptelor moderne privind evaluarea performanței; sistematizarea cunoștințelor empirice; examinarea privind impactul evaluării performanței funcționarilor publici asupra procesului de administrare. Metodele concret-științifice, sunt aplicate pentru cercetarea proceselor de organizare și dirijare în instituțiile administrației publice.</p>	<p>Acestea au contribuit la definirea aparatului categorial al cercetării; analiza suportului cognitiv teoreticoempiric; examinarea evoluției conceptelor moderne privind evaluarea performanței; sistematizarea cunoștințelor privind impactul evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare. Metodele concret-științifice, sunt aplicate pentru cercetarea proceselor de organizare și dirijare în instituțiile administrației publice.</p>
<p>p. 32</p>	<p>Cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrowszki „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEĂĂ Principii, drepturi și obligații”, 2011</p>
<p>În sensul precizat, caracterele funcției publice sunt următoarele: este instituită într-un mod unilateral de către o autoritate publică; realizează atribuții de stat; se desfășoară continuu; se corelează cu sistemul ierarhizat de funcții.</p> <p>Conceptul de funcție publică are două accepțiuni: într-o primă accepțiune, funcția publică se identifică printr-o raportare la conceptul de autoritate publică, incluzând persoanele investite cu prerogative de putere publică, în cadrul autorităților din sfera clasicelor puteri în stat (parlamentari, magistrați, miniștri), dar și din cadrul unor autorități publice care excedă celor trei clasice puteri.</p> <p>Într-o a doua accepțiune, funcția publică se definește prin raportare la instituțiile publice din sfera puterii executive, ea evocând statutul oricărei persoane care exercită prerogativele unei funcții sau demnități în stat, indiferent de tipul investiției, de tipul organului sau de nivelul la care se exercită.</p>	<p>În sensul precizat, caracterele funcției publice sunt următoarele: – este instituită într-un mod unilateral de către o autoritate publică; – realizează atribuții de stat; – se desfășoară continuu; – se corelează cu sistemul ierarhizat de funcții.</p> <p>Conceptul de funcție publică are două accepțiuni: 1. Într-o primă accepțiune, funcția publică se identifică printr-o raportare la conceptul de autoritate publică, incluzând persoanele investite cu prerogative de putere publică, în cadrul autorităților din sfera clasicelor puteri în stat (parlamentari, magistrați, miniștri), dar și din cadrul unor autorități publice care exced celor trei clasice puteri.</p> <p>Într-o a doua accepțiune, funcția publică se definește prin raportare la instituțiile publice din sfera puterii executive, ea evocând statutul oricărei persoane care exercită prerogativele unei funcții sau demnități în stat, indiferent de tipul investiției, de tipul organului sau de nivelul la care se exercită.</p>
<p>După cum menționează A. Iorgovan, conceptul de funcție publică îl regăsim în Franța și în sistemul francofon prin sintagma "fonction publique", în Regatul Unit prin "civil service", iar în Germania prin</p>	<p>Conceptul de funcție publică îl regăsim în Franța și în sistemul francofon prin sintagma „fonction publique”, în Regatul Unit prin „civil service”, iar în Germania prin „affentlicher dienst”. Acestea le corespund, de</p>

<p>"affentlicher dienst". Acestora le corespund, de asemenea, denumiri specifice pentru personalul care îndeplinește o funcție publică, respectiv "fonnctionaires" în Franța și Luxemburg, "civil servants" în Anglia și în Irlanda, "beamter" în Germania, "funcionario" în Spania și în Portugalia, "tjenestemaend", în Danemarca, "impiegato civile dello stato" în Italia, "ambtenaar" în Țările de Jos, "ypallelor" în Grecia sau "agent de l'Etat" în Belgia [67].</p>	<p>asemenea, denumiri specifice pentru personalul care îndeplinește o funcție publică, respectiv „fonnctionaires” în Franța și Luxemburg, „civil servants” în Anglia și în Irlanda, „beamter” în Germania, „funcionario” în Spania și în Portugalia, „tjenestemaend” 21 24 Paul Negulescu, op.cit., p. 571. în Danemarca, „impiegato civile dello stato” în Italia, „ambtenaar” în Olanda, „ypallelor” în Grecia sau „agent de l'Etat” în Belgia(25)</p>
<p>Din perspectiva administrativă, considerăm ca funcția publică este un complex de atribuții specifice, prestabilite legal, cu care sunt dotate serviciile publice, atribuții exercitate în mod continuu de către persoane fizice legal investite, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală și locală.</p> <p>p. 32-33</p> <p>Din definiția menționată pot fi identificate următoarele trăsături ale funcției publice: Orice funcție publică este o totalitate de atribuții (drepturi și obligații) din cele ce formează competența cu care este dotat un serviciu public (autoritate sau instituție publică) în vederea îndeplinirii sarcinilor/prerogativelor acestuia de organizare a executării și de executare a legii, în regim de putere publică.</p>	<p>În ceea ce ne privește, considerăm că funcția publică este un complex de atribuții specifice, prestabilite legal, cu care sunt dotate serviciile publice, atribuții exercitate în mod continuu de către persoane fizice legal investite, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală și locală (29).</p> <p>Din definiția menționată pot fi identificate următoarele trăsături ale funcției publice: 1. Orice funcție publică este o totalitate de atribuții (drepturi și obligații) din cele ce formează competența cu care este dotat un serviciu public (autoritate sau instituție publică) în vederea îndeplinirii sarcinilor/prerogativelor acestuia de organizare a executării și de ex - cutare a legii, în regim de putere publică.</p>
<p>p. 33</p> <p>Această totalitate de atribuții trebuie să fie un ansamblu omogen, astfel dimensionat încât să fie îndeplinite sarcinile serviciului public în condiții de calitate și eficiență maximă.</p> <p>Atribuțiile care formează conținutul funcției publice trebuie să aibă un caracter legal, să fie prevăzute pentru fiecare funcție publică prin lege sau prin acte emise în baza și în executarea legii, să fie așadar expresia legii.</p> <p>Sub acest aspect se poate spune ca funcția publică este predeterminată legal, ca drepturile și obligațiile care intră în conținutul ei sunt prestabilite. De aceea, ele nu pot fi modificate, înlocuite sau suprimate, extinse sau restrânse de titularul lor sau de către alte subiecte de drept, chiar supraordonate, cărora legea nu le-a conferit un asemenea drept.</p> <p>Modificarea sau desființarea funcției publice se realizează, așadar prin lege sau de către instituția care a înființat-o prin acte juridice de aceeași natură, date în baza legii. Competența, atribuțiile ce constituie conținutul funcției publice nu pot fi stabilite printr-un contract, ci doar prin lege, sau prin acte emise pe baza și în executarea legii, dat fiind că prin funcția publică, folosindu-se prerogative de putere publică, se realizează interese generale, ce nu pot fi negociate între subiectele raportului de funcție publică, raport ce este de drept administrativ. Competența administrativă este conferită, în primul rând, organelor administrației publice și, în subsidiar, celorlalte subiecte de drept din alte sisteme, iar în baza acestei competențe, subiectele de drept active (inclusiv funcționarii publici) pot face numai actele juridice sau operațiunile administrative și materiale prevăzute de normele juridice.</p>	<p>Această totalitate de atribuții trebuie să fie un ansamblu omogen, astfel dimensionat încât să fie îndeplinite sarcinile serviciului public în condiții de calitate și eficiență maximă.</p> <p>2. Atribuțiile care formează conținutul funcției publice trebuie să aibă un caracter legal, să fie prevăzute pentru fiecare funcție publică prin lege sau prin acte emise în baza și în executarea legii, să fie așadar expresia legii.</p> <p>Sub acest aspect se poate spune că funcția publică este predeterminată legal, că drepturile și obligațiile care intră în conținutul ei sunt prestabilite. De aceea, ele nu pot fi modificate, înlocuite sau suprimate, extinse sau restrânse de titularul lor sau de către alte subiecte de drept, chiar supraordonate, cărora legea nu le-a conferit un asemenea drept.</p> <p>Modificarea sau desființarea funcției publice se realizează așadar prin lege sau de către instituția care a înființat-o prin acte juridice de aceeași natură, date în baza legii. 3. Competența, atribuțiile ce constituie conținutul funcției publice nu pot fi stabilite printr-un contract, ci doar prin lege, sau prin acte emise pe baza și în executarea legii, dat fiind că prin funcția publică, folosindu-se prerogative de putere publică, se realizează interese generale, ce nu pot fi negociate între subiectele raportului de funcție publică, raport ce este de drept administrativ. Competența administrativă este conferită, în primul rând, organelor administrației publice și, în subsidiar, celorlalte subiecte de drept din alte sisteme, iar în baza acestei competențe, subiectele de drept active (inclusiv funcționarii publici) pot face numai actele juridice sau operațiunile administrative și materiale prevăzute de normele juridice.</p>
<p>Atribuțiile corespunzătoare funcțiilor publice se</p>	<p>Atribuțiile corespunzătoare funcțiilor publice se</p>

stabilesc în raport de sarcinile specifice, de specialitate pe care fiecare serviciu public le exercită pentru satisfacerea unui anumit interes general. Gruparea atribuțiilor și responsabilităților pe funcții se face în raport de sarcinile serviciului public, prin respectarea principiilor ierarhiei compartimentelor, specializării, profesionalizării și a raportului corespunzător între atribuțiile de conducere și de execuție, fiindcă în competența unei funcții publice se găsesc atât atribuții de conducere față de funcțiile inferioare cât și atribuții de subordonare față de funcțiile superioare. Aceste duble atribuții exprimă de altfel regimul de drept administrativ, creat pe baza legii în activitatea de organizare a executării și de executare a legii.

