



**Programul Operațional Sectorial „Creșterea Competitivității Economice”  
-co-finanțat prin Fondul European de Dezvoltare Regională  
„Investiții pentru viitorul dumneavoastră”**

**ETICĂ ȘI INTEGRITATE  
ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ**

**2011**

Acest manual a fost realizat în cadrul proiectului „Implementarea în sistem e-learning de programe de formare în domeniul administrației publice pentru sprijinirea dezvoltării societății informaționale” cod SMIS 4376; în cadrul Programul Operațional Sectorial “Creșterea Competitivității Economice”, axa prioritară 3.





## Agenția Națională a Funcționarilor Publici

### CUPRINS

#### I. CONTEXTUL FORMARII- INTRODUCERE

Normele de conduită profesională sunt obligatorii pentru persoanele care ocupă o funcție publică în cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale și locale, precum și în cadrul autorităților administrative autonome. Cursul se adresează cu prioritate funcționarilor publici cu atribuții de consiliere etică din: ministere și autorități centrale, instituții ale prefectului, consilii județene, primării.

Prezentul suport de curs încearcă să creeze o viziune de ansamblu asupra problematicei eticii și integrității în administrația publică, pornind de la cadrul normativ existent care reglementează această tematică și noțiunile conceptuale uzitate, fiind abordate tematici care corespund obiectivelor specifice prezentate cum ar fi:

- *Principii și valori de etică și integritate în administrația publică*
- *Consilierul de etica vs. Consilierul de integritate vs. Avertizorul de integritate. Definiții, deosebiri, proceduri disciplinare, sancțiuni disciplinare.*
- *Regimul conflictelor de interes și al incompatibilităților specifice personalului din administrația publică românească*
- *Răspunderea juridică*
- *Prevenirea și combaterea fenomenului corupției.*

Studiile de caz și exercițiile propuse vor ilustra modul cum este promovată etica și integritatea în cadrul autorităților și instituțiilor publice, care sunt problemele majore întâlnite în practică, dileme etice, care trebuie să fie activitatea funcționarilor din punct de vedere etic, cum este ea percepută și care sunt măsurile întreprinse pentru diminuarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție.



## **II. OBIECTIVELE DE FORMARE- Generale si specifice**

### **Obiective generale**

Înșușirea unor cunoștințe elementare teoretice și practice privind etica și integritatea în administrația publică

Stimularea cursanților în vederea unei abordări trans-instituționale a noțiunilor necesare implementării prevederilor legale.

Dezvoltarea competențelor necesare identificării aspectelor neetice din practica instituțiilor publice și de a propune soluții pentru prevenirea sau rezolvarea dilemelor etice, a conflictelor de interese sau a situațiilor de incompatibilitate;

Perfecționarea cunoștințelor profesionale în domeniul activității de prevenire și combatere a corupției, precum și în domeniul eticii în administrația publică.

Dezvoltarea de abilități profesionale specifice aplicării corecte a legislației privind prevenirea corupției, precum și a celei referitoare la conduita profesională a personalului din administrația publică.

### **Obiective specifice**

Identificarea de soluții adecvate pentru dileme etice

Definirea conceptelor privind etica și integritatea

Prezentarea comparativ a noțiunilor de consilier etic și avertizor de integritate, inspector de integritate, consilier pentru integritate

Înțelegerea situațiilor privind regimul conflictelor de interese și incompatibilităților, precum și a formelor de răspundere juridică

Explicarea etapelor managementului riscului de corupției

Identificarea domeniilor vulnerabile la corupție și a factorilor care favorizează corupția.



### III. CONTINUT

#### 1. Cadrul normativ privind etica și integritatea

Etica și integritatea reprezintă caracteristicile definitorii ale administrației publice, caracteristici strâns legate de buna guvernare, de calitatea serviciilor publice oferite, care fundamentează încrederea comunității în instituțiile și autoritățile publice, constituind totodată premise pentru dezvoltarea economică.

Legislația românească în ceea ce privește principiile etice și integritatea în administrația publică este destul de vastă, fiind reglementate atât actele de corupție, combaterea actelor de corupție, cât și normele de conduită profesională.

Comportamentul necorespunzător, neetic poate genera efecte dintre cele mai grave, atât pentru entitățile publice, cât și pentru personalul acestora, cum ar fi : pierderi financiare, afectarea reputației entității și a angajaților, afectarea relațiilor cu partenerii, afectarea morală a angajatului, publicitate negativă, pierdere a angajaților, clienților, partenerilor, litigii și costuri suplimentare (investigații, costuri materiale, costuri de oportunitate).

Stabilirea și menținerea unui cadru profesional bazat pe etică, asumarea conștientă a unor valori, principii și reguli, crează un cadru de cinste și onestitate, benefic evoluției și siguranței entității publice.

În ultimii anii, România a făcut eforturi susținute pentru alinierea legislației anticorupție la standardele europene, pentru a specifica și clarifica conduita profesională a funcționarilor.

**Agencia Națională de Integritate (ANI)**, autoritate administrativă autonomă, cu personalitate juridică, înființată prin **legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate** cu modificările și completările ulterioare, asigură exercitarea funcțiilor și demnităților publice în condiții de imparțialitate, integritate, transparență. **ANI** organizează în mod unitar și instituționalizat activitatea de control a averii dobândite în perioada exercitării mandatelor sau a



îndeplinirii funcțiilor și demnităților publice, de verificare a conflictelor de interese, precum și de sesizare a incompatibilităților.

Principiile după care se desfășoară activitatea de verificare sunt **legalitatea, confidențialitatea, imparțialitatea, independența operațională, celeritatea, buna administrare, dreptul la apărare, prezumția dobândirii licite a averii.**

**Agencia Națională de Integritate exercită următoarele atribuții:**

- a) verifică declarațiile de avere și declarațiile de interese;
- b) efectuează controlul depunerii la termen a declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese de către persoanele prevăzute de lege;
- c) constată că între averea dobândită pe parcursul exercitării funcției și veniturile realizate în aceeași perioadă există o diferență vădită care nu poate fi justificată și sesizează instanța competentă pentru stabilirea părții de avere dobândită sau a bunului determinat dobândit cu caracter nejustificat, a cărui confiscare o solicită;
- d) constată nerespectarea dispozițiilor legale privind conflictul de interese și regimul incompatibilităților;
- e) dispune clasarea sesizării, când diferența între averea dobândită și veniturile realizate nu este vădită sau bunurile sunt justificate sau, după caz, când nu se dovedește conflictul de interese ori starea de incompatibilitate;
- f) sesizează organul de urmărire penală dacă există probe sau indicii temeinice privind săvârșirea unei fapte prevăzute de legea penală;
- g) aplică sancțiunile și ia măsurile prevăzute de lege în competența sa sau, după caz, sesizează autoritățile ori instituțiile competente în vederea luării măsurilor și aplicării sancțiunilor prevăzute de lege;
- h) elaborează studii, analize, întocmește statistici anuale privind declarațiile de avere, declarațiile de interese, precum și cu privire la verificarea acestora, efectuată de către cei în drept, și dezvoltă relații de parteneriat cu persoanele care exercită demnitățile și funcțiile prevăzute de prezenta lege, inclusiv prin acordarea de servicii de asistență;
- i) elaborează și difuzează ghiduri practice sau alte materiale în domeniu, întocmind propriile materiale în acest sens, având în vedere practica organelor judiciare.



**Cadrul legislativ general** care reglementează problematică supusă analizei prezentului suport de curs este reprezentat de:

- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
- Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată(2), cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Ordinul Președintelui ANFP nr. 4500/2008 stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare și transmitere a datelor și informațiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și la implementarea procedurilor disciplinare.
- Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice
- Ordin nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial



- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției
- Legea nr. 38/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 20/2009 pentru modificarea art. 13 alin. (2) și (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Administrației și Internelor și pentru reorganizarea unor unități din subordinea Ministerului Administrației și Internelor
- Ordonanța de urgență nr. 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare
- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare
- Lege nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative
- Legea 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Codul penal
- Constituția României
- Hotărârea Guvernului nr. 175/2008 privind stabilirea modelelor Registrului declarațiilor de avere și Registrului declarațiilor de interese.



## 2. Etică și deontologie profesională

În ultimii ani, guvernări din toată lumea s-au confruntat cu aceleași probleme, respectiv: îngrijorarea crescândă privind cheltuielile publice, creșterea așteptărilor cetățenilor referitor la calitatea serviciilor oferite de administrația publică și o mai mare transparență în privința procesului de luare a deciziilor la nivelul executivului. Majoritatea acestor state au adoptat un program de reforme în administrația publică astfel încât să se realizeze o îmbunătățire a performanțelor din sectorul public.

Realitatea este că în mare parte administrația publică constituie un monopol și din această cauză aceasta nu se confruntă cu o adevărată competiție. Acest monopol al administrației publice există datorită multitudinii de interese pe care le are și în orientarea exclusivă asupra binelui comun.

Specificul deosebit al administrației publice situează societatea într-o poziție de dependență. Dacă administrația publică este singura care oferă anumite servicii și bunuri și dacă în multe situații doar aceasta are capacitatea și abilitatea de a le oferi, atât indivizii cât și societatea ca un tot unitar, nu au foarte multe opțiuni fiind dependenți de un singur ofertant. Acolo unde nu există opțiuni, există servicii de calitate mai slabă și acolo unde nu există concurență, există posibilitatea exercitării puterii în mod arbitrar. Totuși, deținând monopolul, administrația publică trebuie să ofere servicii și bunuri de o calitate superioară.

Pe lângă cele mai sus menționate, o altă problemă conturată în ultimii ani a fost cu privire la criza de încredere în autoritatea politică, ceea ce este și o criza de încredere în reprezentativitatea și legitimitatea sistemelor democratice, o criza de încredere care are serioase repercusiuni asupra administrației publice. Acestea se pot observa prin pierderea respectului față de instituții și lipsa unor modele etice sau judiciare. Aceasta neîncredere în autoritatea politică a îndepărtat cetățenii și încrederea acestora în administrația publică, al cărui scop trebuie să fie respectarea și protejarea intereselor cetățenilor.





De asemenea, se mai poate adauga o criza a valorilor care s-a remarcat in societatile moderne, care scoate in evidenta tocmai conduita neetica din cadrul administratiei publice.

Acum un deceniu, reforma în administrația publică semnifica mai multă eficiență și îmbunătățirea serviciilor publice. Intre timp, prima generație de reforme a reușit să îmbunătățească serviciile publice. Cu toate acestea, în general, multe reforme au fost ineficiente și câteva dintre ele chiar au avut un impact negativ asupra sistemelor de administrație publică și asupra valorilor sectorului public. Nevoia creșterii eficienței din sectorul public și a îmbunătățirii calității serviciilor publice a fost din ce în ce mai mare, creând unele presiuni asupra guvernelor. De aceea, această necesitate a impus unele modificări semnificative, astfel încât guvernele să fie capabile să se ridice la înaltele standarde ale societății civile.

Este evident că în ultimul timp cea mai importantă amenințare privind sectorul public constă în creșterea nivelului corupției și în lipsa unor standarde etice, care ar trebui să fie foarte bine definite pentru funcționarii publici de la nivel central și local. Această problemă a corupției și indirect a calității slabe a serviciilor publice, precum și comportamentul neetic al funcționarilor publici trebuie analizată din punctul de vedere al unor factori de interes importanți: cetățenii, funcționarii publici, autoritățile sau instituțiile publice și politicienii. În consecință, trebuie spus că cetățenii sunt cei mai afectați de nivelul ridicat al corupției, întrucât ei se află într-o permanentă interacțiune cu funcționarii publici, cum ar fi, de exemplu, când au nevoie de anumite autorizații sau alte servicii publice. În ciuda faptului că aceștia dezaprobă fenomenul de corupție, pe de-o parte, atunci când este vorba de obținerea mai rapidă a unor servicii publice prin propriul lor comportament aceștia încurajează fenomenul, apelând chiar ei la fapte și acte de corupție. În același timp, funcționarii publici sunt direct afectați de creșterea corupției, pentru că acest fapt le afectează imaginea, aceștia fiind deja percepuți negativ de societatea civilă. Din acest punct de vedere, o atenție deosebită trebuie acordată aspectelor etice privind conduita funcționarilor publici de la nivelul central și local al administrației publice, prin încercarea de a reglementa aceste aspecte prin diferite acte normative sau campanii de promovare a valorilor etice.



Considerăm a fi foarte important pentru reforma administrației publice crearea și menținerea unui corp al funcționarilor publici profesioniști și neutri din punct de vedere politic. Acest lucru se poate realiza prin respectarea principiilor de conduită profesională pentru funcționarii publici, care reprezintă resursa cea mai importantă pentru administrația publică și această prioritate a fost identificată de-a lungul mai multor dezbateri publice organizate.