Această subordonare este expresia faptului că organele administrației publice, considerate într-o ordine de succesiune, se constituie într-o ierarhie administrativă, iar fiecare funcționar, în limitele competenței sale, reprezintă legea și autoritatea publică.

p. 33-34

Rezultă astfel că funcția publică are un caracter propriu, în sensul că prin conținutul și limitele ei contribuie în mod distinct la realizarea competenței instituției în conformitate cu atribuțiile stabilite în actul normativ.

Fiind vorba de exercitări de competență bine stabilite, distincția între funcții, chiar similare, se face prin delimitări de ordin material, teritorial, personal sau temporal. O funcție nu epuizează întreaga sferă de atribuții ale unei instituții, decât în mod excepțional, în cazul organelor unipersonale.

p. 34

În celelalte cazuri, corespunzător diversității de sarcini ale unei instituții, vor trebui exercitate mai multe funcții și numai din ansamblul realizării lor se înfăptuiește competența instituției publice sau a unei structuri interne a acesteia. Prin exercitarea funcției publice trebuie să se contribuie la realizarea puterii publice, fie într-o formă directă, în cazul funcțiilor de decizie, care presupun emiterea actelor juridice de putere, de autoritate, fie într-o formă indirectă, prin acțiunile de pregătire, executare și control strâns legate, sau în legătură cu exercițiul autorității publice.

Datorită acestei caracteristici distingem funcția publică de alte funcții existente chiar în cadrul aceleiași instituții, deoarece mai ales la nivelul structurilor funcționale interne (ex. secretariat) menite a asigura doar buna funcționare a instituției, există numeroase funcții nelegate de exercițiul propriu-zis al puterii publice.

p. 34

Prin urmare, în funcția publică se reflectă în mod esențial trăsăturile activității de bază, constând în exercitarea puterii de către autoritatea (instituția) publică în care se integrează funcția respectivă. Funcțiile publice sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale, iar nu în mod direct intereselor individuale. Funcția publică există înainte de a fi

stabilesc în raport de sarcinile specifice, de specialitate pe care fiecare serviciu public le exercită pentru satisfacerea unui anumit interes general. Gruparea atribuțiilor și responsabilităților pe funcții se face în raport de sarcinile serviciului public, prin respectarea principiilor ierarhiei compartimentelor, specializării, profesionalizării și a rapo - tului corespunzător între atribuțiile de conducere și de execuție, fiindcă în competența unei funcții publice se găsesc atât atribuții de conducere față de funcțiile inferioare cât și atribuții de subordonare față de funcțiile superioare. Aceste duble atribuții exprimă de altfel regimul de drept administrativ, creat pe baza legii în activitatea de organizare a executării și de executare a legii (30)

Această subordonare este expresia faptului că organele adm - nistrației publice, considerate într-o ordine de succesiune, se consti - tuie într-o ierarhie administrativă, iar fiecare funcționar, în limitele competenței sale, reprezintă legea și autoritatea publică.

Rezultă astfel că funcția publică are un caracter propriu, în sensul că prin conținutul și limitele ei contribuie în mod distinct la realizarea competenței instituției în conformitate cu atribuțiile stabilite în actul normativ.

Fiind vorba de exercitări de competență bine stabilite, distincția între funcții, chiar similare, se face prin delimitări de ordin material, teritorial, personal sau temporal. O funcție nu epuizează întreaga sferă de atribuții a unei instituții, decât în mod excepțional, în cazul organelor unipersonale

În celelalte cazuri, corespunzător diversității de sarcini ale unei instituții, vor trebui exercitate mai multe funcții și numai din ansamblul realizării lor se înfăptuiește competența instituției publice sau a unei structuri interne a acesteia³¹. Prin exercitarea funcției publice trebuie să se contribuie la realizarea puterii publice, fie într-o formă directă, în cazul funcțiilor de decizie, care presupun emiterea actelor juridice de putere, de autoritate, fie într-o formă indirectă, prin acțiunile de pregătire, executare și control strâns legate, sau în legătură cu exercițiul autorității publice.

Datorită acestei caracteristici distingem funcția publică de alte funcții existente chiar în cadrul aceleiași instituții, deoarece mai ales la nivelul structurilor funcționale interne (ex. secretariat) menite a asi gura doar buna funcționare a instituției, există numeroase funcții nelegate de exercițiul propriu-zis al puterii publice.

Prin urmare, în funcția publică se reflectă în mod esențial trăsă - turile activității de bază, constând în exercitarea puterii de către auto - ritatea (instituția) publică în care se integrează funcția respectivă. 6. Funcțiile publice sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale, iar nu în mod direct intereselor individuale. 7. Funcția publică există înainte de a fi

<p>numit pe postul respectiv viitorul funcționar public, neputându-se pune problema declanșării concursului doar pe ideea ca funcția publică respectivă urmează a se înființa.</p>	<p>numit pe postul respectiv viitorul funcționar public, neputându-se pune problema declanșării concursului doar pe ideea că funcția publică respectivă urmează a se înființa</p>
<p>O situație specială o constituie transformarea funcției de execuție de nivel mediu într-o funcție superioară pentru a fi ocupată prin examen de promovare, de funcționarul care o ocupă și care între timp a absolvit studii superioare. Crearea funcției publice se face, de regulă, odată cu înființarea serviciului public și rareori, ulterior, în raport de noile interese publice, naționale sau locale.</p> <p>Așa cum arăta și M. Hauriou "situația funcționarului este o situație juridică legală, guvernată de dreptul obiectiv și supusă variațiunilor acestui drept. Ea nu este creată prin actul de numire. Numirea are drept scop aplicarea unei situații existente, respectiv, funcția, unui individ oarecare" [55].</p> <p>Funcțiile publice au caracter continuu, în sensul ca sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale pe toată perioada existenței lor (și activitatea serviciului public este continuă).</p> <p>Aceasta nu înseamnă ca activitatea prin care se realizează funcția publică nu ar putea fi exercitată intermitent, o singură dată sau niciodată, în funcție de situație. Cu privire la acest aspect, prof. Romulus Ionescu arăta că nu trebuie confundată existența funcției cu realizarea ei, în conformitate cu specificul ei [61].</p>	<p>O situație specială o constituie transformarea funcției de execuție de nivel mediu într-o funcție superioară pentru a fi ocupată prin examen de promovare, de funcționarul care o ocupă și care între timp a absolvit studii superioare. Crearea funcției publice se face, de regulă, odată cu înființarea serviciului public și rareori, ulterior, în raport de noile interese publice, naționale sau locale.</p> <p>Așa cum arăta și M. Hauriou (32) "situația funcționarului este o situație juridică legală, guvernată de dreptul obiectiv și supusă variațiunilor acestui drept. Ea nu este creată prin actul de numire. Numirea are drept scop aplicarea unei situații existente, respectiv, funcția, unui individ oarecare".</p> <p>Funcțiile publice au caracter continuu, în sensul că sunt create pentru a da satisfacție intereselor generale pe toată perioada existenței lor (și activitatea serviciului public este continuă).</p> <p>Aceasta nu înseamnă că activitatea prin care se realizează funcția publică nu ar putea fi exercitată intermitent, o singură dată sau niciodată, în funcție de situație. Cu privire la acest aspect, prof. Romulus Ionescu 33 arăta că nu trebuie confundată existența funcției cu realizarea ei, în conformitate cu specificul ei.</p>
<p>p. 35</p> <p>Sub un alt aspect, continuitatea funcției nu este același lucru cu stabilitatea în funcție, care privește persoana funcționarului public, numit legal într-o funcție publică și care nu poate fi despărțit de aceasta decât în cazurile strict prevăzute de lege. Considerăm, totodată, că nu trebuie confundat caracterul de continuitate al funcției publice cu cel de permanență, care însemnează existența ei pe o perioadă nedeterminată. Din câte se cunoaște, în raport de interesele publice, un serviciu public poate fi înființat și pentru o perioadă de timp prestabilită și astfel și funcțiile publice din acest serviciu sunt înființate pe această durată limitată.</p> <p>Caracterul continuu al funcției publice, indiferent că este înființată pe durată nedeterminată sau determinată presupune exercitarea ei cu continuitate, ori de câte ori este necesar, pe întreaga durată de existență a funcției publice.</p>	<p>Sub un alt aspect, continuitatea funcției nu este același lucru cu stabilitatea în funcție, care privește persoana funcționarului public, numit legal într-o funcție publică și care nu poate fi despărțit de aceasta decât în cazurile strict prevăzute de lege. Considerăm, totodată, că nu trebuie confundat caracterul de continuitate al funcției publice cu cel de permanență, care însem - nează existența ei pe o perioadă nedeterminată. Din câte se cunoaște, în raport de interesele publice, un serviciu public poate fi înființat și pentru o perioadă de timp prestabilită³⁴ și astfel și funcțiile publice din acest serviciu sunt înființate pe această durată limitată.</p> <p>Caracterul continuu al funcției publice, indiferent că este înființată pe durată nedeterminată sau determinată presupune exercitarea ei cu continuitate, ori de câte ori este necesar, pe întreaga durată de existență a funcției publice.</p>
<p>Funcția are caracter obligatoriu, așa cum a arătat și I. Șantai, [148] în sensul că drepturile și obligațiile ce-i alcătuiesc conținutul trebuie exercitate, existând o îndatorire în acest sens și nu o facultate, o posibilitate, de genul dreptului subiectiv conferit persoanelor fizice sau juridice și față de care există latitudinea de a intra sau nu, după propria voință, în raporturi juridice conform interesului propriu. S-a arătat astfel, în ceea ce privește funcția publică administrativă, că aceasta trebuie exercitată în orice împrejurare care-i solicită acțiunea, chiar dacă, față de o anumită atribuție, autoritatea în cauză are un drept de apreciere sau de alegere în soluționarea</p>	<p>Funcția are caracter obligatoriu, așa cum a arătat și I. Santai (35), în sensul că drepturile și obligațiile ce-i alcătuiesc conținutul trebuie exercitate, existând o îndatorire în acest sens și nu o facultate, o posibilitate, de genul dreptului subiectiv conferit persoanelor fizice sau juridice și față de care există latitudinea de a intra sau nu, după propria voință, în raporturi juridice conform interesului propriu. S-a arătat astfel, în ceea ce privește funcția publică administrativă, că aceasta trebuie exercitată în orice împrejurare care-i solicita acțiunea, chiar dacă, față de o anumită atribuție, autoritatea în cauză are un drept de apreciere sau de alegere în soluționarea</p>