În acest sens, reforma administrației publice are drept principal scop creșterea responsabilităților guvernamentale privind nevoile cetățenilor. Cu toate acestea, trebuie remarcat că aceste nevoi sunt într-o permanentă schimbare, având în vedere diversitatea, complexitatea și dezvoltarea societății.

De asemenea, este nevoie de crearea unei culturi organizaționale, care să ofere funcționarilor publici sentimentul de apartenență la acest corp profesional care are un rol important în cadrul administrației publice. În același timp, funcționarii publici sunt din ce în ce mai preocupați de imaginea lor, drept pentru care se poate observa o îmbunătățire și a calității serviciilor publice, prin noul comportament etic și profesionist adoptat de funcționarii publici. În consecință, s-a observat o diminuare a fenomenului de corupție, cel puțin din punctul de vedere al nivelului de execuției al sistemului administrației publice.

Este evident că în situația în care funcționarii publici adoptă o conduită etică corespunzătoare categoriei pe care ei o reprezintă și că în situația în care serviciile publice vor fi îmbunătățite din punctul de vedere al calității, atunci imaginea autorităților și instituțiilor publice, precum și a întregului sistem administrativ va fi îmbunătățită.

În această privință toți factorii de interes implicați trebuie să depună eforturi comune în vederea ridicării nivelului calității serviciilor publice și a îmbunătățirii atât a comportamentului funcționarilor publici, cât și a comportamentului cetățenilor, în scopul diminuării fenomenului de corupție, prin implementarea normelor prevăzute de Codul de conduită a funcționarilor publici, inclusiv a normelor punitive. Pe de altă parte, trebuie spus că doar măsurile negative nu sunt suficiente pentru asigurarea unei modificări benefice în sistemul administrației publice. Este nevoie de adoptarea unor măsuri pozitive pentru stimularea funcționarilor publici de a adopta de bună voie o conduită etică și



profesionistă, în conformitate cu pozițiile publice pe care le ocupă în administrația publică românească.

Este necesară conștientizarea cu privire la eforturile funcționarilor publici depuse în scopul îmbunătățirii conduitei lor și este necesară crearea sentimentului de apartenență la corpul funcționarilor publici, de exemplu, prin stabilirea unei zile a funcționarilor publici sau stabilirea unor stimulente de recompensare a activităților depuse de acestea în scopul societății, cum ar fi stimulentele de loialitate pentru acei funcționari publici care își dedică întreaga viață în serviciul cetățenilor și al administrației publice etc).

Există multe avantaje prin crearea unui corp al funcționarilor publici stabil, profesionist și neutru din punct de vedere politic, datorită rolului important pe care acesta îl are în reforma administrației publice. În acest scop, trebuie să admitem că diminuarea fenomenului de corupție (care reprezintă țelul principal al reformei administrației publice din România) poate fi realizată în două etape, respectiv prin îmbunătățirea calității serviciilor publice și prin îmbunătățirea conduitei profesionale a funcționarilor publici.

## **Aspecte comparative**

În toate statele în care există, etica funcției publice reprezintă rezultatul unei îndelungate perioade de timp, fiind totodată și expresia valorilor politice și sociale, transpuse în norme și instrumente juridice, drept pentru care trebuie să se țină seama în permanență de acest context politico-social (în special în statele din centrul și estul Europei).

Există două aspecte importante: suprematia legii și noțiunea de funcție publică.

### **1.1. Suprematia legii**

- aceasta reprezintă o îmbinare și o interacțiune între următoarele elemente importante:

- Separarea și limitarea puterilor
- Garantarea drepturilor și libertăților fundamentale prin Constituție
- Libertatea de exprimare
- Răspunderea funcționarilor publici
- Un cadru legislativ clar, relativ stabil și accesibil



## 1.2. Functia Publica

- aceasta presupune:

- Functionari publici care sa fie angajati in cadrul autoritatilor sau institutiilor publice, atat la nivel central cat si la nivel local, intr-un sistem orientat sau nu spre cariera in functia publica
- Institutii si autoritati publice, sunt acele organisme guvernamentale in care se indeplineste functia publică

## 2. Ce trebuie să ofere functia publică

- functia publica trebuie sa ofere in principal 2 elemente cheie:

- Raspunderea in fata cetatenilor si guvernului
- Respectul fata de asemenea reguli fundamentale si valori precum tratament corect si egal, sanse egale, transparenta si neutralitate

## 3. Alte aspecte

- Importanta si rolul functiei publice reprezinta, dupa cum a fost definit in majoritatea statelor europene, modalitatea prin intermediul careia functia publica isi respecta propria deontologie profesionala si care are o influenta directa asupra respectarii legislatiei si asupra implementarii legislatiei in cadrul unei societati.
- **Intrebarea** care se pune este legitima: in scopul carui interes trebuie promovate valorile etice din functia etica?
- **Raspunsul** consta intr-o pluralitate de variante: *pentru a raspunde la asteptarile crescande ale cetatenilor, pentru a asigura respectul interesului general, de a proteja drepturile cetatenilor dar si pe cele ale functionarilor publici, pentru a mentine si creste legitimitatea functiei publice si a eficientei sistemului administrativ.*
- Etica functiei publice reprezinta o structura etica existenta in orice sistem administrativ, ceea ce nu inseamna ca este imuabila, dimpotriva actual sistemul administrativ trebuie sa faca fata altor provocari si altor schimbari (descentralizarea,



autonomia locala, inmultirea contactelor dintre sectorul privat cu cel public, privatizarea,etc.), in special in sistemele statelor din centrul si estul Europei.

#### ***4. Definirea notiunii de etica***

- Etica in cadrul funcției publice poate fi definita ca un ansamblu de principii și norme de comportament adecvat in cadrul sistemului administrației publice.
- In funcție de legislația și de tradiția administrativa, aceste reguli fac parte integranta fie din cultura administrativa, fie dintr-un cadru juridic bine definit.

#### ***5. Scopul normelor etice***

- Etica in serviciul public vizează reducerea neregulilor din acest sector și restabilirea încrederii publicului in administrație. Pe de alta parte, prin etica administrativa se dorește o reformulare a regulilor de conduita, in contextul unei perioade de restricții bugetare și de reforme administrative.
- Normele de conduită trebuie sa fie adecvate in vederea măririi capacitatii de acțiune a administrației.

#### ***6. Infrastructura etica***

- "Infrastructura etica" este un termen care a fost consacrat in literatura de specialitate de data mai recenta si care cuprinde un set de instrumente pentru prevenirea atitudinilor necorespunzătoare si pentru stimularea unei conduite corecte. Acest set de instrumente se bazează pe:
  - un cadru juridic eficace
  - mecanisme de responsabilitate eficace
  - coduri de conduita practice
  - mecanisme de perfecționare profesionala
  - mecanisme de coordonare, supervizare a conduitei etice
  - o societate civila activa, care sa supravegheze activitatea funcționarilor publici.constituirea unui organism de etica independent si impartial  
identificarea unei metodologii de implementare a codului, de monitorizare si control al aplicarii standardelor etice



## 7. *Analiza cadrului legislativ*

Constituția nu definește noțiunile de funcționar public și de funcționar, reglementarea statutului juridic al acestor categorii de persoane fiind atributul legiuitorului, însă este prevăzut ca statutul funcționarilor publici să fie reglementat prin lege organică, totodată se prevăd și principiile de bază ale sistemului administrației publice, respectiv autonomiei locale și al descentralizării serviciilor publice.

Legislația asupra valorilor etice este, de obicei, legată de libertatea legislației informației și a celei anti-corupție și de condițiile prin care se poate garanta dreptul cetățeanului la un anumit standard al serviciilor prin intermediul instituțiilor guvernamentale. Aceasta se realizează de obicei, prin elaborarea unor coduri mai degrabă decât prin legislație, ținând cont de dificultățile întâlnite în procesul de aplicare a legii. Cu toate acestea, în ciuda faptului că prevederile lor nu sunt aplicabile prin lege, aceste coduri sunt foarte utile atât ca mijloc de formare a unui orizont legitim de așteptări al cetățenilor, cât și ca mijloc de definire a obiectivelor și țintelor care se doresc a fi atinse. Aceste coduri pot reprezenta un nivel de referință pentru tipul de comportament în munca de zi cu zi.

În ceea ce privește Codul de Conduită al funcționarilor publici, un rol aparte revine Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Aceasta poate fi sesizată de orice persoană cu privire la:

- încălcarea prevederilor Codului de conduită de către un funcționar public;
- constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui funcționar public pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici are obligația de a întocmi un raport anual cu privire la managementul funcției publice și al funcționarilor publici, care trebuie să cuprindă următoarele:



- numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat normele de conduită morală și profesională;
- cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului cod de conduită;
- evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;
- recomandările propuse;
- autoritățile sau instituțiile publice care nu au respectat recomandările.

In timp ce autoritățile locale:

- iau la cunoștință cadrul legal privind funcția publică și funcționarii publici;
- asigură cunoașterea și respectarea cadrului legal privind funcția publică și funcționarii publici din subordine;
- solicită coordonarea metodologică a ANFP în probleme privind funcția publică și funcționarii publici;
- transmit ANFP rapoarte periodice de monitorizare a modului de aplicare a legislației privind funcția publică și funcționarii publici;
- gestionează resursele umane din instituția respectivă conform normelor în vigoare stabilite de ANFP;
- atât cât permite legea, adaptează la caracteristicile și cerințele specifice ale instituției codurile de conduită locale, în funcție de prevederile Legii nr. 7/2003;
- asigură publicitatea codului de conduită propriu la nivelul autorității sau instituției publice respective;

Totodată, aleșii locali :

- iau la cunoștință cadrul legal privind funcția publică și funcționarii publici;
- asigură cunoașterea și respectarea cadrului legal privind funcția publică și funcționarii publici din subordine;
- evită să exercite presiuni asupra funcționarilor publici care i-ar determina pe aceștia să nu respecte regimul îndatoririlor de serviciu.



Funcționarii publici au un regim juridic care:

- este suficient de clar și comprehensiv;
- stabilește categorii de funcții publice și de funcționari publici, drepturi și îndatoriri, prevederi privind cariera funcționarilor publici, evaluarea performanțelor, perfecționarea profesională, recrutarea funcționarilor publici, numirea funcționarilor publici, sancțiuni disciplinare și răspunderea funcționarilor publici, modificarea, suspendarea și încetarea raportului de serviciu, redistribuirea și corpul de rezervă a funcționarilor publici;
- conține prevederi referitoare la conduita funcționarilor publici;
- a fost redactat în urma consultării autorităților și instituțiilor publice centrale și locale, precum și a reprezentanților societății civile;
- este în mare parte comun cu statutul funcționarilor publici din administrația publică centrală;

### **Reglementarea conduitei profesioniste a funcționarilor publici**

Prin urmare, în continuare ne-am propus să explicăm textul legii și în special acele aspecte legate strict de obligațiile pe care trebuie să le respecte funcționarii publici pentru a da dovadă de o conduită profesionistă și etică, în conformitate cu standardele unei categorii profesionale aparte din administrația publică. În acest sens, articolele din Legea nr.7/2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici, precum și unele articole reglementate de Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, sunt explicitate nu printr-o abordare teoretică, ci de o manieră practică. Astfel că, pentru fiecare articol care reglementează un anumit aspect al conduitei funcționarilor publici au fost concepute exemple pentru o înțelegere mai facilă a respectivei norme. Exemplele au fost imaginate, fiind atât cazuri negative cât și cazuri pozitive, însoțite la final de un scurt comentariu care ține loc de concluzii. De asemenea, tot aici ne-am propus menționarea, nicidecum exhaustivă, a unor metode care pot fi utilizate de către funcționarii publici în scopul evitării situațiilor de încălcare a normelor





de conduită. Aceste metode sunt și ele cuprinse în diferite reglementări privind funcționarii publici. În final dorim să enumerăm atât dezavantajele, cât și avantajele de a avea o conduită profesionistă în conformitate cu standardele administrației publice, al cărei beneficiar final îl reprezintă chiar cetățeanul.

În consecință, considerăm că și aceste norme de conduită trebuie mai întâi însușite și interiorizate și doar în cazul nerespectării lor să se recurgă la sancționarea celor în cauză. Astfel, primul pas al organizării cadrului legislativ a fost realizat, urmând acum partea cea mai grea, respectiv implementarea acestuia. În acest scop, trebuie conjugate eforturile instituțiilor statului cu cele ale societății civile, în vederea profesionalizării funcției publice și eficientizării actului administrativ, dar și în vederea informării societății civile cu privire la unele drepturi și obligații pe care aceasta le are la îndemână pentru sprijinirea procesului de reformă a administrației publice românești.

### **Asigurarea unui serviciu public de calitate**

*Art. 5. - (1) Funcționarii publici au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.*

*(2) În exercitarea funcției publice, funcționarii publici au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.*



#### Caz 1 – Așa NU !

Un cetățean se adresează unui funcționar public din cadrul unei primării, cu o cerere în vederea obținerii unui aviz, însă respectivul funcționar public, într-un mod foarte irascibil și nerăbdător îi răspunde că nu este de competența sa soluționarea acelei cereri și pleacă grăbit spre un alt birou în care se face nevăzut.