acesteia. Această îndatorire de rezolvare sau de pronunțare chiar față de o solicitare care nu impune neapărat intervenția de drept a autorității sau instituției publice, operează în mod permanent, deoarece neexprimarea sau neluarea de poziție din partea unei autorități sau instituții publice - prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri privitoare la un drept recunoscut de lege - permit declanșarea procedurii judiciare pe calea contenciosului administrativ, care se poate finaliza cu tragerea la răspundere a autorității sau instituției publice și implicit a funcționarului public vinovat prin obligarea la plata unor daune materiale sau morale.

Prin exercițiul efectiv al funcției se realizează competența autorității sau instituției publice conform atribuțiilor de specialitate, legal stabilite. Pentru realizarea acestui lucru, funcția trebuie încredințată unei persoane fizice, care are capacitatea fizică și psihică necesară și care îndeplinește și celelalte condiții BDLprevăzute de lege pentru ocuparea unei funcții publice, conform art. 465 din O.U.G. nr. 57/2019 în anumite momente pot exista și funcții neocupate de titulari, iar uneori chiar funcții neexercitate, dar aceasta nu afectează realizarea, în ansamblu, a atribuțiilor instituției, ci doar integralitatea îndeplinirii acestora. Fondurile pentru finanțarea funcțiilor publice sunt asigurate BDLde la bugetul de stat sau de la bugetele locale.

p. 35-36

Așadar, factorul comun și definitiv pentru toate funcțiile publice este existența unui complex de atribuții (drepturi și obligații) prevăzute de lege, pe care uni îl denumesc situație juridică obiectivă. Aceste atribuții reprezintă de altfel competența unei anumite autorități sau instituții publice, într-un anumit domeniu al activității de organizare a executării și de executare a legii și a celorlalte acte normative. Atribuțiile stabilite prin lege sau potrivit legii dau competența celor care îndeplinesc funcțiile respective, ca în regim de drept administrativ sa elaboreze acte juridice, operațiuni administrative sau materiale în mod legal.

Sub un alt aspect, atribuțiile cu care sunt dotate funcțiile publice reprezintă din punctul de vedere al funcționarilor publici care le ocupă, drepturi și obligații stabilite pentru ei prin lege sau prin acte juridice emise în baza și în executarea legii. Totalitatea funcțiilor dintr-o autoritate sau instituție publică, potrivit schemei de organizare, cu diviziunile și subdiviziunile sale structurale componente, constituie statul de funcții al respectivei autorități sau instituții, aprobat potrivit legii.

Dimensionarea statului de funcții al unei autorități sau instituții publice depinde atât de interesele publice care se cer satisfăcute, dar și de mijloacele umane și materiale pe care societatea și serviciul public respectiv le pot aloca satisfacerii acestor interese generale. În cadrul organizării sistemului administrației publice, atribuțiile unei funcții publice, se împart pe posturi.

acesteia. Această îndatorire de rezolvare sau de pronunțare chiar față de o solicitare care nu impune neapărat intervenția de drept a autorității sau instituției publice, operează în mod permanent, deoarece neexprimarea sau neluarea de poziție din partea unei autorități sau instituții publice – prin nesoluționarea în termen sau prin refuzul nejustificat de soluționare a unei cereri privitoare la un drept recunoscut de lege – permit declanșarea procedurii judiciare pe calea contenciosului administrativ, care se poate finaliza cu tragerea la răspundere a autorității sau instituției publice și implicit a funcționarului public vinovat prin obligarea la plata unor daune materiale sau morale.

Prin exercițiul efectiv al funcției se realizează competența autorității sau instituției publice conform atribuțiilor de specialitate, legal stabilite. Pentru realizarea acestui lucru, funcția trebuie încredințată unei persoane fizice, care are capacitatea fizică și psihică necesară și care îndeplinește și celelalte condiții prevăzute de lege pentru ocuparea unei funcții publice, conform art. 54 din Statutul funcționarilor publici. În anumite momente pot exista și funcții neocupate de titulari, iar uneori chiar funcții neexercitate, dar aceasta nu afectează realizarea, în ansamblu, a atribuțiilor instituției, ci doar integralitatea îndeplinirii acestora.³⁶ 11. Fondurile pentru finanțarea funcțiilor publice sunt asigurate de la bugetul de stat sau de la bugetele locale.

Așadar, factorul comun și definitiv pentru toate funcțiile publice este existența unui complex de atribuții (drepturi și obligații) prevăzute de lege, pe care unii îl denumesc situație juridică obiectivă³⁷. Aceste atribuții reprezintă de altfel competența unei anumite autorități sau instituții publice, într-un anumit domeniu al activității de organizare a executării și de executare a legii și a celorlalte acte normative. Atribuțiile stabilite prin lege sau potrivit legii dau competența celor care îndeplinesc funcțiile respective, ca în regim de drept administrativ sa facă acte juridice, operațiuni administrative sau materiale în mod legal.³⁸

Sub un alt aspect, atribuțiile cu care sunt dotate funcțiile publice reprezintă din punctul de vedere al funcționarilor publici care le ocupă, drepturi și obligații stabilite pentru ei prin lege sau prin acte juridice emise în baza și în executarea legii. Totalitatea funcțiilor dintr-o autoritate sau instituție publică, potrivit schemei de organizare, cu diviziunile și subdiviziunile sale structurale componente, constituie statul de funcții al respectivei autorități sau instituții (39), aprobat potrivit legii.

Dimensionarea statului de funcții al unei autorități sau instituții publice depinde atât de interesele publice care se cer satisfăcute, dar și de mijloacele umane și materiale pe care societatea și serviciul public respectiv le pot aloca satisfacerii acestor interese generale. În cadrul organizării sistemului administrației publice, atribuțiile unei funcții publice, se împart pe posturi⁴⁰.