## Caz 2 – Așa DA !

Un cetățean, furios pentru faptul că a fost îndrumat de la un birou la altul, în scopul soluționării cererii sale de a obține un aviz, se adresează pe un ton răstit unui funcționar public aflat pe culoarele unei primării. Funcționarul public ascultă calm vorbele licențioase ale cetățeanului mânios, se prezintă și îl informează politicos că soluționarea cererii cetățeanului respectiv nu intră în competența sa. După aceea continuă la fel de binevoitor să îl îndrume pe cetățean către biroul unde i se pot da lămuriri suplimentare, conducându-l chiar la colegul său care este competent în domeniul respectiv, prezentându-i acestuia din urmă, pe scurt, cazul respectivului cetățean. În ciuda faptului că primul funcționar public fusese oprit din drum și că era foarte ocupat, a rămas cu cetățeanul reclamant până în momentul în care acesta s-a declarat satisfăcut de răspunsurile obținute<sup>1</sup>, după care l-a condus, lăsându-i coordonatele sale pentru situația în care ar mai avea nevoie de ajutor și cu alte ocazii.

**Comentariu :** Un serviciu public de calitate presupune raporturi de calitate între părțile care interacționează, iar toate acestea presupun ca persoanele implicate să acționeze în limita bunului simț și să aibă o conduită corespunzătoare, fie că este vorba despre funcționari publici – indiferent de categoria căreia îi aparțin – fie că este vorba despre cetățeni. În general trebuie să se acorde un respect reciproc, însă în situația în care funcționarul public trebuie să aibă de a face cu persoane care au un nivel scăzut de cultură sau educație, atunci acesta dintâi trebuie să continue să fie la fel de civilizată și respectuos și să nu ia în seamă toate vorbele licențioase sau injuriile aduse de astfel de persoane, continuând să arate profesionalism în relațiile cu acestea.

## **Loialitatea față de Constituție și lege**

*Art. 6. - (1) Funcționarii publici au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.*

<sup>1</sup> Acționează în acest mod pentru ca cetățeanul să nu aibă din nou impresia că este trimis de la un birou la altul, de la un funcționar la altul



*(2) Funcționarii publici trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor publice deținute.*



#### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public de execuție din cadrul unui consiliu județean deține și funcția de vicepreședinte al unui partid politic. Cu toate că are cunoștință despre reglementările juridice în vigoare, acesta nu demisionează din nici una dintre funcții, aflându-se într-o situație de incompatibilitate.



#### Caz 2 – Așa DA !

Un funcționar public de execuție participă la concursul pentru ocuparea funcției de director al Direcției de Resurse Umane și în același timp deține și funcția de vicepreședinte în cadrul unui partid politic. În ziua în care a aflat rezultatul pozitiv la concurs, devenind astfel director în cadrul unui consiliu județean, și-a înaintat demisia la partid din funcția de vicepreședinte, rămânând doar simplu membru în cadrul acestuia.

**Comentariu:** Acțiunea în limitele prevăzute de lege presupune cunoașterea acesteia. Prin urmare, mai ales funcționarii publici care se află în slujba cetățenilor, trebuie să cunoască și să aplice normele în vigoare. Pe de altă parte, există un principiu de drept conform căruia necunoașterea legii nu exonerează de la răspunderea în fața acesteia pe nici o persoană. Funcționarii publici ar trebui să cunoască prevederile legislative și să știe dacă situația respectivă este reglementată de vreun act juridic în vigoare. Asemenea prevederi legislative care ar trebui cunoscute de către funcționarii publici, atât de la nivel central cât și local, sunt cele referitoare la Constituția României din 2003, Legea administrației publice locale, Legea privind Statutul funcționarilor publici, Codul de conduită a funcționarilor publici, Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF) al instituției în care își desfășoară activitatea, regimul conflictului de interese și al incompatibilităților etc.



## Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

*Art. 7. - (1) Funcționarii publici au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.*

*(2) Funcționarilor publici le este interzis:*

*a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;*

*b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte;*

*c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;*

*d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;*

*e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.*

*(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.*

*(4) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice în care funcționarul public respectiv își desfășoară activitatea.*

*(5) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a funcționarilor publici de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.*



### Caz 1 – Așa NU!

Un funcționar public dintr-o instituție publică subordonată Ministerului Finanțelor Publice, participă la o emisiune televizată, având ca temă de discuții „Salarizarea funcționarilor publici din România”. Funcționarul public este nemulțumit atât de postul pe care-l ocupă, de activitățile pe care trebuie să le desfășoare, cât și de salariul pe care-l are. Pe durata emisiunii televizate, funcționarul public nemulțumit se lasă în voia discuțiilor și începe prin a-și împărtăși nemulțumirile și frustrările de funcționar public celorlalți participanți la emisiune, plângându-se de mulți colegi care nu muncesc dar sunt mai bine remunerați, întrucât aceștia dețin funcții importante de conducere în diverse partide politice. Astfel, respectivul funcționar public a ajuns să denigreze chiar instituția pe care o reprezenta la respectiva emisiune la care fusese trimis în mod oficial de către conducerea acesteia.



### Caz 2 – Așa NU!

Unui funcționar public debutant din cadrul Ministerului Apărării Naționale i se solicită să ofere informații care nu fac parte din categoria informațiilor de interes public, de către un jurnalist angajat al unui cotidian național. Funcționarul oferă respectivele informații la care a avut acces datorită faptului că deținea o funcție publică în respectiva instituție, pe considerentul că respectivul jurnalist este un bun prieten al său. Cu toate acestea informațiile ajung de notorietate.



### Caz 3 – Așa NU!

Un funcționar public a fost sancționat disciplinar și acesta a acționat în justiție instituția publică unde și-a desfășurat activitatea. Neavând pregătire juridică și nici posibilitatea de a angaja un avocat performant a apelat la un funcționar public consilier juridic din cadrul aceleiași instituții, în scopul sprijinirii sale în formularea diverselor argumente împotriva acuzațiilor ce-i fuseseră aduse de către comisia de disciplină.



#### Caz 4 – Așa NU!

Unui funcționar public din cadrul departamentului de legislație i se solicită neoficial, telefonic, de către un alt funcționar public dintr-o instituție publică, prima formă a unui proiect de act normativ elaborat de instituția publică în care-și desfășoară activitatea. Proiectul de act normativ nu era finalizat, căci se afla încă în lucru. Funcționarul public din departamentul de legislație a transmis prima formă a proiectului fără a avea nici măcar aprobarea conducătorului instituției publice în care activa.

#### Caz 5 – Așa DA!

Un ONG formulează o cerere oficială pe care o transmite prin poșta electronică la departamentul de relații publice din cadrul unei instituții publice. Cererea este formulată în conformitate cu Legea nr. 544 /2001 și cu Legea nr. 52/2003. Este o cerere care privește o informație de interes public, respectiv bugetul instituției pe anul care a trecut.



Funcționarul public din cadrul departamentului de relații publice însărcinat cu relația cu societatea civilă, imprimă cererea și o duce la registratură pentru a primi un număr de înregistrare și pentru a fi repartizată departamentului economic. De îndată ce departamentul însărcinat formulează răspunsul oficial în termenul de 10 zile, răspunsul este aprobat de conducătorul instituției publice și apoi este înregistrat și transmis către ONG-ul respectiv, atât prin poșta militară, cât și prin poșta electronică de către funcționarul public din cadrul departamentului de relații publice.

**Comentariu:** Conduita profesionistă, indiferent că este vorba despre un funcționar public sau de o persoană dintr-o altă categorie profesională, presupune mai întâi de toate loialitate și atașament (public) față de instituția în care persoana respectivă își desfășoară activitatea și unde este remunerată. Nu este vorba despre o loialitate față de persoanele care reprezintă sau conduc acea instituție, ci este vorba chiar de instituție în sine. Este evident că multe persoane acumulează destule nemulțumiri la locul de muncă, însă, de cele mai multe ori acestea sunt legate de persoane și nicidecum de instituție. Prin urmare, un profesionist nu trebuie să împărtășească oricui nemulțumirile sale acumulate și care uneori sunt întemeiate, iar alteori sunt poate nefondate. Este de preferat ca un profesionist, fie din domeniul public sau privat, să nu denigreze instituția, sau să îi



saboteze activitatea ori chiar să îi știrbească imaginea prin defăimarea persoanelor care se află în fruntea acestora, decât dacă sunt cazuri vădit ilegale care trebuie făcute cunoscute publicului larg.

## Libertatea opiniilor



*Art. 8. - (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici au obligația de a respecta demnitatea funcției publice deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.*

*(2) În activitatea lor, funcționarii publici au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, funcționarii publici trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.*

### Caz 1 – Așa DA !

În cadrul unei emisiuni radiofonice având ca temă “Corupția în funcția publică din administrația românească” un ascultător intră în direct cu participanții emisiunii și, furios, își expune punctul de vedere și propria experiență legată de funcționarii publici de la administrațiile financiare, presărându-și expunerea cu numeroare jigniri la adresa acestora. Funcționarul public, invitat la respectiva emisiune, îi dă voie interlocutorului său să își încheie perorația și cu un calm desăvârșit explică noțiunea de funcționar public și apoi îl informează pe cetățean ce atitudine ar fi trebuit să adopte atunci când a fost confruntat cu *mica corupție*, pentru că de multe ori chiar cetățenii încurajează această formă ușoară de corupție din dorința de a obține mai repede un aviz sau de a evita pierderea timpului prin diverse instituții, ori din cu totul alte considerente. În situația respectivului cetățean, acesta trebuia să nu dea curs sugestiei funcționarului public de a-i soluționa cererea mai rapid în schimbul unei mici atenții și trebuia să îl denunțe pe acesta superiorului ierarhic.



## Caz 2 – Așa NU !

Un funcționar public fumează în biroul în care își desfășoară activitatea împreună cu alți colegi. Unul dintre colegi îi atrage atenția în mod politicos că există spațiu special amenajat pentru această activitate, însă șeful biroului respectiv intervine și îi face observație funcționarului public nefumător că are o atitudine care generează conflicte, dând astfel dovadă de subiectivism, părtinire și încălcând dreptul fundamental la opinie, fapt ce a determinat revoltarea și a celorlalți funcționari publici din birou.

**Comentariu :** Între două persoane, care la un moment dat au păreri divergente, este posibil să ia naștere conflicte când își împărtășesc propria viziune sau când vor să-l convingă pe celălalt de dreptatea opiniilor sale. În asemenea momente, trebuie ca persoanele implicate, fie că este vorba de funcționari publici sau de un funcționar public și un cetățean, să își păstreze demnitatea umană și profesională pentru a nu ajunge să utilizeze cuvinte vulgare și jignitoare. Totodată, funcționarul public, care își desfășoară activitatea în departamentele de relații cu publicul, trebuie să își păstreze cumpătul cu atât mai mult și să aibă o atitudine binevoitoare, calmă, profesionistă și respectuoasă, tocmai pentru a nu genera conflicte sau pentru a nu aduce atingeri demnității interlocutorului.

## **Activitatea publică**

*Art. 9. - (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarii publici desemnați în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.*

*(2) Funcționarii publici desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.*

*(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, funcționarii publici pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.*





### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public debutant se oferă voluntar în cadrul unui proiect cu finanțare externă referitor la cultura civică a tinerilor. În cadrul proiectului sunt organizate unele emisiuni – dezbateri la un post de televiziune. La aceste emisiuni este invitat și participă respectivul funcționar public care își face cunoscută poziția oficială pe care o deține în cadrul instituției publice locale și care în momentul în care se aduce în discuție competența funcționarilor publici de conducere, acesta dă numeroase exemple reale (fără a divulga nume) de incompetență cu care s-a confruntat pe perioada stagiului în respectiva instituție publică. Pe toată durata emisiunii funcționarul public a omis să menționeze că afirmațiile făcute de el nu reprezentau punctul de vedere oficial al instituției publice, ci propria sa opinie, precizând acest fapt.

### Caz 2- Așa DA !

Un funcționar public este desemnat de conducătorul instituției publice în vederea acordării unui interviu pentru un cotidian național. Funcționarul public este informat cu privire la limita mandatului său, având în vedere că subiectul privește conflictele de interese și regimul incompatibilităților în administrația publică. În cadrul interviului, jurnalistul ajunge și la subiectul inevitabil al corupției funcționarilor public, iar interviueatul expune punctul de vedere oficial al instituției pe care o reprezintă.