<p>Postul este funcția publică individualizată, atribuțiile unei funcții publice făcând necesară adesea organizarea mai multor posturi. Conținutul concret al drepturilor și obligațiilor decurgând din funcția publică și care revin titularului, se stabilesc prin fișa postului, aceasta exprimând și diferențierile față de alte posturi similare.</p>	<p>Postul este funcția publică individualizată, atribuțiile unei funcții publice făcând necesară adesea organizarea mai multor posturi. Conținutul concret al drepturilor și obligațiilor decurgând din funcția publică și care revin titularului, se stabilesc prin fișa postului, aceasta exprimând și diferențierile față de alte posturi similare.</p>
<p>Pornind de la conținutul funcției publice, funcționarul public a fost definit în literatura de specialitate “ca reprezentând persoana fizică ce face parte dintr-o autoritate sau instituție publică aflată în raporturi ierarhice și care a fost legal investită cu exercițiul unei funcții publice executive, de regulă pentru o perioadă de timp nedeterminată, fiind salarizată pentru activitatea depusă” formulată de I. Șantai [148].</p>	<p>Pornind de la conținutul funcției publice, funcționarul public a fost definit în literatura de specialitate⁵⁷ “ca reprezentând persoana fizică ce face parte dintr-o autoritate sau instituție publică aflată în raporturi ierarhice și care a fost legal investită cu exercițiul unei funcții publice executive, de regulă pentru o perioadă de timp nedeterminată, fiind salarizată pentru activitatea depusă⁵⁸”</p>
	<p>https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Serviciu%20public%20%20funcția%20publica%20si%20funcționarul%20public%20.pdf</p>
<p>Titularul unei funcții publice poartă denumirea de funcționar public. Terminologia folosită în alte state europene se deosebește de cea din limba română, expresiile folosite echivalând cu cele de agent public, funcționar de stat, servitorul coroanei, manager public, etc.</p> <p>De fapt, resursele umane din administrația publică reprezintă totalitatea categoriilor de angajați, care au diferite poziții în ierarhia administrativă, diferite responsabilități, sunt angajați în baza diferitor sisteme de management al resurselor umane, caracteristice numai domeniului administrativ, și au diferită acoperire legislativă. Astfel, când vorbim de resursele umane din autoritățile administrației publice avem în vedere, nu doar funcționarii publici, dar și personalul auxiliar și contractual.</p>	<p>Titularul unei funcții publice poartă denumirea de funcționar public. Terminologia folosită în alte state europene se deosebește de cea din limba română, expresiile folosite echivalând cu cele de agent public, funcționar de stat, servitorul coroanei, manager public etc., în ceea ce privește arătarea genului și nicidecum a speciei (pentru care, spre exemplu, sunt folosiți termenii de judecător, consilier, ministru etc.) [13, p. 108].</p>
<p>p. 37</p>	<p>https://iap.gov.md/repository/files/original/8f1a1f3d1b361ab42115f684d7cf5b6d4240bbf.pdf</p>
<p>Funcționarii publici, în sensul strict, sunt titularii unor funcții permanente, în condițiile legii, în cadrul unei administrații publice și cărora li se aplică regimul prevăzut de dreptul constituțional și dreptul administrativ.</p> <p>Dacă, de exemplu, în Belgia, Țările de Jos, Portugalia, Franța și alte state europene, funcționari publici sunt considerate nu numai persoanele din autoritățile administrației publice, ci și angajații din învățământ, ocrotirea sănătății și din alte sfere de deservire a populației, apoi în Republica Moldova funcționarii publici sunt persoanele fizice numite, în condițiile legii, într-o funcție publică, <i>iar funcția publică presupune ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul exercitării prerogativelor de putere publică.</i></p> <p>Este important de menționat, ca în Republica Moldova, spre deosebire de alte state, noțiunea de “funcționar public” este tratată într-un mod deosebit. Dacă, de exemplu, în Belgia, Țările de Jos, Portugalia, Franța și alte state europene, funcționari publici sunt considerate nu numai persoanele din</p>	<p>Funcționarii publici, în sensul strict, sunt titularii unor funcții permanente, în condițiile legii, în cadrul unei administrații publice și cărora li se aplică regimul prevăzut de dreptul constituțional și dreptul administrativ.</p> <p>Dacă, de exemplu, în Belgia, Olanda, Portugalia, Franța și în alte state europene,²⁷ funcționari publici sunt considerate nu numai persoanele din autoritățile administrației publice, ci și angajații din învățământ, ocrotirea sănătății și din alte sfere de deservire a populației, apoi în Republica Moldova funcționarii publici sunt persoane fizice numite, în condițiile legii, într-o funcție publică (28).</p> <p>Este important de menționat, că în Republica Moldova, spre deosebire de alte state, noțiunea de „funcționar public” este tratată într-un mod deosebit. Dacă, de exemplu, în Belgia, Olanda, Portugalia, Franța și în alte state europene,²⁷ funcționari publici sunt considerate nu numai persoanele din autoritățile</p>

<p>autoritățile administrației publice, ci și angajații din învățământ, ocrotirea sănătății și din alte sfere de deservire a populației, apoi în Republica Moldova funcționarii publici sunt persoanele fizice numite, în condițiile legii, într-o funcție publică, iar funcția publică presupune ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul exercitării prerogativelor de putere publică.</p>	<p>administrației publice, ci și angajații din învățământ, ocrotirea sănătății și din alte sfere de deservire a populației, apoi în Republica Moldova funcționarii publici sunt persoane fizice numite, în condițiile legii, într-o funcție publică. 28</p>
<p>p. 37.</p>	<p>file:///C:/Users/user/Downloads/52.CorneaS.Filipovl.Politicadepersonalnadministraiapublic.pdf SERGIU CORNEA, INA FILIPOV POLITICA DE PERSONAL ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ, 2009</p>
<p>Preocuparea administrației publice privind resursele umane necesită precizarea unor reguli de bază, a unor atitudini față de resursele umane pe baza cărora se adoptă deciziile. Acest ansamblu de reguli și atitudini constituie politica administrației în domeniul resurselor umane. O politică în domeniul resurselor umane corect formulată trebuie să țină cont de importanța personalului din cadrul organizației, de răspunderea care revine conducerii și de obiectivele generale ce trebuie îndeplinite.</p>	<p>Preocuparea administrației publice privind resursele umane necesită precizarea unor reguli de bază, a unor atitudini față de resursele umane pe baza cărora se adoptă deciziile. Acest ansamblu de reguli și atitudini constituie politica administrației în domeniul resurselor umane. O politică în domeniul resurselor umane corect formulată trebuie să țină cont de importanța personalului din cadrul organizației, de răspunderea care revine conducerii și de obiectivele generale ce trebuie îndeplinite.</p>
<p>p. 38-39</p> <p>Politica de personal este mai corectă și mai înțeleasă de angajați, dacă ea se dezvoltă sistematic, se elaborează în scris și se oferă angajaților. Referindu-ne la r e g l e m e n t a r e a j u r i d i c ă a politicii de personal, c a d r u l n o r m a t i v definește noțiunile de bază în acest sens: sistem de recrutare și selectare; planificarea necesarului de personal; identificarea posturilor, funcțiilor vacante; publicitatea, preselecția în baza documentelor, selectarea; luarea deciziei de alegere a candidatului potrivit; numirea în post, funcție și integrarea angajatului; carieră profesională – succesiune a pozițiilor și posturilor, funcțiilor ocupate de o persoană în timpul activității profesionale; evaluare a activității – proces de apreciere a nivelului performanțelor profesionale ale funcționarului public, raportat la standarde, a calității îndeplinirii sarcinilor ce îi revin în raport cu postul de muncă, funcția ocupată; sistem de evaluare a activității – în ansamblul strategiilor, metodelor și procedurilor de apreciere a performanțelor funcționarilor publici, incluse într-un proces continuu și sistematic.</p> <p>În concluzie, calitatea aparatului de stat este determinată de componentele politicii de personal, ba chiar depinde de modul în care se realizează fiecare dintre acestea. Spre exemplu, nici o politică de stat nu poate fi promovată fără selectarea cadrelor și lucrul permanent cu ele. De aici rezultă importanța atât teoretică și practică cât și politică a activității organizatorice a autorităților de vârf, în special a celor ce sunt menite să se ocupe de politica de personal. Sunt bine cunoscute neajunsurile ce persistă, greșelile ce sunt comise astăzi în acest context, precum și consecințele grave ale acestora. Pentru a fi cât mai obiectivi, este necesar de a studia minuțios competența oamenilor capabili să îndeplinească o funcție de dirijare, o muncă care cere o bună pregătire profesională.</p> <p>La cele menționate putem adăuga faptul că, dacă în domeniul privat orice firmă poate să vină cu orice fel</p>	<p>Politica de personal este mai corectă și mai înțeleasă de angajați, dacă ea se dezvoltă sistematic, se elaborează în scris și se oferă angajaților. Referindu-ne la politica de personal în legislație se definesc noțiunile de bază ce sunt: sistem de recrutare și selectare; planificarea necesarului de personal; identificarea posturilor, funcțiilor vacante; publicitatea, preselecția în baza documentelor, selectarea; luarea deciziei de alegere a candidatului potrivit; numirea în post, funcție și integrarea angajatului; carieră profesională – succesiune a pozițiilor și posturilor, funcțiilor ocupate de o persoană în timpul activității profesionale; evaluare a activității – proces de apreciere a nivelului performanțelor profesionale ale funcționarului public, raportat la standarde, a calității îndeplinirii sarcinilor ce îi revin în raport cu postul de muncă, funcția ocupată; sistem de evaluare a activității – ansamblul strategiilor, metodelor și procedurilor de apreciere a performanțelor funcționarilor publici, incluse într-un proces continuu și sistematic.</p> <p>În concluzie, calitatea aparatului de stat este determinată de componentele politicii de personal, ba chiar depinde de modul în care se realizează fiecare dintre acestea. Spre exemplu, nici o politică de stat nu poate fi promovată fără selectarea cadrelor și lucrul permanent cu ele. De aici rezultă importanța atât teoretică și practică cât și politică a activității organizatorice a autorităților de vârf, în special a celor ce sunt menite să se ocupe de politica de personal. Sunt bine cunoscute neajunsurile ce persistă, greșelile ce sunt comise astăzi în acest context, precum și consecințele grave ale acestora. Pentru a fi cât mai obiectivi, este necesar de a studia minuțios competența oamenilor capabili să îndeplinească o funcție de dirijare, o muncă care cere o bună pregătire profesională.</p> <p>La cele menționate putem adăuga faptul că, dacă în domeniul privat orice firmă poate să vină cu orice fel</p>