**Comentariu :** Potrivit prevederilor legii nr. 544/2001, fiecare instituție publică trebuie să aibă o anumită persoană care să răspunde de relațiile cu presa, alta de relațiile cu societate civilă și mai există și un purtător de cuvânt. Aceștia, de regulă, cunosc punctul de vedere oficial al instituției pe care o reprezintă, însă uneori, cu prilejul unor evenimente publice, participă și experții din diferitele departamente de specialitate ale instituțiilor publice, cărora, în situația în care participă în calitate oficială, trebuie să li se facă cunoscute limitele mandatului de reprezentare. În situația în care sunt desemnați funcționari publici să participe oficial la diverse evenimente publice este de datoria acestora din urmă să întrebe, dacă nu au fost încă informați, despre punctul de vedere oficial al instituției pe un subiect dat. Chiar dacă se presupune că acești funcționari publici cunosc deja punctul de vedere oficial al instituției



pe care o reprezintă, este profesionist din partea lor să întrebe înainte de apariția oficială care este mandatul lor.

## Activitatea politică

*Art. 10. - În exercitarea funcției publice, funcționarilor publici le este interzis:*

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;*
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;*
- c) să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;*
- d) să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.*



### Caz 1 - Așa NU !

Un funcționar public de conducere dintr-un consiliu local din județul Bacău a participat alături de primarul orașului la un eveniment public organizat în timpul campaniei electorale. Evenimentul s-a bucurat de o largă participare, în special din sfera mediului de afaceri local, și a avut drept scop convingerea oamenilor de afaceri de utilitatea și beneficiile expuse în platforma electorală a partidului politic din care făcea parte și primarul respectiv. Funcționarul public, cu toate că nu era membru al acelui partid politic, a încercat la rândul său să convingă oamenii de afaceri de utilitatea și oportunitatea ofertei electorale.



### Caz 2 – Așa NU !

Secretarul unei comune, pe durata unei campanii electorale, a pus gratuit la dispoziția membrilor unui partid politic influent din mediul local, sala de ședințe a instituției publice respective. Această măsură i-a privat uneori chiar pe funcționarii publici care participau la unele sesiuni de instruire profesională, organizate chiar în respectiva instituție.



### Caz 3 – Așa DA !

Un funcționar public de execuție a fost însărcinat de către superiorul său ierarhic să convingă, de oportunitatea dezvoltării locale, un renumit om de afaceri de pe plan local, mai ales în situația în care acesta ar fi susținut financiar platforma unui puternic și influent partid politic. Funcționarul public trebuia să îl convingă pe omul de afaceri de importanța susținerii respectivului partid politic, mai cu seamă pentru dezvoltarea instituției publice în care își desfășura activitatea, având în vedere și rolul acesteia în administrația publică locală, arătând că în acest mod se vor îmbunătăți și serviciile publice locale, diminuându-se considerabil birocrăția. Funcționarul public a refuzat să îndeplinească cererea superiorului ierarhic, solicitându-i să i se dea în scris acel ordin.

### Caz 4 – Așa NU!



Un funcționar public de conducere, implicat în campania electorală, a oferit unor colegi de birou pixuri și căni care purtau însemnele partidului politic câștigător de pe plan local, astfel încât întreg biroul era împânzit de obiecte cu siglele partidului politic.



**Comentariu :** Întrucât unul dintre principiile care stau la baza exercitării funcției publice cu profesionalism se referă la neutralitatea funcționarului public, acesta trebuie respectat de către toți funcționarii publici, care nu trebuie să fie afiliați politic vreunui partid și chiar dacă au anumite preferințe politice, este de dorit să nu și le facă cunoscute decât în spațiul lor privat.

### **Art. 97<sup>2</sup>.**

*(1) Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.*

*(2) Raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă:*

*a) pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;*

*b) până la încetarea funcției eligibile sau a funcției de demnitate publică, în cazul în care funcționarul public a fost ales sau numit.*

---

<sup>2</sup> Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției Cartea I - Titlul IV, Cap. III



### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public de conducere dintr-un consiliu local a candidat la funcția de consilier local. Pe perioada campaniei, majoritatea timpului îl petrecea în afara biroului, având activități care nu făceau obiectul atribuțiilor sale de funcționar public. Funcționarul public nu a dorit să se suspende pe durata campaniei electorale deoarece nu ar fi primit salariul și nici nu s-ar fi considerat vechime în muncă pe parcursul acelei perioade, în același timp nu avea siguranța că va reuși să ocupe o funcție de consilier local.

### Caz 2 – Așa DA !

Un funcționar public ocupând funcția de director în cadrul unei direcții din Ministerul Administrației și Internelor a fost numit de primul ministru la propunerea ministrului administrației și internelor în funcția de subsecretar de stat pe probleme de reformă a administrației publice. La primirea ordinului de numire în noua funcție politică, acesta a anunțat departamentul de resurse umane (care deja avea un exemplar al respectivului ordin de numire) și a formulat o cerere scrisă pe care a înaintat-o ministrului în vederea aprobării suspendării din funcția publică de director pe perioada exercitării funcției de demnitate publică.



**Comentariu :** Având în vedere că aici se aplică regimul incompatibilităților,

este necesar ca funcționarul public aflat într-una din situațiile menționate mai sus să evite încălcarea cu bună-știință a acestei interdicții, mai cu seamă că singurele activități remunerate și compatibile, în același timp, cu funcția publică sunt activitățile



didactice, activitățile literare și artistice și acele activități care implică drepturile de autor sau care au ca orientare cercetarea științifică. De asemenea, orice persoană, de bună-credință, care află sau are cunoștință de încălcarea normelor de mai sus, trebuie să facă cunoscut acest lucru superiorului ierarhic

al respectivului funcționar public. Această persoană poate fi atât un cetățean oarecare (dar de bună-credință), ori chiar un funcționar public și în acest sens trebuie avute în vedere reglementările privind protecția avertizorului prevăzute de Legea nr. 571/2004.



### *Art. 98<sup>3</sup>.*

- (1) Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.*
- (2) Funcționarilor publici le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.*
- (3) Funcționarii publici care, potrivit legii, fac parte din categoria înalților funcționari publici nu pot fi membri ai unui partid politic, sub sancțiunea destituirii din funcția publică.*



#### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public de execuție participând la o masă rotundă cu tema “Interferența politicului în spațiul administrativ“ a afirmat că această interferență există realmente, ceea ce duce chiar la instabilitate în funcția publică, însă venind vorba despre un partid politic pentru care acesta avea oarecare afinități datorită principiilor pe care le promova, s-a transformat într-un adevărat apărător - din oficiu - al acestui partid, cu toate că nu era membru al acestuia.



#### Caz 2 – Așa NU !

Un funcționar public de conducere deținând funcția de director al Direcției de Resurse Umane din cadrul unei primării, deținea în același timp și funcția de vicepreședinte al filialei unui influent partid.



#### Caz 3 – Așa DA !

Vicepreședintele politic al filialei unui partid politic din județul Timiș, a candidat pentru funcția de secretar general în cadrul unei instituții publice centrale, iar în momentul în

---

<sup>3</sup> Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției Cartea I - Titlul IV, Cap. III



care a fost admis, acesta și-a depus demisia la biroul președintelui partidului politic respectiv.

**Comentariu :** Activitatea politică se poate desfășura și de către funcționarii publici, însă este important ca aceștia să nu dețină funcții însemnate în respectivul partid politic tocmai în ideea de a nu fi extrem de implicați afectiv în susținerea acestuia. În situația în care funcționarii publici doresc să își facă cunoscută opinia cu privire la un partid politic, ei trebuie să o facă în afara orelor de serviciu și nu în vederea convingerii altor funcționari publici să devină membri ai respectivului partid politic. De multe ori se poate observa în foarte multe state, influențarea administrației publice de către politic, fapt ce a dus și la percepția negativă a societății asupra instituțiilor statului și mai ales la diminuarea încrederii în acestea, dar mai cu seamă a instabilității în funcția publică. Este de dorit ca funcționarii publici să respecte principiul neutralității politice și să nu fie membri ai partidelor politice. În cazul în care este vorba despre înalții funcționari publici, legiuitorul a interzis apartenența acestei categorii la partidele politice, din considerentul că o astfel de funcție presupune multe responsabilități, atribuții și mai ales imparțialitate în exercitarea funcției publice respective.



### Folosirea imaginii proprii

*Art. 11. - În considerarea funcției publice deținute, funcționarilor publici le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.*

#### Caz 1 – Așa NU !

Pe durata unei campanii electorale, un partid politic, în toate instrumentele pe care le-a utilizat pentru a-și face cunoscută platforma electorală, a menționat persoanele importante și instruite care fac parte din echipa sa, uzând (cu acordul lor în prealabil) de



imaginea acestora de funcționari publici profesioniști, cu funcții de conducere importante, cu o bogată experiență și cu un bagaj de cunoștințe considerabil.

### Caz 2 – Așa NU !

O tânără funcționară publică (debutantă) a acceptat, contra unei sume de bani, să apară într-un spot publicitar, care avea drept scop promovarea unei loțiuni cosmetice.

### Caz 3 – Așa DA !

Un funcționar public de execuție din cadrul Agenției pentru protecția copilului, în cadrul unui proiect Phare derulat de o fundație non-profit, în parteneriat cu instituția publică în care își desfășura activitatea, a participat -neremunerat- în cadrul unui spot publicitar prin care se făcea un apel umanitar de sponsorizare și dotare a caselor de copii abandonati.

**Comentariu** : Este important ca un funcționar public să aibă o imagine de profesionist și să evite asocierea numelui său ori a imaginii sale cu situații sau persoane compromițătoare pentru funcția publică pe care o ocupă.

### **Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice**

*Art. 12. - (1) În relațiile cu personalul din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, funcționarii publici sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.*



*(2) Funcționarii publici au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:*



- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;*
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



*c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.*

*(3) Funcționarii publici trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Funcționarii*

*publici au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:*

*a) promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;*

*b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.*

*(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1)-(3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.*

### Caz 1 – Așa NU!



Un funcționar public din cadrul unei instituții publice centrale, dorind să obțină un credit de la o bancă, a apelat la colegii săi din cadrul departamentului de resurse umane și economic, în scopul obținerii unei adeverințe prin care să se ateste faptul că este angajat pe perioadă nedeterminată de timp și cu un anumit salariu. Menționând că adeverința trebuie eliberată în regim de urgență, colegii din cadrul departamentului de resurse umane și economic au vorbit în mod licențios și eliberarea adeverinței a durat mai mult de o săptămână.

### Caz 2 – Așa NU!



În cadrul unei autorități publice doi funcționari publici, se află în altercație din cauza unui articol apărut sub numele unuia dintre aceștia într-o revistă de specialitate. Cei doi funcționari publici, pe parcursul unei zile de lucru, folosind un limbaj licențios și vulgar, s-au acuzat reciproc de plagiat.





### Caz 3 - Așa NU!

Într-o instituție publică centrală s-au primit două sesizări cu aceeași problemă, de către aceeași persoană. Din păcate, cele două sesizări identice au ajuns în compartimente diferite ca activitate. Prin urmare, în cadrul departamentului de relații publice sesizarea a fost identificată ca aparținând unei cunoștințe apropiate șefului de serviciu, fapt care a determinat urgentarea sesizării, în timp ce în celălalt departament s-a dispus pentru soluționarea sesizării în termenul legal de 10 zile. Pe lângă faptul că termenele de soluționare a sesizărilor a fost diferit, și răspunsurile provenite din departamente diferite din cadrul aceleiași instituții publice, difereau în mod vădit.



### Caz 4 – Așa NU!

În cadrul administrației financiare județene Prahova, cetățenii sunt obligați să stea la cozi interminabile pentru depunerea contestațiilor referitoare la venitul anual pe 2004. Evident că lipsa spațiului adecvat și pierderea puținului timp liber pe care îl au cetățenii la dispoziție, duce la creșterea anxietății acestora, determinând un comportament agresiv și un limbaj abundent de expresii jignitoare.

**Comentariu:** Este de dorit ca în relațiile interumane, comunicarea să se realizeze într-un mod civilizată și decent, prin autocenzurarea fiecărei părți implicate. În situația în care funcționarii publici care au contacte directe cu petenții se găsesc în situația în care sunt agresați verbal de cei cu care interacționează, cei dintâi trebuie să dea dovadă de profesionalism și decență civică printr-o atitudine calmă și pacificatoare.

### **Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

*Art. 13. - (1) Funcționarii publici care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității sau instituției publice pe care o reprezintă.*



*(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, funcționarilor publici le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.*

*(3) În deplasările externe, funcționarii publici sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.*

### Caz 1 – Așa NU !



Un funcționar public de curând angajat într-o instituție centrală, a trebuit să efectueze o deplasare în Spania, în scopul participării la o conferință privind spațiul administrativ european și viitorul acestuia. În cadrul discuțiilor care au avut loc, funcționarul public a vorbit despre rolul instituției în care își desfășura activitatea, arătând însemnătatea acestei instituții în spațiul administrației centrale din țara sa, menționând totodată și deficiențele sistemului administrației publice, care încă nu beneficia de funcționari publici profesioniști și necorupți. Totuși, pe parcursul conferinței, acesta a intrat în discuții referitoare la situația politică din Spania care se confrunta în acea perioadă cu o serioasă mișcare separatistă susținută de ETA, făcându-și cunoscută poziția cu privire la acest subiect delicat.

### Caz 2 – Așa DA !



Un funcționar public din cadrul Ministerului Afacerilor Externe, participând la o reuniune organizată într-un stat arab, a fost pus în situația de a respecta anumite reguli de protocol foarte stricte și de a face și a primi un cadou simbolic. Funcționarul public achiziționase un astfel de cadou – simbol din banii de protocol ai Ministerului și la rândul său a fost nevoit să accepte un cadou-simbol din partea gazdelor sale. Acesta neputând refuza cadoul l-a primit conform regulilor țării gazdă și la întoarcerea în România a declarat cadoul primit, oferindu-l Serviciului Protocol din cadrul MAE (devenind parte a patrimoniului instituției).

**Comentariu :** În situația în care un funcționar public își reprezintă țara și instituția în cadrul unui eveniment publi, unde participă în calitatea oficială de funcționar public, acesta este obligat să respecte toate normele de curtoazie, precum și normele juridice ale



statului gazdă. În același timp, funcționarul public trebuie să evite un comportament care ar putea aduce ofense grave gazdelor sau altor participanți oficiali ai evenimentului public respectiv. De asemenea, în situația în care i se oferă diferite cadouri și nu le poate refuza, funcționarul public respectiv trebuie să le declare la întoarcerea în țară, sau - uneori- dacă este deosebit de însemnat, să îl predea la serviciul protocol / economic pentru a deveni parte a patrimoniului instituției sau autorității publice respective.

### **Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

*Art. 14. - Funcționarii publici nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.*



#### Caz 1 – Așa NU!

Un funcționar public a facilitat unui întreprinzător obținerea unei autorizații de construcție înaintând dosarul incomplet al acestuia, în ciuda faptului că exista o programare care trebuia respectată. Drept urmare, respectivul întreprinzător, care avea și o agenție de turism, a oferit un sejur de o săptămână funcționarului public și familiei acestuia la Nisipurile de Aur.

#### Caz 2 – Așa DA !



Un funcționar public de la administrația financiară a sectorului 4 București, a primit spre soluționare contestarea calculării venitului global pe anul 2003. Recalculând sumele, funcționarul public respectiv a descoperit o eroare, conform căreia cetățeanului care a înaintat contestația i se cuvenea restituirea sumei de 2.879.000 lei. Cetățeanul mulțumit de soluționarea rapidă a cererii sale a dorit să îl recompenseze pe respectivul funcționar public prin oferirea unui cartuș de țigări.



Funcționarul public, considerând că și-a îndeplinit cu profesionalism atribuțiile de serviciu, a refuzat cu fermitate cadoul oferit.



**Comentariu :** Uneori, funcționarii publici sunt tentați chiar de către cei care au nevoie de serviciile lor în vederea obținerii unor aprobări mai rapide sau pentru alte asemenea servicii. Funcționarii publici profesioniști trebuie să își îndeplinească conștiincios îndatoririle de serviciu și să refuze asemenea oferte, care adesea sunt oferite cu titlul de recompensă a faptului că întregul proces birocratic s-a derulat mai facil sau mai rapid decât anticipase cetățeanul respectiv.

### **Participarea la procesul de luare a deciziilor**

*Art. 15. - (1) În procesul de luare a deciziilor, funcționarii publici au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.*

*(2) Funcționarilor publici le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.*

#### Caz 1 – Așa DA!

Un funcționar public, membru în cadrul unei comisii de evaluare a unor ONG-uri autohtone (care au aplicat în scopul derulării unui proiect PHARE finanțat de Comisia Europeană), a trebuit să dovedească obiectivitate și imparțialitate atunci când pe parcursul procedurii de evaluare a observat că cea mai bună ofertă (care a întrunit punctajul maxim din punct de vedere al strategiei, echipei și propunerii financiare) s-a dovedit a fi o organizație neguvernamentală condusă de o persoană cu care acest funcționar public avusese unele diferende în trecut. În ciuda acestor aspecte, funcționarul public a considerat că aceasta reprezintă cea mai bună ofertă care avantajează instituția în care își desfășoară activitatea și a decis în favoarea respectivului ONG.

**Comentariu :** Întotdeauna funcționarii publici, în exercitarea îndatoririlor de serviciu care presupun luarea deciziilor cu privire la aspecte de personal, aspecte financiare sau



materiale, trebuie să dea dovadă de obiectivitate și să urmărească interesul instituției în care își desfășoară activitatea.

## Obiectivitate în evaluare

*Art. 16. - (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii publici din subordine.*

*(2) Funcționarii publici de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.*

*(3) Se interzice funcționarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.*

### Caz 1 – Așa NU !

În cadrul unei instituții publice centrale, în cadrul serviciului de comunicare și relații cu publicul, șef serviciu, în momentul stabilirii necesarului de instruire pentru funcționarii publici aflați în subordinea sa, a evaluat subiectiv că doar unii dintre subordonații săi pot și trebuie să beneficieze de cursuri de instruire în diferite domenii de activitate, ceilalți având fie studii medii, fie fiind funcționari publici în vârstă, dar care nu se aflau în situația pensionării.



### Caz 2 – Așa DA !

Un funcționar public – șef serviciu în cadrul Serviciului Integrare Europeană și Relații Internaționale dintr-o instituție publică centrală, a evaluat personalul din subordine la sfârșitul anului 2003 și în ciuda faptului că unul dintre funcționarii publici de execuție aflat în subordinea sa, a dat dovadă pe parcursul anului de o conduită morală



necorespunzătoare funcției publice, neavând un comportament bazat pe respect și corectitudine față de ceilalți colegi, a fost evaluat cu obiectivitate și a primit calificativul *foarte bine* pe considerentele că a dovedit totuși profesionalism în executarea îndatoririlor de serviciu.

### Caz 3 – Așa NU !



Un funcționar public având funcția de director în cadrul unei instituții publice locale, la momentul scoaterii la concurs a unui post aflat în direcția pe care o coordona, a favorizat unul dintre candidați pe motiv că era un prieten din timpul facultății. Favorizarea a constat în faptul că acel candidat a cunoscut dinainte care vor fi subiectele de la proba scrisă și care vor fi întrebările din timpul interviului.

**Comentariu :** Este evident că pentru un funcționar public de conducere, responsabilitățile acestuia cu privire la normele reglementate de codul de conduită sunt mai mari, tocmai pentru faptul că evaluările și deciziile acestuia pot influența în mod decisiv cariera unui funcționar public de execuție. Astfel că, funcționarul public de conducere trebuie să dea dovadă de o mai mare obiectivitate în momentul evaluării personalului din subordine.

### **Folosirea prerogativelor de putere publică**

*Art. 17. - (1) Este interzisă folosirea de către funcționarii publici, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice deținute.*

*(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, funcționarilor publici le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.*

*(3) Funcționarilor publici le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției publice, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2007 - 2013

*(4) Funcționarilor publici le este interzis să impună altor funcționari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.*

#### Caz 1 – Așa NU !



Un funcționar public de conducere din cadrul ORDA în activitățile de control pe care le efectua, a stabilit relații de prietenie cu cei care piratau diverse mărfuri (CD-uri, DVD-uri etc), în scopul obținerii de astfel de produse pentru a le comercializa în cadrul firmei cu aceași obiect de activitate, înscrisă pe numele unuia dintre unchii săi.

#### Caz 2 – Așa NU !



Un funcționar public de conducere, fiind membru al comisiei de disciplină stabilite în instituția publică în care își desfășura activitatea, a încercat să influențeze în mod negativ ceilalți membri ai comisiei în defavoarea funcționarului public care era pasibil de sancționare întrucât dăduse dovadă de o conduită necorespunzătoare în relațiile cu cetățenii și fusese reclamat de către aceștia.



#### Caz 3 – Așa NU !

Un funcționar public de conducere din cadrul unei primării a încercat să îi convingă pe subalternii săi de avantajele pe care le pot obține în situația în care se înscriau ca membri în filiera locală a unui important partid politic (al cărui membru era și acesta).



**Comentariu :** Funcționarii publici trebuie să se abțină și să nu abuzeze de funcțiile pe care le dețin, mai cu seamă cei care dețin și importante funcții de conducere din poziția cărora pot atât să influențeze, cât și să abuzeze/ influențeze, în scopul obținerii unor diverse avantaje personale.



## Utilizarea resurselor publice

*Art. 18. - (1) Funcționarii publici sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.*

*(2) Funcționarii publici au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției publice deținute.*

*(3) Funcționarii publici trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.*

*(4) Funcționarilor publici care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.*

### Caz 1 – Așa NU !



Un funcționar public care era în același timp și cursant al unui program de specializare în funcția publică, a utilizat timpul de lucru, calculatorul și imprimanta în vederea elaborării, redactării și multiplicării lucrărilor pe care trebuia să le prezinte cu ocazia susținerii respectivului curs.



### Caz 2 – Așa NU !

Un funcționar public, care deținea și funcția de lector în cadrul unui centru specializat, a utilizat atât timpul de lucru, cât și resursele instituției în vederea realizării suportului de curs și multiplicării acestuia pentru toți cursanții care se înscriaseră la respectivul program de specializare.

### Caz 3 – Așa DA !



Directorul compartimentului economic din cadrul unei instituții centrale a propus codificarea echipamentului de imprimare alocat fiecărui departament din respectiva instituție, astfel încât să se poată eficientiza activitatea profesională și reduce cheltuielile inutile, având în vedere că majoritatea





funcționarilor publici utilizau echipamentele din dotarea instituției în scopuri strict personale.

**Comentariu :** Funcționarii publici trebuie să se limiteze în folosirea echipamentelor din dotare doar în scopul desfășurării activităților de serviciu și nicidecum abuzând de acestea în interesele lor personale.

### **Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

*Art. 19. - (1) Orice funcționar public poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:*

*a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;*

*b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;*

*c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.*

*(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.*

*(3) Funcționarilor publici le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.*

#### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public din cadrul compartimentului administrativ află de punerea în vânzare a mașinii proprietatea instituției publice în care își desfășoară activitatea. Mașina



se află în condiții tehnice foarte bune, însă funcționarul public respectiv întocmește dosarul în vederea punerii în vânzare a mașinii și o subvalorifică, inventând diferite probleme tehnice pentru a putea scădea prețul de piață al acesteia și pentru a o putea achiziționa cu mai multă ușurință.



### Caz 2 – Așa NU !

Un funcționar public din departamentul economic întocmește dosarul de licitație publică a unui bun aflat în proprietatea privată a statului și divulgă datele cuprinse de acesta unei firme care participă la licitație și care oferă cel mai bun preț în vederea achiziționării respectivului bun.

**Comentariu:** Funcționarii publici care pot înlesni anumite activități economice cu caracter ilicit în detrimentul statului, trebuie să se abțină de la asemenea acte sau fapte, în ciuda faptului că această categorie profesională este supusă numeroaselor restricții și interdicții.

\*

În Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, la Titlul IV - Conflictul de interese și regimul incompatibilităților în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice, capitolul II – se menționează definiția conflictului de interese, care este acea situație în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.

Rolul reglementării conflictului de interese este de a preveni situațiile în care funcționarii publici sau demnitarii ar fi înclinați în mod natural să slujească în primul rând sau predominant interesul personal, datorită existenței unei împrejurări care le-ar aduce acestora, rudelor, prietenilor sau asociațiilor lor un anumit avantaj.



Aceste situații includ și împrejurările în care existența unor obligații ale funcționarilor sau demnitarilor față de orice terț ar putea afecta imparțialitatea deciziilor sale. Simpla lor existență prezintă un potențial pericol de corupție. Aceste incompatibilități și interdicții sunt instituite pentru a se evita sau pentru a se reduce riscul de conflict de interese între atribuțiile unei persoane.

### **Conflictul de interese pentru funcționarii publici**

#### **Art. 79**

*(1) Funcționarul public este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:*

- a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;*
- b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;*
- c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.*

*(2) În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.*

*(3) În cazurile prevăzute la alin. (1), conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.*

*(4) Încălcarea dispozițiilor alin. (2) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



### Caz 1 – Așa NU !

Un funcționar public este desemnat să participe la procedura de selectare a firmelor care să fie introduse pe lista scurtă în vederea derulării unui proiect PHARE finanțat de Comisia Europeană. Funcționarul public respectiv observă printre dosarele depuse de diferite firme și dosarul unui ONG care periodic, în funcție de alte proiecte derulate în cadrul altor finanțări, i-a propus colaborări remunerate conform dreptului de autor sau dreptului de cercetare științifică. Funcționarul public nu se recuză, ci dimpotrivă favorizează dosarul respectiv în speranța obținerii și de această dată a unor avantaje pecuniare, în situația în care respectivul proiect ar fi obținut finanțarea.

### Caz 2 – Așa DA !



Un funcționar public de conducere este desemnat membru al unei comisii de concurs unde unul dintre candidați este chiar copilul acestuia. Funcționarul menționează acest fapt superiorului său ierarhic și acesta ia măsurile care se impun pentru înlocuirea respectivului funcționar public aflat în conflict de interese, fiind înlocuit cu un alt funcționar public care are aceeași pregătire profesională, aceeași vechime în funcția publică și aceeași experiență.