<p>de politici de personal, în domeniul administrației publice marja de manevră este determinată de cadrul normativ; există legi, reguli și regulamente care sunt orientate la asigurarea uniformizării în detrimentul flexibilității. De aceea este importantă orice intervenție din partea factorilor de decizie în elaborarea unei strategii în domeniul resurselor umane.</p>	<p>de politici de personal, în domeniul administrației publice libertatea respectivă este mai restrânsă; există legi, reguli și regulamente care mai degrabă pun accentul pe uniformizare decât pe flexibilitate. De aceea este importantă orice intervenție din partea factorilor de decizie în elaborarea unei strategii în domeniul resurselor umane.</p>
<p>p. 49</p>	<p>https://www.apubb.ro/cep/wp-content/uploads/2013/10/Reforma-%C3%AEn-administra%C8%9Bia-public%C4%83.-Depolitizarea-func%C8%9Biei-publice.pdf 2013</p>
<p>Astfel, se remarcă o tendință de subordonare a administrației publice vis-à-vis de politică. Spre deosebire de funcționarii publici, politicienii sunt investiți cu legitimitate, iar aceasta le permite să exercite un control asupra administrației prin numirea unor activiști politici în nivele superioare ale instituțiilor, schimbarea personalului, reducerea dimensiunilor organizațiilor etc.</p>	<p>Astfel, se remarcă o tendință de subordonare a administrației publice vis-à-vis de politică, spre deosebire de funcționarii publici, politicienii sunt investiți cu legitimitate, iar aceasta le permite să exercite un control asupra administrației prin numirea unor activiști politici în nivele superioare ale instituțiilor, schimbarea personalului, reducerea dimensiunilor organizațiilor, șamd.</p>
<p>De asemenea, o mare parte a funcționarilor publici susțin congruența politicului cu administrația publică în vederea elaborării politicilor publice, a propunerilor legislative, întrucât funcționarii publici se află cel mai aproape de cetățeni și cunosc nevoile acestora, e necesară colaborarea cu domeniul politic, chiar contopirea cu acesta pentru a oferi servicii corespunzătoare colectivității. Însă, luând în considerare faptul că funcționarii publici nu sunt investiți cu legitimitatea politicienilor oferită prin votul popular, devine contestabilă implicarea acestora în procesul decizional. Literatura de specialitate a nuanțat câteva efecte negative ale politizării funcției publice. În așa mod, competența este prima criticată și se constată că funcționarii publici aflați în funcții de conducere acordă o importanță deosebită relației cu superiorii, care cel mai frecvent sunt miniștri sau secretari de stat și nu privesc spre baza ierarhiei [39 Constituția României].</p>	<p>De asemenea, o mare parte a funcționarilor publici susțin congruența politicului cu administrația publică în vederea elaborării politicilor publice, a propunerilor legislative, întrucât funcționarii publici se află cel mai aproape de cetățeni și cunosc nevoile acestora e necesară colaborarea cu domeniul politic, chiar contopirea cu acesta pentru a oferi servicii corespunzătoare colectivității. Însă, luând în considerare faptul că funcționarii publici nu sunt investiți cu legitimitatea politicienilor oferită prin votul popular, devine contestabilă implicarea acestora în procesul decizional. Literatura de specialitate a nuanțat câteva efecte negative ale politizării funcției publice, astfel, competența este prima criticată și se constată că funcționarii publici aflați în funcții de conducere acordă o importanță deosebită relației cu superiorii, care cel mai frecvent sunt miniștri sau secretari de stat (numiți de către persoanele din sfera politică), și nu privesc spre baza ierarhiei (Alexandru, 2004, p. 161).</p>
<p>O altă critică adusă relației dintre sfera politică și administrația publică e partizanatul, întrucât funcționarii publici susțin politicile guvernanților și nu sprijină inovația și creativitatea, în administrația publică creându-se mereu o castă a celor care împărtășesc aceleași filosofii și în funcția publică sunt promovate persoanele care nu provoacă conflicte și susțin partidul aflat la guvernare [39].</p>	<p>O altă critică adusă relației dintre sfera politică și administrația publică e partizanatul, întrucât funcționarii publici susțin politicile guvernanților și nu se sprijină inovația și creativitatea, în administrația publică creându-se mereu o castă a celor care împărtășesc aceleași filosofii și în funcția publică sunt promovate și selectate persoanele care nu provoacă conflicte și susțin partidul aflat la guvernare (Alexandru, 2004, pp. 163-164).</p>
<p>p. 53</p>	<p>https://editura.edituralumen.ro/wp-content/uploads/2015/12/reglementarea_VIORESCU_preview-reglementarea-juridica-a-functiei-publice-in-statele-europene.pdf 2015</p>
<p>În sensul larg al termenului, se poate înțelege prin funcție publică, ansamblul persoanelor aflate la dispoziția guvernanților pentru a face să funcționeze serviciile publice. În sens organic este vorba de ansamblul personalului din administrație. Acest personal are o compunere diversificată și cuprinde categorii extrem de variate.</p>	<p>În sensul larg al termenului, se poate înțelege prin funcție publică, ansamblul persoanelor aflate la dispoziția guvernanților pentru a face să funcționeze serviciile publice.⁹⁷ În sens organic este vorba de ansamblul personalului din administrație. Personalul are o compunere diversificată și cuprinde categorii extrem de variate.</p>