### Caz 3 – Așa NU !



Funcționarul public de conducere al departamentului economic dintr-o instituție publică centrală trebuie să întreprindă toate măsurile necesare în vederea tipăririi unui document oficial elaborat de personalul de specialitate al respectivei instituții publice. Acesta favorizează tipărirea documentului de către editura al cărei principal asociat este soțul acestuia.

**Comentariu:** În momentul în care un funcționar public, fie că este de conducere sau de execuție, se află într-un conflict de interese este etic ca acesta să facă cunoscut acest fapt și să pună capăt acestei situații neprofesioniste. În situația în care funcționarul public încalcă cu bună-știință regimul conflictului de interese, însă o terță persoană află de această situație, aceasta din urmă, cu bună-credință, trebuie să facă cunoscută această ilegalitate pentru a se putea asigura un serviciu public de calitate, nepărtinitor și



profesionist. Această terță persoană poate fi atât un cetățean de bună-credință, fie un funcționar public, de bună-credință, care se află sub protecția normelor reglementate de Legea nr. 571/2004.

## Incompatibilități privind funcționarii publici

### **Art. 94.**

*(1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.*

*(2) Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:*

*a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;*

*b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;*

*c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ, din sectorul public sau privat, în cadrul unei asociații familiale sau ca persoană fizică autorizată;*

*d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.*

*(3) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanță de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.*

*(4) Funcționarii publici nu pot fi mandatar ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.*

*(5) În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.*



### Caz 1 – Așa NU!



O persoană este angajată cu jumătate de normă în cadrul cabinetului unui secretar de stat din Ministerul Sănătății. Între timp, se angajează cu normă întreagă ca funcționar public în cadrul unei alte instituții publice centrale, fără a menționa situația de incompatibilitate și fără a-și înainta demisia într-unul din cele două locuri de muncă.

### Caz 2 – Așa DA !



Unui funcționar public cu atribuții de control din cadrul ORDA i s-a oferit o funcție de conducere, mult mai bine remunerată, în cadrul unei societăți comerciale pe care funcționarul public respectiv o monitoriza și o controla periodic. Funcționarul public a refuzat oferta pe motiv că dacă și-ar fi înaintat demisia, timp de 3 ani după demisionarea din funcția publică deținută nu s-ar fi putut angaja în cadrul respectivei societăți comerciale.

### Caz 2 – Așa DA!

Un cetățean pentru a obține aprobare de urbanism, în vederea construirii unei case, dorește să mandateze pentru aceasta pe prietenul său care este funcționar public, ocupând funcția publică de arhitect șef la primăria de unde trebuie obținută aprobarea. Știind că este incompatibil cu o astfel de mandatare, funcționarul public respectiv își refuză prietenul, explicându-i despre ce este vorba.

**Comentariu:** În cazul în care intervine o situație de incompatibilitate, funcționarul public



în cauză trebuie să se autosesizeze și să iasă din acea stare. Uneori acest fapt este lăsat la latitudinea funcționarului public. În situația în care un funcționar public a desfășurat activități de monitorizare sau control asupra unei societăți comerciale și ulterior acesta părăsește corpul funcționarilor publici, angajându-se în cadrul respectivei societăți comerciale, funcționarul public demisionar nu mai poate fi sancționat pentru această nouă situație, care în fapt este prevăzută de lege, dar care în realitate poate fi aplicată doar dacă mai există un act adițional de confidențialitate și



fidelitate, pe care respectivul funcționar public să îl fi semnat pe perioada în care a ocupat o funcție publică.

## Raporturile ierarhice directe

### **Art. 95.**

- (1) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.*
- (2) Prevederile alin. (1) se aplică și în cazul în care șeful ierarhic direct are calitatea de demnitar.*
- (3) Persoanele care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) sau (2) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.*
- (4) Orice persoană poate sesiza existența situațiilor prevăzute la alin. (1) sau (2).*
- (5) Situațiile prevăzute la alin. (1) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată de către șeful ierarhic superior al funcționarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcționarii publici soți sau rude de gradul I.*
- (6) Situațiile prevăzute la alin. (2) și neîndeplinirea obligației prevăzute la alin. (3) se constată, după caz, de către primul-ministru, ministru sau prefect, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre demnitar și funcționarul public soț sau rudă de gradul I.*

### Caz 1 – Așa DA !

Un funcționar public de conducere din cadrul Ministerului Agriculturii i se propune să devină secretar de stat și să fie responsabil de departamentul care se ocupa de gestionarea programelor cu finanțare externă, care este coordonat de soția acestuia. Respectivul funcționar public refuză postul de secretar de stat, menționând posibila situație de incompatibilitate.



## Caz 2 – Așa NU !

Un funcționar public – director general – în cadrul unei instituții publice centrale în urma promovării soțului său a devenit superiorul ierarhic al acestuia. În această situație, niciunul dintre aceștia nu a făcut cunoscută această situație de incompatibilitate, până la momentul în care un funcționar public din aceeași instituție, fiind o persoană cu un comportament integru și de bună-credință și cunoscând această situație de incompatibilitate a făcut cunoscut acest fapt superiorului ierarhic al directorului general. Superiorul ierarhic, respectiv ministrul, a constatat oficial existența situației sesizate, punându-i în vedere directorului general ca în termen de 60 de zile calendaristice de la momentul constatării respectivei situații, să se decidă pentru funcția pe care dorește să o ocupe în viitor, astfel încât să înceteze acea incompatibilitate.



**Comentariu:** Acest articol se adresează în primul rând acelor funcționari publici care dețin importante funcții de conducere și demnitarilor, care trebuie să dea dovadă de un profesionalism integru și care trebuie, prin propriile fapte, acte, decizii, să dea un exemplu celor care le sunt subordonați cum trebuie aceștia să se comporte în anumite circumstanțe. Ținând seama că “nepotismul” reprezintă una din tarele administrației publice românești, și nu numai, s-a dorit eliminarea acestuia prin acest text de lege, care interzice în mod expres raporturile ierarhice directe care pot exista între funcționari publici sau între aceștia și demnitari.

Atragerea și menținerea în corpul funcționarilor publici a unui personal profesionist și cu o înaltă ținută morală, poate fi realizată doar prin recompensarea corespunzătoare a activității acestora, prin asigurarea prestigiului profesional și social real al funcționarilor publici și nu în ultimul rând prin creșterea atractivității carierei în funcția publică.

## **Metode de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională**

Funcționarii publici trebuie să respecte normele prevăzute de codul de conduită și atunci când se găsesc în anumite situații în care este posibilă încălcarea acestor norme, ei pot





adopta diferite atitudini și măsuri în vederea păstrării propriei integrități profesionale. Aceștia trebuie să aibă un asemenea comportament nu din teama de a nu fi sancționați conform prevederilor legislative în vigoare, ci să aibă un comportament spontan, care să decurgă dintr-o conduită profesionistă conștientizată, interiorizată și însușită. Acest fapt poate să se întâmple în mod spontan doar atunci când normele de conduită profesionale sunt bine cunoscute de către funcționarii publici, sunt respectate mai întâi din convingere, iar abia după aceea din dorința de a nu cădea sub incidența legii și de a nu fi sancționați. Astfel, primul pas în acest sens este ca funcționarii publici să cunoască prevederile legale și să înțeleagă corect sensul pe care l-a gândit legiuitorul atunci când a prevăzut anumite situații enunțate în textul legii. Următorul pas constă în instruirea funcționarului public cu privire la normele pe care trebuie să le aplice și exemplificarea acestora cu anumite situații relevante și studii de caz. În final, funcționarii publici trebuie să aplice prevederile legale în mod natural, ca fiind ceva deja asumat de către fiecare funcționar public.

După ce funcționarii publici și-au însușit de bună-voie normele etice de conduită profesionistă, aceștia pot adopta anumite măsuri atunci când se regăsesc în situația de le fi compromisă integritatea profesională. Unele dintre modalitățile pe care un funcționar public le are la îndemână pentru a-și păstra integritatea profesională sunt cele prevăzute în art. 19 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri din Statele Membre privind codul de conduită pentru funcționarii publici:



- ✓ *Refuzarea avantajului oferit în scopul soluționării unei cereri etc*
- ✓ *Încercarea de a identifica persoana care a făcut oferta*
- ✓ *Evitarea contactelor îndelungate cu persoane care pot influența sau pot crea impresia unei posibile influențări a conduitei profesionale a unui funcționar public*
- ✓ *Implicarea unor martori, dacă este posibil, atunci când se încearcă coruperea integrității unui funcționar public*



- ✓ *Raportarea imediată către superiorul său ierarhic a faptei sau actului de corupere a integrității, ori de probabilitatea încălcării regimului conflictului de interese sau al incompatibilităților*
- ✓ *Obținerea unei dovezi scrise imediat ce s-a încercat coruperea integrității unui funcționar public, dacă este posibil*
- ✓ *Desfășurarea activității în continuare, în mod obișnuit, mai cu seamă dacă este vorba de situația în care avantajul necuvenit a fost oferit, însă refuzat de către funcționarul public respectiv*

Pe lângă aceste instrumente de menținere a unei conduite profesioniste, corespunzătoare cu statutul pe care îl deține un funcționar public, mai pot fi menționate și alte cazuri prevăzute de legislația românească în vigoare. Astfel, Legea nr. 188/1999 republicată, menționează situația în care un funcționar public care a primit un ordin vădit ilegal de la superiorul său ierarhic, are posibilitatea să refuze îndeplinirea acestuia și să solicite ca acest ordin să-i fie dat în scris. În cazul în care acest ordin i se dă totuși și în scris, funcționarul public mai are posibilitatea să se adreseze superiorului ierarhic celui care i-a dat respectivul ordin vădit ilegal. Situația devine problematică în momentul în care și șeful său direct și superiorul acestuia s-au înțeles sau în situația în care funcționarul public obligat să execute ordinul vădit ilegal este o persoană temătoare și care nu îndrăznește să-și denunțe șeful sau să reclame o stare de fapt. În aceste situații trebuie să se asigure că nici un act nu va purta semnătura sa, că întotdeauna se va acoperi de documente doveditoare cu care să poată să își probeze nevinovăția și să apeleze la instituția avertizorului prevăzută de Legea 571/2004.

De asemenea, un funcționar public integru și cu o conduită profesionistă corespunzătoare, în situația în care devine conștient de faptul că se află într-o situație de incompatibilitate sau că încalcă regimul conflictului de interese, să se “autodenunțe”, adică să-l informeze pe superiorul său ierarhic de această situație pentru ca acesta din urmă să ia măsurile necesare în scopul respectării prevederilor legale din acel domeniu.



În sensul celor enunțate mai sus este limpede că funcționarii publici trebuie să adopte un comportament profesionist în conformitate cu normele de conduită prevăzute de legea nr. 7/2004 și, totodată, să aibe chiar o conduită preventivă, astfel încât să evite situațiile prin care pot ieși din limitele legale și să fie pasibili de sancțiuni.

### **Avantaje și dezavantaje ale conduitei profesioniste a funcționarilor publici**



#### **Avantaje :**

- Creșterea calității serviciilor publice oferite
- Consolidarea prestigiului unei instituții publice pe palierul administrației publice
- Creșterea încrederii cetățenilor în instituțiile publice
- Îmbunătățirea raporturilor dintre funcționarii publici
- Îmbunătățirea raporturilor dintre funcționarii publici și cetățeni
- Diminuarea gradului de corupție existent în administrația publică
- Creșterea calității actului de guvernare
- Îmbunătățirea managementului în cadrul instituțiilor publice
- Promovarea funcționarului public ce dă dovadă de o conduită profesionistă exemplară

#### **Dezavantaje :**

- Diminuarea încrederii cetățenilor în instituțiile publice și implicit în actul de guvernare
- Creșterea nivelului corupției mici în administrația publică
- Deteriorarea raporturilor dintre cetățeni și funcționarii publici
- Deteriorarea raporturilor de serviciu între funcționarii publici
- Diminuarea prestigiului instituțiilor publice respective



- Diminuarea interesului tinerilor de a face o carieră în administrația publică
- Creșterea riscului abuzului de putere al funcționarilor publici

### Consilierul etic – o posibilă fișă a postului

„Valorile etice fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele celor care își desfășoară activitatea în respectiva instituție sau autoritate publică. Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile entității publice, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată. Salariații entităților publice sunt liberi să comunice preocupările lor în materie de etică, iar managementul entității trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare” (Ordinul nr. 946/2005 - *pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial*). În acest sens, în cadrul aceleiași reglementări se vorbește și despre **standardul 1 – etică și integritate** pe care **trebuie să îl promoveze fiecare autoritate sau instituție publică în interiorul său**, pentru a avea o conduită profesională exemplară a propriilor angajați, plecând de la personalul managerial care trebuie să dea un exemplu personal.

O idee novatoare și deosebită față de ceea ce este prevăzut în atribuțiile unui consilier etic din alte state, a fost aceea de a-l responsabiliza pe consilierul etic și de aplanarea sau soluționarea pe cale amiabilă a posibilelor conflicte, care se pot naște între funcționarii publici și petenții sau cetățenii care li se adresează în mod oficial cu diferite solicitări. În conformitate cu normele de conduită prevăzute de diferite acte normative în vigoare, enumerăm câteva dintre cele mai relevante principii ale unei conduite profesioniste pe care funcționarii publici trebuie să și le asume în mod intrinsec și să le respecte în practica de zi cu zi:



Prin urmare, consilierul etic – pe lângă multiplele sale atribuții ar trebui să o aibă și pe aceea de *mediator* între funcționarii publici, care interacționează cu cetățeanul. Pe de altă parte trebuie recunoscut că adesea și cetățeanul are numeroase nemulțumiri legate de greoaia birocrație, de care nu este direct răspunzător funcționarul public, care –în fapt– este adesea doar interfața care facilitează relația cetățeanului cu administrația publică.

### **Ce presupune a fi consilier de etică?**

- ✓ să poată oferi consiliere în anumite circumstanțe, altor funcționari publici sau personalului contractual
- ✓ să aibă atribuții în acest sens în fișa postului
- ✓ Să stabilească, în urma consultării personalului de conducere sau-și de execuție, un program de instruire a funcționarilor publici în domeniul eticii
- ✓ Să vegheze la respectarea normelor de conduită de către personalul din instituția sau autoritatea publică în care își desfășoară activitatea
- ✓ Să ofere consiliere funcționarilor publici din respectiva instituție sau autoritate publică, inclusiv celor care pot deveni avertizori de integritate
- ✓ Să acorde asistență funcționarilor publici de conducere vis a vis de comunicarea cu personalul din subordine
- ✓ Să ofere consultanță ori asistență privind posibilele situații de încălcare a codului de conduită acelor funcționari publici care doresc să părăsească corpul funcționarilor publici sau care l-au părăsit deja
- ✓ Sa fie instruit permanent mai ales in domeniul legislativ si etic
- ✓ Sa faca parte dintr-o rețea a consilierilor etici la nivel național
- ✓ sa semnaleze situații deosebite întâlnite in practică, în vederea elaborării unor ghiduri de bune practici si a unor culegeri de spete privind aplicarea normelor de conduită

Totodată, un factor de stres și de frustrare care îngreunează relația cetățeanului cu autoritățile administrației publice, îl reprezintă și spațiile înguste ori foarte slab luminate ori ventilate în care își desfășoară activitatea reprezentanții administrației publice. În acest sens, consilierul etic ar trebui să propună soluții de îmbunătățire a situațiilor



existente și de ameliorare a relației administrației publice cu cetățeanul – beneficiarul final al serviciilor publice. În același timp, consilierul etic ar trebui să îndeplinească și alte funcții, ca de exemplu să reprezinte un liant între conducerea unei instituții sau autorități publice și personalul de execuție. Astfel că acest consilier ar trebui să aibă atribuții de consiliere a funcționarilor publici de conducere, astfel încât aceștia să adopte o atitudine exemplară și o conduită profesionistă și obiectivă, pentru a reprezenta un real model demn de a fi urmat și de către ceilalți funcționari publici.

Funcția îndeplinită de către acest liant – consilierul etic, constă în faptul că îi poate determina pe funcționarii publici cu funcții de conducere să adopte un comportament profesionist, de-o așa manieră încât subalternii acestora să beneficieze doar de exemple pozitive... Această consiliere etică nu ar trebui să se limiteze doar la funcționarii publici de conducere din cadrul unei instituții sau autorități publice, ci ar trebui să dezbuteze chiar cu sfătuirea demnitarului ori conducătorului aflat în fruntea autorității administrative respective. Este important ca acesta din urmă să dea dovadă de profesionalism și să încurajeze conduita de calitate a celorlalți colegi ai săi de rang inferior. În general este bine de conștientizat care sunt și aspectele menite a-i încuraja pe funcționarii publici de execuție, să adopte o conduită profesionistă dezirabilă, respectiv:

- care sunt așteptările superiorilor vis a vis de activitatea pe care o desfășoară în respectiva autoritate sau instituție publică
- care sunt aprecierile superiorilor cu privire la activitatea pe care o desfășoară în respectiva autoritate sau instituție publică

Aceste elemente pot fi reduse la câteva cunoștințe de bază pe care respectivii funcționari publici cu funcții de execuție trebuie să le dețină atunci când se află în situația de a lua o decizie sau când trebuie să ofere o anumită consultanță de specialitate ori când trebuie să semneze un document, etc. Aceste cunoștințe de bază pot fi rezumate la:

- politicile autorității sau instituției publice
- legile după care se ghidează întreaga activitate a respectivei autorități sau instituții publice



- practicile întâlnite în aplicarea celor politicilor ori legilor mai sus menționate

În conformitate cu o teorie inițiată de ERC, funcționarii publici – atunci când vin în contact cu o dilemă etică – trebuie să aplice niște „filtre etice”, respectiv să pună în balanță acțiunea, fapta. Actul sau omisiunea cu PLUS:

- Politicile – adică să analizeze și să observe dacă adoptarea unei anumite soluții este în conformitate cu politicile, procedurile sau metodologia respectivei instituții sau autorități publice
- Legile – adică să stabilească dacă soluția propusă de acesta este în conformitate cu procedurile legislative
- Universal – adică să analizeze dacă propunerile lor sunt în conformitate cu valorile și principiile adaptate în cadrul respectivei autorități sau instituții publice
- Specifice – dacă o soluție adoptată într-o anumită situație respectă sau îi satisface subiectului de drept propriile definiții privind noțiuni cum ar fi: corectitudine, echitate, etc.

Este evident că pentru a avea o conduită corespunzătoare, toate aceste politici, legi și principii adoptate de către respectiva instituție sau autoritate publică, trebuie cunoscute foarte bine de către funcționarul public. În același timp este esențial să existe o foarte bună comunicare atât între funcționarii publici, cât și între funcționarii publici și cetățeni.

Ținând seama de importanța celor de mai sus, participanții la seminarul de instruire a consilierului etic au subliniat importanța consilierului etic nu doar ca liant între cetățean și reprezentanții autorităților sau instituțiilor publice, cât și rolul acestuia de facilitator de comunicare între cei doi subiecți ai relației.



## **Etapele carierei funcționarului public – consilierul etic**

În vederea obținerii și menținerii încrederii cetățenilor în administrația publică românească, în codul de conduită a funcționarilor publici, respectiv legea nr. 7/2004 se face referire la conduita integră și responsabilă a funcționarilor publici vis a vis de cetățeni, de interesul general și de banul public. Un rol important în sprijinirea funcționarilor publici în vederea adoptării unei conduite profesioniste care să respecte toate principiile prevazute de legea menționată anterior, considerăm că o reprezintă existența acestui consilier etic în cadrul fiecărei instituții sau autorități publice românești, care ar facilita și ar îmbunătăți conduita funcționarilor publici, mai cu seamă în relația administrație publică-cetățean.

În ultimul timp, s-a conturat din ce în ce mai mult noțiunea de consilier de etică și necesitatea existenței acestuia și reglementării sale. În acest sens a fost elaborată o serie de documente care să stea la baza susținerii temeinice a ideii de instituționalizare acestei funcții publice specifice. Astfel ca, pe lângă nota de fundamentare, ordinul de numire a unui funcționar public, declarația de confidențialitate care ar trebui să o semneze consilierul etic la numirea sa în această funcție publică și pe lângă fișa postului de consilier etic, s-a concretizat și un document care cuprinde succint etapele carierei unui consilier etic.

### **Recrutarea consilierilor de etică :**

- Fiecare instituție sau autoritate publică trebuie să aibă un consilier etic și un supleant al acestuia
- Funcționarii publici din cadrul respectivei instituții sau autorități publice, stabilesc prin vot secret cine este funcționarul public care poate deveni consilier etic, în funcție de abilitățile profesionale și calitățile personale ale acestuia
- În urma selectării prin votul majoritar al funcționarilor publici, consilierul etic și supleantul acestuia participă la un examen de atestare pe funcția de consilier etic





- ANFP\* este obligată să organizeze un curs de instruire (pentru acei funcționari publici care au fost selectați în urma votului majoritar pentru a deveni consilieri etici). Cursul de instruire trebuie să fie organizat pe o perioadă de minimum 7 zile înaintea stabilirii datei examenului de atestare pe post
- Examenul este organizat de ANFP, care – în urma examinării – acordă un certificat oficial prin care se atestă că persoana respectivă îndeplinește condițiile și cerințele necesare îndeplinirii funcției de consilier etic

#### **Numirea consilierilor de etică :**

- În urma obținerii certificatului de consilier etic, conducătorul instituției sau autorității publice din care face parte respectivul funcționar public, emite un ordin de numire în funcția de consilier etic
- Numirea sau revocarea din funcția publică de consilier etic se face de către conducătorul instituției sau autorității publice cu avizul ANFP
- Ordinul de numire va fi însoțit de declarația de confidențialitate semnată în două exemplare de către respectivul funcționar public, precum și de fișa postului și codul de conduită (de asemenea semnat de funcționarul public numit în funcția de consilier etic)

#### **Promovarea:**

- Consilierii etici și supleanții acestora sunt funcționari publici și au drepturile, obligațiile și incompatibilitățile prevăzute de Legea nr. 188/1999, precum și drepturile prevăzute în statutul lor special (care pot fi prevăzute în ordinul sau dispoziția de numire în funcția de consilier etic – care poate fi standard)
- Pentru consilierii etici care în mod excepțional nu sunt funcționari publici, stabilirea drepturilor, obligațiilor și a incompatibilităților se realizează în conformitate cu legislația muncii în vigoare

---

\* Subliniem încă o dată că acestea sunt propunerile făcute de participanții la seminarul de instruire a consilierilor etici organizat în cadrul proiectului Phare „Transparență și etică în administrația publică” și acestea nu reprezintă nicidecum punctul de vedere al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și nici nu implică vreo asumare a acestei instituții în vederea instituționalizării acestei funcții.



- Consilierilor etici li se aplică clasificarea prevăzută de Legea nr.188/1999 (clasă, grad și treaptă de salarizare)

### **Alte drepturi și obligații:**

- În exercitarea funcției sale, consilierul de etica și supleantul acestuia, trebuie să respecte atribuțiile și responsabilitățile existente în fișa postului, fără a prejudicia imaginea și prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea și fără a aduce atingere demnității sau reputației sau onoarei persoanelor care își desfășoară activitatea în acea autoritate sau instituție publică, ori cu alte persoane cu care aceștia intră în contact prin natura activității de consilier de etica
- Consilierul de etica și supleantul acestuia, după numirea prin ordin sau dispoziție, în vederea îndeplinirii atribuțiilor care le revin acestora în calitate de consilieri etici, trebuie să semneze o declarație de confidențialitate, care să fie reînnoită anual, chiar dacă numirea în funcția respectivă este pe perioadă nedeterminată
- Consilierul de etica nu poate fi membru al comisiei de disciplină sau al comisiei paritare, nu poate deține o funcție publică de conducere și nu poate face parte dintr-un partid sau formațiune politică
- Consilierul de etica trebuie să se abțină ori de câte ori se află într-unul din cazurile de incompatibilitate prevăzute de lege, să anunțe conducătorul autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea profesională, în vederea înlocuirii cu supleantul său.
- Consilierul de etica este obligat să folosească sau să permită utilizarea resurselor și mijloacelor materiale care îi sunt puse la dispoziție numai conform destinației lor, exclusiv în interesul instituției sau autorității publice în care își desfășoară activitatea profesională
- Consilierul de etica va menține în bună stare mijloacele și dotările care i-au fost încredințate și le va restitui în momentul în care i se solicită sau la încetarea activității sale
- Consilierul de etica trebuie să se preocupe în permanență de actualizarea cunoștințelor profesionale și de menținerea la un nivel corespunzător de



competență profesională. În acest scop, consilierul etic trebuie să efectueze, cel puțin o dată la 2 ani, stagii organizate de pregătire sau după caz, de perfecționare profesională, la ANFP, la instituții de învățământ superior din țară sau din străinătate ori în cadrul formelor organizate de alte instituții de instruire specializată din țară sau străinătate (în afara celor organizate de ANFP anual)

- Consilierul de etica trebuie, ca prin eforturi individuale, să-și aprofundeze continuu cunoștințele teoretice, să-și actualizeze informațiile în domeniul legislației naționale și internaționale.
- Relațiile consilierului de etica cu ceilalți colegi trebuie să fie corecte, bazate pe respect și bună credință, indiferent de funcția acestora. Consilierul de etica nu își poate exprima părerea cu privire la probitatea profesională și morală a colegilor săi cu excepția situației în care aceasta afectează imaginea instituției sau autorității publice, în acest caz putând să aducă această împrejurare la cunoștința conducătorului autorității sau instituției publice ori comisiei de disciplină, ori ANFP
- În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, consilierul de etica nu va practica discriminarea și nici nu va da dovadă, prin cuvinte sau atitudine, de subiectivism sau prejudecăți pe criterii de rasă, culoare, religie, origine etnică, sex sau alte grupuri protejate de lege, față de personalul instituției publice sau față de public

#### **Sanționarea consilierilor de etică:**

- Pentru acțiunile consilierilor etici, întreprinse cu bună-credință, în exercitarea atribuțiilor de serviciu și în limita acestora, ei nu pot fi sancționați sau trecuți în altă funcție
- Consilierul etic va promova normele etice prevăzute de codul de conduită a funcționarilor publici și codul de conduită al personalului contractual și va raporta orice încercare de a-l determina să încalce standardele de conduită profesională, orice atitudine nepotrivită a oricărei persoane



- Consilierul etic va raporta de îndată conducătorului autorității sau instituției publice orice încercare sau presiune exercitată asupra sa în vederea influențării deciziei sale sau a modificării acesteia, în funcție de diferite interese.