<p>Uneori, în aceeași perspectivă organică, funcția publică desemnează doar o parte din acest personal. În sens formal, funcția publică poate desemna regimul juridic aplicabil ansamblului personalului administrativ.</p> <p>În sens material, este vorba de o activitate constând în colaborarea în mod permanent și cu titlu profesional la o acțiune a persoanelor publice ale administrației.</p> <p>Noțiunea de funcție publică, contrar aparențelor, este dificil de tradus cu exactitate în diferite țări europene, într-o analiză comparativă, riscurile de contrasens fiind mai numeroase decât în cazul altor instituții referitoare la administrație.</p>	<p>Uneori, în aceeași perspectivă organică, funcția publică desemnează doar o parte din ansamblului personalului administrativ.</p> <p>În sens material, este vorba de activitate constând în colaborarea în mod permanent și cu titlu profesional la acțiune a persoanelor publice ale administrației.</p> <p>Noțiunea de funcție publică, contrar aparențelor, este dificil de tradus cu exactitate în diferite țări europene, într-o analiza comparativă, riscurile de contrasens fiind mai numeroase decât în cazul altor instituții referitoare la administrație.⁹⁸</p>
<p>p. 53</p>	<p>ASPECTE DE DREPT COMPARAT REFERITOARE LA FUNCȚIA PUBLICĂ ȘI FUNCȚIONARIII PUBLICI Ana Elena RANTA, 2010</p>
<p>Categoria de fonction publique (funcție publică) în Franța este explicată prin noțiunea civil servant (serviciu civil) în Marea Britanie și prin cea offentlig dienst (serviciu public) în Germania.</p>	<p>Spre exemplu, noțiunea de fonction publique (funcția publică) în Franța este explicată prin noțiunea de civil service (serviciu civil, în traducere literară) în Marea Britanie și prin cea de offentlig Dienst (serviciu public, în traducere literară) în Germania.</p>
<p>p. 53</p>	<p>https://www.umk.ro/images/documente/master/instituti_administrative_europene.pdf Dana Apostol Tofan INSTITUȚII ADMINISTRATIVE EUROPENE Note de curs, 2008</p>
<p>În toate cele trei țări, acești termeni servesc simultan pentru a desemna colectiv funcționarii și au devenit sinonime cu administrația în vorbirea curentă, însă acestea sunt departe de a corespunde perfect de la o țară la alta.</p> <p>În realitate, efectivele de agenți ai colectivităților publice sunt mai ridicate în Marea Britanie decât în Franța. Civil service britanic nu desemnează decât agenții serviciilor administrației statului, în timp ce în Franța, termenul de funcție publică are în vedere și funcționarii publici ce acționează la nivelul colectivităților locale, pe lângă cei ce se regăsesc la nivelul administrației statale.</p>	<p>În toate cele trei țări, acești termeni servesc simultan pentru a desemna colectiv, funcționarii și au devenit sinonime cu administrația în vorbirea curentă. Or, aceste trei denumiri sunt departe de a corespunde perfect de la o țară la alta.</p> <p>În realitate, efectivele de agenți ai colectivităților publice sunt mai ridicate în MAREA BRITANIE decât în FRANȚA. "Civil service" britanic nu desemnează decât agenții serviciilor administrației Statului, în timp ce în FRANȚA, termenul de funcție publică are în vedere și toate colectivitățile locale, pe lângă administrația statală.</p>
<p>p. 54</p>	<p>https://editura.editorialumen.ro/wp-content/uploads/2015/12/reglementarea_VIORESCU_preview-reglementarea-juridica-a-functiei-publice-in-statele-europene.pdf</p>
<p>În toate țările Uniunii Europene, dreptul funcției publice presupune un nucleu central de reguli aplicabile unor agenți, care corespunde definiției stricte a funcționarului, nucleu în jurul cărora gravitează dispoziții mai restrânse sau mai numeroase aplicabile altor categorii de angajați din administrație.</p>	<p>În majoritatea țărilor europene, dreptul funcției publice presupune un set de reguli aplicabile unor agenți, care corespunde definiției stricte a funcționarului, nucleu în jurul cărora gravitează dispoziții mai restrânse sau mai numeroase aplicabile altor categorii de angajați din sectorul public.⁸⁹</p>
<p>p. 86</p>	<p>https://www.umk.ro/images/documente/master/instituti_administrative_europene.pdf</p>
<p>Cadrul legal ce reglementează funcția publică formează Statutul funcționarilor publici. Acesta își află originea în dispoziții constituționale ale statelor Uniunii Europene, care fixează competențele în materie, enunțând în unele cazuri chiar și regulile de fond ce leagă autoritățile publice. Denumirea de statut, provenind de la cuvântul latin statutum, derivat</p>	<p>De regulă, Statutul funcționarilor publici își află originea în dispoziții constituționale ale statelor Uniunii Europene, care fixează competențele în materie, enunțând în unele cazuri chiar și regulile de fond ce leagă autoritățile publice. Denumirea de statut, provenind de la cuvântul latin statutum, derivat din verbul statuere (a statua, a decide, a ordona)</p>

<p>din verbul statuere (a statua, a decide, a ordona) semnifică un ansamblu de norme juridice ce cuprinde voința statului de a reglementa, în mod autoritar, o anumită categorie de raporturi sociale ori instituții juridice.</p> <p>Statutul funcționarilor publici sau dreptul comun al funcției publice, într-o formulare mai riguroasă sub aspect juridic, ar putea fi definit ca ansamblul regulilor referitoare la situația juridică a funcționarului. În acest sens, mai peste tot în statele Uniunii Europene se regăsește un Statut al funcționarilor publici. Dar, ordonarea formală a acestui statut este mult mai puțin omogenă, neputând fi identificat un text unic care să poată fi calificat drept "statutul general al funcției publice".</p>	<p>semnifică un ansamblu de norme juridice ce cuprinde voința Statului de a reglementa, în mod autoritar, o anumită categorie de raporturi sociale ori instituții juridice</p> <p>Statutul funcționarilor publici sau dreptul comun al funcției publice, într-o formulare mai riguroasă sub aspect juridic, ar putea fi definit ca ansamblul regulilor referitoare la situația juridică a funcționarului. În acest sens, mai peste tot în statele Uniunii Europene se regăsește un Statut al funcționarilor publici. Dar, ordonarea formală a acestui statut este mai mult sau mai puțin omogenă, neputând fi identificat un text unic care să poată fi calificat drept "statutul general al funcției publice".</p>
<p>p. 60</p>	<p>https://revista.irdo.ro/pdf/2014/revista_1_2014/03_Gaspaspar.pdf</p>
<p>Modelul francez se caracterizează prin organizarea de concursuri și prin existența unor școli de formare profesională ce răspund preocupării de profesionalism. Este vorba de recrutarea cursanților unei școli specializate, în care se pregătesc viitorii funcționari, numiți într-un anumit corp la finalizarea pregătirii și dispunând de posibilitatea de a-și alege locurile de activitate în funcție de ordinea rezultatelor obținute la sfârșitul școlarizării.</p> <p>Concursul presupune: - un număr de locuri precis determinat; - un juriu independent față de candidați, de puterea politică și de șefii serviciilor care dispun de posturi vacante; - un clasament al candidaților declarați admiși, în ordinea rezultatelor obținute, precum și obligația pentru autoritate de a respecta clasamentul.</p>	<p>Modelul francez se caracterizează prin organizarea de concursuri și prin existența unor școli de formare profesională ce răspund preocupării de profesionalism. Este vorba de recrutarea cursanților unei școli specializate, în care se pregătesc viitorii funcționari, numiți într-un anumit corp la finalizarea pregătirii și dispunând de posibilitatea de a-și alege locurile de activitate în funcție de ordinea rezultatelor obținute la sfârșitul școlarității.</p> <p>Concursul presupune: un număr de locuri precis determinat; un juriu independent față de candidați, de puterea politica și de șefii serviciilor care dispun de posturi vacante; un clasament al candidaților declarați admiși, în ordinea rezultatelor obținute; obligația pentru autoritate de a respecta clasamentul.10</p>
<p>Sistemul de recrutare a funcționarilor prin concurs se întâlnește în majoritatea statelor Uniunii Europene, precum: Belgia, Spania, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Portugalia, Marea Britanie etc.</p>	<p>Sistemul de recrutare a funcționarilor prin concurs se întâlnește în majoritatea statelor Uniunii Europene, precum: Belgia, Spania, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Portugalia, Marea Britanie, România etc.</p>
<p>p. 63</p>	<p>https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Aspecte%20comparative%20privind%20statutul%20juridic%20al%20functionarului%20public.pdf 2013</p>
<p>În Franța, funcționarilor le este recunoscută libertatea de opinie, care, este absolută, în sensul că funcționarii nu pot fi recrutați, apreciați sau demși în funcție de opiniile lor. În dosarul personal nu se poate face mențiune despre opiniile politice, religioase etc. dar libertatea de opinie nu poate fi confundată cu libertatea de exprimare a opiniilor. Această din urmă libertate este limitată, deoarece formele sale de exprimare pot avea conotații politice.</p>	<p>Referitor la dreptul la opinie în Franța, funcționarilor le este recunoscută această libertate de opinie, care este absolută, în sensul că funcționarii nu pot fi recrutați, apreciați sau demși în funcție de opiniile lor. În dosarul personal nu se poate face mențiune despre opiniile politice, religioase etc. Însă, libertatea de opinie nu poate fi confundată cu libertatea de exprimare a opiniilor. Această din urmă libertate este limitată, deoarece formele sale de exprimare pot avea conotații politice</p>
<p>p. 64</p>	<p>https://revista.irdo.ro/pdf/2014/revista_1_2014/03_Gaspaspar.pdf ISTVAN GASPASPAR*</p>
<p>În toate statele democratice se așteaptă de la funcționarul public, pe lângă o solidă competență profesională, neutralitate, loialitate, imparțialitate, simț al datoriei și grijă față de interesul general. Profesionalismul se manifestă pe multiple planuri, și anume, în relațiile de serviciu, cu colegii din</p>	<p>În toate statele democratice, se așteaptă de la funcționarul public, pe lângă o solidă competență profesională, neutralitate, loialitate, imparțialitate, simț al datoriei și grija față de interesul general. Profesionalismul se manifestă pe multiple planuri, și anume, în relațiile de serviciu, cu colegii din</p>

compartiment și din instituție, față de superiori și subordonații ierarhici, dar și în exteriorul acesteia, cu persoanele juridice cu care instituția intră în contact.	compartiment și din instituție, față de superiori și subordonații ierarhici, dar și în exteriorul acesteia, cu persoanele juridice cu care instituția intră în contact
Cea mai importantă îndatorire este desigur aceea de a servi interesul public, aspect care presupune o serie întreagă de obligații ce constau în necesitatea de a asigura supunerea funcționarului în raport cu dispozițiile constituționale (în Germania și, în mod special, în Spania), loialitatea sa în raport cu puterea politică, supunerea sa față de superiorii ierarhici. Obligația de fidelitate față de persoana din structura căreia face parte este considerată obligația fundamentală a funcționarului public german. Această înseamnă că funcționarul public nu poate lăsa să treacă interesele unui partid politic sau ale unui grup determinat înaintea celor ale poporului în ansamblul sau, deci înaintea intereselor publice.	Cea mai importantă îndatorire este aceea de a servi interesului public, aspect care presupune o serie întreagă de obligații ce constau în necesitatea de a asigura supunerea funcționarului în raport cu dispozițiile constituționale, loialitatea sa în raport cu puterea politică, supunerea sa față de superiorii ierarhici. Obligația de fidelitate față de persoana morală din structura căreia face parte este considerată obligația fundamentală a funcționarului public german. Aceasta înseamnă că funcționarul public nu poate lăsa să treacă interesele unui partid politic sau ale unui grup determinat înaintea celor ale poporului în ansamblul său, deci înaintea intereselor publice.
p. 65 Un al doilea ansamblu de reguli vizează garantarea independenței funcționarilor, pe de-o parte, în raport cu presiunile partizane, iar, pe de altă parte, în raport cu interesele private: neutralitate, imparțialitate, integritate. Cu toate că principiile generale sunt comune tuturor țărilor, divergențe importante apar pe două planuri: pe de-o parte, în interpretarea obligației de rezervă, dependentă cel mai adesea de circumstanțele de timp și de loc, precum și a întinderii drepturilor politice recunoscute funcționarilor; pe de altă parte, în existența și aplicarea efectivă a regulilor destinate să evite confuzia de interese, să protejeze funcționarii de tentativele de corupție și să sancționeze delictul de ingerință.	Un al doilea ansamblu de reguli vizează garantarea independenței funcționarilor, pe de-o parte, în raport cu presiunile partizane, iar, pe de alta parte, în raport cu interesele private: neutralitate, imparțialitate, integritate.22
p. 65	file:///C:/Users/user/Downloads/93-177-1-SM.pdf 2010
În ceea ce privește delictul de ingerință, acesta presupune diferite aspecte; spre exemplu, în Franța, potrivit unor dispoziții conținute în Codul penal, îi este interzis funcționarului public ca timp de cinci ani de la data încetării activității sale în această calitate, să se angajeze într-o întreprindere privată cu a cărei supraveghere sau control fusese însărcinat sau cu care fusese în legătură în timpul exercitării atribuțiilor de funcție publică. O altă categorie de obligații privește raporturile funcționarului cu publicul, fiind vorba despre discreția profesională, care trebuie conciliată cu regulile privind transparența administrativă în vigoare în cea mai mare parte a statelor Uniunii.	În ceea ce privește delictul de ingerință, acesta presupune diferite aspecte. Spre exemplu, în Franța, potrivit unor dispoziții conținute în Codul penal, îi este interzis funcționarului public ca timp de cinci ani de la data încetării activității sale în această calitate, să se angajeze într-o întreprindere privată cu a cărei supraveghere sau control fusese însărcinat sau cu care fusese în legătură în timpul exercitării atribuțiilor de funcție publică. O altă categorie de obligații privește raporturile funcționarilor publici cu publicul, fiind vorba de discreția profesională, care trebuie conciliată cu regulile privind transparența administrativă, în vigoare în cea mai mare parte a statelor Uniunii (Apostol Tofan, 2006, p. 183).
p. 66	SURSE NET https://www.scrigroup.com/legislatie/administratie/FU/NCTIA-PUBLICA-SI-FUNCTIONARU43883.php
O ultimă categorie de obligații cu caracter moral se referă la: conduită decentă (Danemarca); sensul eticii și justiției (Portugalia). În Belgia, obligația de a avea o "conduită ireproșabilă" a fost înlocuită cu necesitatea de a adopta o "conduită corespunzătoare exigențelor funcției". În general, în Belgia se acordă o semnificație deosebită comportamentului general al funcționarului	O ultima categorie de obligatii cu caracter moral se refera la: <i>conduita decenta</i> (in Danemarca); <i>sensul eticii si justitiei</i> (Portugalia). In Belgia , obligatia de a avea o "conduita ireprosabila" a fost inlocuita cu necesitatea de a adopta o "conduita corespunzatoare exigențelor functiei". In general, in Belgia se acorda o semnificatie deosebita comportamentului general al functionarului

<p>public, prima lui obligație fiind că, în serviciu sau în viața privată, să evite comiterea unor fapte care ar putea afecta încrederea publicului, onoarea și demnitatea funcției.</p> <p>Respectarea obligațiilor de către funcționarii publici este asigurată, în toate statele, prin existența sancțiunilor disciplinare cum ar fi: votul de blam, avertismentul, retrogradarea, diminuarea remunerației, revocarea din funcție.</p>	<p>public, prima lui obligatie fiind ca, in serviciu sau in viata privata, sa evite comiterea unor fapte care ar putea afecta increderea publicului, onoarea si demnitatea functiei.</p> <p>Respectarea obligatiilor de catre functionarii publici este asigurata, in toate statele, prin existenta <i>sancțiunilor disciplinare</i> cum ar fi: <i>votul de blam, avertismentul, retrogradarea, diminuarea remuneratiei, revocarea din functie.</i></p>
<p>După cum doctrina de drept public subliniază, și în domeniul științei dreptului se conturează distincția dintre noțiunile de răspundere și responsabilitate, distincție ce își are originea în tezele filosofice cu privire la delimitarea fenomenului răspunderii sociale de cel al responsabilității sociale.</p> <p>Această delimitare se evidențiază în ce privește dreptul administrativ sub mai multe aspecte.</p> <p>În primul rând dreptul administrativ analizează responsabilitatea și respectiv, răspunderea autorităților administrației publice. În al doilea rând, dreptul administrativ analizează aceste fenomene în legătură cu funcționarii publici. În al treilea rând, dreptul administrativ se preocupă de cercetarea responsabilității cetățenilor față de normele juridice, respectiv a răspunderii acestora în cazul încălcării lor.</p> <p>Răspunderea juridică "intervine pe terenul răului înfăptuit", adică în urma săvârșirii unei abateri.</p> <p>Specific abaterilor săvârșite de funcționarii publici este faptul ca ele pot interveni în timpul exercitării funcției, în legătură cu exercitarea acesteia sau, pur și simplu, prin abaterea de la anumite norme care nu au o legătura directă, nemijlocită cu funcția, dar care pun sub semnul întrebării prestigiul funcționarului public.</p> <p>Regimul juridic al funcției publice include și problema răspunderii acestuia, a cărui menire este reprimarea greșelilor comise de agenții publici, aspect care reprezintă doar unul din scopurile răspunderii. Prin intermediul răspunderii se realizează atât scopul preventiv, cât și cel sancționator, cărora ar trebui să li se adauge potrivit doctrinei actuale, și cel educativ. Sistemul legislativ permite în toate statele Uniunii Europene înlăturarea unui funcționar titular, în anumite condiții. Statele europene combină aplicarea a patru forme de răspundere a funcționarilor: penală, civilă, financiară, dar, mai ales, disciplinară.</p>	<p>Dupa cum doctrina de drept public subliniaza, si in domeniul stiintei dreptului se contureaza distinctia dintre notiunile de <i>raspundere si responsabilitate</i>, distinctie ce isi are originea in tezele filosofice cu privire la delimitarea fenomenului <i>raspunderii sociale</i> de cel al <i>responsabilitatii sociale</i>.</p> <p>Aceasta delimitare se evidentiaza in ce priveste dreptul administrativ sub mai multe aspecte.</p> <p>In primul rand dreptul administrativ analizeaza <i>responsabilitatea și respectiv, raspunderea autoritatilor administratiei publice</i>. In al doilea rand, dreptul administrativ analizeaza aceste fenomene in legatura cu functionarii publici. In al treilea rand, dreptul administrativ se preocupa de <i>cercetarea responsabilitatii cetatenilor fata de normele juridice</i>, respectiv a raspunderii acestora in cazul incalcarii lor.</p> <p>Raspunderea juridica "intervine pe terenul raului infaptuit", adica in urma savarsirii unei abateri.</p> <p>Specific abaterilor savarsite de functionarii publici este faptul ca ele pot interveni in timpul exercitarii functiei, in legatura cu exercitarea acesteia sau, pur si simplu, prin abaterea de la anumite norme care nu au o legatura directa, nemijlocita cu functia, dar care pun sub semnul intrebării prestigiul functionarului public.</p> <p><i>Regimul juridic al functiei publice</i> include si problema raspunderii acestuia, a carui menire este reprimarea greselilor comise de agentii publici, aspect care reprezinta doar unul din scopurile raspunderii. Prin intermediul raspunderii se realizeaza atat <i>scopul preventiv</i>, cat si cel <i>sancționator</i>, carora ar trebui sa li se adauge potrivit doctrinei actuale, si cel educativ. Sistemul legislativ permite in toate statele Uniunii Europene inlaturarea unui functionar titular, in anumite conditii. Statele europene combina aplicarea a patru forme de raspundere a functionarilor: <i>penala, civila, financiara</i>, dar, mai ales, <i>disciplinara</i>.</p>
<p>p. 66-67</p>	<p>https://revista.irdo.ro/pdf/2014/revista_1_2014/03_Gaspaspar.pdf ISTVAN GASPASPAR*</p>
<p>Regimul juridic al răspunderii disciplinare a funcționarilor publici se află într-o relație de determinare, cu garantarea principiului stabilității funcționarilor publici și a dreptului la carieră al acestora. O veritabilă garantare a stabilității</p>	<p>Regimul juridic al răspunderii disciplinare a funcționarilor publici se află într-o relație de determinare, cu garantarea principiului stabilității funcționarilor publici și a dreptului la carieră a acestora. O veritabila garantare a stabilității</p>

<p>funcționarului public presupune crearea cadrului legal, prin intermediul căruia funcționarul public să fie apărat, în egală măsură, de excesele puterii politice și de cele exercitate de puterea ierarhică, de șeful ierarhic sau, după caz, de conducătorul autorității sau instituției publice respective. Sancțiunile disciplinare sunt independente de sancțiunile penale. Sancțiunea disciplinară constituie în principiu o sancțiune administrativă luată de o autoritate administrativă.</p> <p>În toate statele Uniunii Europene, sistemul disciplinar presupune respectarea a două principii fundamentale: dreptul la apărare, funcționarul trebuind să fie informat și, dacă dorește, să fie asistat de un avocat și posibilitatea unui recurs în fața unui tribunal independent și imparțial. Pentru a se realiza un asemenea obiectiv, regimul răspunderii disciplinare a funcționarului public prezintă anumite particularități, care presupun, în primul rând, implicarea unui organ colegial în derularea procedurii de tragere la răspundere a funcționarului public.</p>	<p>funcționarului presupune crearea cadrului legal, prin intermediul căruia funcționarul public să fie apărat, în egală măsură, de excesele puterii politice și de cele exercitate de puterea ierarhică, de șeful ierarhic sau, după caz, de conducătorul instituției publice respective.²⁵ Dreptul disciplinar este un drept autonom. Sancțiunile disciplinare sunt independente de sancțiunile penale. Sancțiunea disciplinară constituie în principiu o sancțiune administrativă luată de o autoritate administrative.</p> <p>În toate statele Uniunii Europene, sistemul disciplinar presupune respectarea a două principii fundamentale: dreptul la apărare, funcționarul trebuind să fie informat și, dacă dorește, să fie asistat de un avocat și posibilitatea unui recurs în fața unui tribunal independent și imparțial. Pentru a se realiza un asemenea obiectiv, regimul răspunderii disciplinare a funcționarului public prezintă anumite particularități, care presupun, în primul rând, implicarea unui organ colegial în derularea procedurii de tragere la răspundere a funcționarului public.</p>
<p>p. 120</p>	<p>https://irido.ro/irido/pdf/757_ro.pdf Dr. Diana Marilena Popescu Petrovski STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și obligații, 2011</p>
<p>În doctrina occidentală contemporană avansarea este tratată împreună cu notarea funcționarului public, pentru ca de rezultatele obținute cu ocazia notării la care se adaugă și vechimea ce exprimă experiența în profesie depind avansarea, promovarea în funcțiile publice. Notarea funcționarilor europeni se realizează printr-o procedură obișnuită dar cu deosebirea că nu este o notare cifrică. Elementele avute în vedere sunt sarcinile de serviciu și cunoștințele lingvistice. Evaluarea are la bază patrusprezece criterii repartizate astfel: șase au în vedere competența profesională, modul în care se îndeplinesc sarcinile de serviciu, patru au în vedere randamentul activității prestate și ultimele sunt determinate de conduită în serviciu. Modul de notare este prin calificative de la " excelent" până la "lasă de dorit ".Trebuie menționat ca evoluția profesională și disciplinară a fiecărui funcționar public trebuie urmărită și apreciată, an de an și consemnată în fișele de apreciere întocmite anual. Sistemul aprecierii anuale este utilizat așa cum s-a arătat și în literatură de specialitate.</p>	<p>În doctrina occidentală contemporană avansarea este tratată împreună cu notarea funcționarului public, pentru că de rezultatele obținute cu ocazia notării la care se adaugă și vechimea ce exprimă experiența în profesie depind avansarea, promovarea în funcțiile publice. Notarea funcționarilor europeni se realizează printr-o procedură obișnuită dar cu deosebirea că nu este o notare cifrică. Elementele avute în vedere sunt sarcinile de serviciu și cunoștințele lingvistice. Evaluarea are la bază patrusprezece criterii repartizate astfel: șase au în vedere competența profesională, modul în care se îndeplinesc sarcinile de serviciu, patru au în vedere randamentul activității prestate și ultimele sunt determinate de conduita în serviciu. Modul de notare este prin calificative de la „ excelent” până la „lasă de dorit ”. Trebuie menționat că evoluția profesională și disciplinară a fiecărui funcționar public trebuie urmărită și apreciată, an de an și consemnată în fișele de apreciere întocmite anual.</p>
<p>CONCLUZII GENERALE</p>	<p>https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_fp2021_final_modif.pdf</p>
<p>Modernizarea funcției publice reprezintă un criteriu important pentru Comisia Europeană în evaluarea performanțelor țărilor membre ale Uniunii Europene</p>	<p>Or, în contextul depunerii cererii de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană și alinierii la principiile europene ale administrării publice, modernizarea funcției publice reprezintă un criteriu major în evaluarea performanțelor țărilor membre ale Uniunii Europene.</p>
	<p>https://irido.ro/irido/pdf/700_ro.pdf Cuvânt înainte la cartea Cuvânt înainte la cartea dnei Diana Marilena Popescu Petrovski „STATUTUL FUNCȚIOARILOR PUBLICI DI ROMÂNIA ȘI DI UIUEA EUROPEAĂ Principii, drepturi și</p>

<p>Gestionarea funcției publice în România este privită din perspectiva material-funcțională, indicându-se mijloacele manageriale deduse din lege, acestea fiind, în ordine, planul național de ocupare a funcției publice, recrutarea, promovarea și dezvoltarea carierei și managementul perfecționării continue la nivelul întregului sistem.</p> <p>Statutul funcției publice este organic legat de carieră funcționarilor publici, proces în cadrul căruia se integrează recrutarea funcționarilor publici, procedurile de organizare și desfășurare a concursului, actul de numire a funcționarilor publici, perioada de stagiu a funcționarilor publici debutanți și promovarea în funcție a acestora.</p>	<p>obligații”, 2011</p> <p>Gestionarea funcției publice în România este privită în lucrare din perspectiva material-funcțională, indicându-se mijloacele manageriale deduse din lege, acestea fiind, în ordine, planul național de ocupare a funcției publice, recrutarea, promovarea și dezvoltarea carierei și managementul perfecționării continue la nivelul întregului sistem.</p> <p>Statutul funcției publice este organic legat de cariera funcționarilor publici, proces în cadrul căruia se integrează recrutarea funcționarilor publici, procedurile de organizare și desfășurare a concursului, actul de numire a funcționarilor publici, perioada de stagiu a funcționarilor publici debutanți și promovarea în funcție a acestora.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------