**Corpul / rețeaua consilierilor de etica:**

- Acest corp este coordonat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- ANFP are obligația de a organiza / facilita organizarea periodic(ă) (ex.:bianual) întâlniri ale corpului consilierilor etici
- ANFP are obligația de a organiza anual o sesiune de perfecționare profesională a acestora de cel puțin 7 zile consecutive

**!!! A nu se confunda consilierul etic cu avertizorul de integritate**

consilier etic	avertizor de integritate
<ul style="list-style-type: none"> <li>- functionar public, de regula din cadrul departamentelor de resurse umane, numit printr-un act administrativ</li> <li>- are printre atributiile sale, conform fisei postului, aceea de a oferi consiliere privind aplicarea normelor de conduita, atat functionarilor publici, cat si personalului contractual</li> <li>- realizeaza monitorizarea implementarii si respectarii normelor de conduita in cadrul institutiilor / autoritatilor publice unde isi desfasoara activitatea</li> <li>- informeaza trimestrial ANFP prin completarea in format electronic si transmiterea prin posta electronica a situatiei privind normele de conduita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- persoana care face o sesizare <u>cu bună-credință</u>, cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii</li> <li>- persoana care este încadrată în una din autoritățile publice, instituțiile publice sau celelalte unități</li> <li>- poate avea orice atributie</li> <li>- poate ocupa orice post</li> <li>- sesizarea privind incalcarea legii sau a normelor deontologice si profesionale, poate fi facuta, alternativ sau cumulativ</li> </ul>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2007 - 2013

<p>- colaboreaza cu presedintele comisiei de disciplina si informeaza semestrial ANFP cu privire la situatia disciplinara, prin transmiterea electronica a acesteia !!! Este recomandabil sa nu fie membru al comisiei de disciplina.</p>	<p>- daca sesizarea nu este cu buna credinta raspunde in fata legii</p>
---	---

Dar ce facem cand avem o dilema etica?

**Dilema etica poate aparea in diferite situatii, care pot fi prevazute de actele normative in vigore sau nu. In situatia in care reglementarile juridice sunt mai lacunare decat situatia existenta, atunci consilierul etic trebbie sa se raporteze la teoriile si principiile etice, la practica de zi cu zi, la alte solutii similare date in cazuri asemanatoare, ori la propria judecata, constiinta, intuitie ori chiar bun simt.**

**In cele ce urmeaza enumeram cateva dintre etapele ce trebbie parcurse de consilierul etic aflat in situatia de a oferi o solutie intr-o dilema etica.**

### **1. Identifici care este problema**

Care sunt aspectele controversate care dau nastere la suspiciuni privind posibilitatea existentei unei dileme etice? A cui este respectiva dilema? Cine este implicat in acea problema? In calitate de consilier etic, ce consideri ca ar trebui facut, ce masuri ar trebui sa se ia?

### **2. Identifici posibilele masuri care trebuie luate pentru indreptarea situatiei**

Gandeste-te la posibile actiuni/decizii ce se pot lua pentru a contracara efectele negative ale unei asemenea dileme etice, dar fara a le evalua si a le pune in balanta ca sa vezi care e mai buna sau mai eficienta decat alta



### **3. Ia in considerare principiile si teoriile etice, precum si alte solute la situatii similare**

Ia in considerare reglementarile juridice si ceea ce prevede codul de conduita a functionarilor publici. Exista prevederi in lege/cod de conduita cu privire a posibilele demersuri ce pot fi intreprinse in acest sens? (Ex.: Informarea superiorului ierarhic cu privire la incercarile de influentare in vederea luarii unei anumite decizii, favorabile unei persoane, intr-o situatie data etc)

Care ar fi cea mai buna tehnica si practica de consiliere a unei persoane aflata intr-o asemenea situatie? Care este actiunea/ decizia care poate face cel mai putin rau persoanei in cauza? Care este actiunea sau decizia care ii ofera independenta, siguranta, obiectivitate, profesionalism si impartialitate persoanei in cauza? Ce decizie sau actiune ai fi vrut tu sa iei daca te-ai fi aflat intr-o situatie similara? Care ar fi posibilele efectele consilierii tale daca ar fi puse in practica sugestiile tale? In ceea ce priveste acest caz ai si alte valori, principii sau chiar preocupari/ingrijorari in legatura cu situatia ori solutia data?

### **4. Alege care este cea mai potrivita solutie/decizie de rezolvare a problemei existente**

Acum trebuie sa decizi care este cea mai buna cale dintre cele enuntate la punctul 3 si care ti se pare cea mai importanta? Inainte de a lua o decizie in acest sens, mai exista vreo alta informatie care te-ar putea ajuta sau interesa ori influenta in modificarea/luarea deciziei? Daca legea privind codul de conduita ar fi fost suficient de relevanta si cuprinzatoare, dupa opinia ta ce ar fi trebuit sa prevada in scopul rezolvarii cat mai eficiente a unei dileme sau probleme ca cea supusa atentiei tale de consilier etic? Care este cea mai buna actiune sau decizie care poate fi luata/ data intr-o asemenea situatie?

### **5. Enunța cateva concluzii cu privire la cele mentionate mai sus**

Daca aceasta situatie ar fi putut fi putin diferita, ar fi fost rationamentul/judecata ta altfel (ex.: sa fi fost mai implicat/ afectat personal ... )



Ce învățăminte se pot trage dintr-o asemenea situație? (în directă legătură cu propria opinie și consiliere, codul de conduită, teoriile etice etc)

Intrucât finalitatea o reprezintă “crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici”, dar și între “cetățeni și administrație”. Astfel că, e important ca și cetățenii să nu încurajeze comportamentul necorespunzător al funcționarilor publici prin acordarea de mici “atenții” în momentul în care sunt presați de anumite probleme și eventual să aibă parte de mai multă înțelegere pentru acei funcționari publici care desfășoară activitatea de “relații cu publicul”, activitate care uneori poate fi extrem de solicitantă și extenuantă. Așa cum afirmam mai devreme, e important ca fiecare parte a relației cetățean - funcționar public să-și recunoască atât drepturile cât și obligațiile. Acestea sunt absolut necesare în situația în care în mod real se dorește stabilirea unui climat de respect reciproc.

Este bine știut că orice măsură impusă doar prin forță nu este de durată. În timp ce o măsură care este mai întâi explicată și conștientizată și însușită în final de cei cărora li se adresează, aceasta are o viață mai lungă. În consecință, considerăm că și aceste norme de conduită trebuie mai întâi însușite și abia în cazul nerespectării lor să se recurgă la sancționarea celor în cauză. Prin urmare, primul pas al organizării cadrului legislativ a fost realizat, urmând acum partea cea mai grea, respectiv implementarea acestuia. În acest sens, trebuie depuse toate eforturile atât de către instituțiile statului, cât și de societatea civilă, în scopul profesionalizării funcției publice și eficientizării actului administrativ. Așa cum afirmam la începutul acestui articol, relația funcționar public - cetățean este una bilaterală care presupune eforturile ambelor părți.

Ce este un cadou?

- aproape orice are o anumită valoare monetară, cum ar fi banii, invitații la restaurant, cheltuieli de călătorii, bilete la diferite evenimente mondene sau diverse servicii

Ce nu este un cadou?



- invitatia la o cafea, racoritoare moderate care nu reprezinta o parte a unei mese la restaurant, sau chestiuni care au o valoare insignifianta cum ar fi de exemplu cartile postale sau felicitarile.

!!! Nu trebuie sa oferi un cadou sau sa oferi bani pentru cumpararea unui cadou pentru superiorul ierarhic direct.

Nu trebuie sa se solicite altor functionari publici bani pentru oferirea unui cadou fie pentru superiorul ierarhic direct fie pentru superiorul ierarhic direct al altor functionari publici.

Lunar se poate organiza sarbatorirea unui functionar public nascut in acea perioada. Toti functionarii publici, cu exceptia sarbatoritului/sarbatoritilor, contribuie cu o mica suma de bani pentru a cumpara diverse produse alimentare si racoritoare pentru a-i sarbatori pe respectivii functionari publici.

Se pot face cadouri superiorilor ierarhici directi, care tocmai au iesit la pensie sau au fost promovati si in viitor vor detine o alta functie prin care cei care ii ofera cadouri nu ii mai sunt subordonati.

Ce inseamna valoarea comerciala de pe piata?

- inseamna pretul exact care se plateste pentru bunul respectiv. In situatia in care nu se poate stabili o astfel de valoare la respectivul bun, se poate incerca o estimare reala in functie de un bun similar ca si calitate si valoare

Ce se intampla cand ne este oferit un cadou pe care nu-l mai putem returna?

- se poate trimite valoarea comerciala a acestuia, in situatia in care nu-l mai putem inapoi la celui care l-a oferit sau ca nu mai poate fi returnat pentru ca este perisabil.
- poate fi declarat la departamentul de protocol sau administrativ
- poate fi impartit intre toti membrii biroului





- poate fi donat ori chiar aruncat sau distrus, atata timp cat superiorul ierarhic este informat si consilierul etic este consultat.

Ce se intampla in situatia in care ni se ofera o invitatie de a merge la o reuniune oficiala dar intr-un local select?

- se poate primi acea oferta in situatia in care se considera de catre superiorul ierarhic direct si de catre consilierul etic, ca este in interesul institutiei pe care o reprezentati, intrucat cu aceasta ocazie se pot stabili si fructifica contacte care pot fi utile institutiei publice respective.
- consilierul etic trebuie sa aiba in vedere, atunci cand delibereaza, care e sursa acestei invitatii si daca persoanei careia ii este adresata invitatia ii poate fi afectata, ulterior, performanta profesionala
- consilierul etic mai poate avea in vedere si alte aspecte precum: numarul si identitatea celorlalti participanti si chiar valoarea comerciala a unei asemenea invitatii (de ex poate fi vorba de o invitatie la un cocktail sau la opera sau la un concert de muzica clasica etc).

Nu se pot primi cadouri sub nicio forma de la persoane fizice sau juridice, romane sau straine!

!!!

Exceptie in sistemul american pentru **cadourile intre functionari publici**: cadou pana in 10 \$ Se pot oferi cadouri pentru superiorul ierarhic direct in valoare de pana la 10\$, la valoarea comerciala de pe piata a bunului respectiv. Acest tip de cadouri se poate oferi in diverse ocazii extraordinare, cum ar fi de exemplu: zile onomastice, sau evenimente (anuale) deosebite (nasterea unui copil, casatorie, etc).

Nu trebuie acceptat un cadou de la o persoana care este mai slab remunerata, decat daca respectiva persoana nu se afla in subordinea directa si nu exista o relatie de natura personala cu acea persoana.



!!!

Exceptie in sistemul american privind **cadouri de la persoane din alte institutii sau organizatii**: cadou de pana la 20 \$ intr-o singura ocazie, dar nu mai mult de 50\$ pe an de la aceeasi sursa

Se pot primi si mai multe cadouri odata atata timp cat nu este depasita valoarea de 20\$, nici nu se poate plati diferenta de la 20\$ pana la restul sumei totale a cadourilor. Nu se poate accepta un cadou a carui valoare depaseste 20\$ dar pentru achizitionarea caruia au contribuit mai multe persoane, fiecare cu cate 20\$.

Se pot primi cadouri cu ocazii deosebite de la persoane (prieteni sau familie), care lucreaza in cadrul altor institutii publice, dar ei trebuie sa plateasca pentru cadoul respectiv si nicidecum nu se admite achizitionarea acestuia din banii publici.

!!!

Exceptie in sistemul american privind **cadouri de la organisme internationale**: cadou de pana la 260\$, iar daca acest cadou are o valoare comerciala mai mare decat aceasta suma, poate fi acceptat doar in numele Statelor Unite.

Exista politica de a nu refuza cadourile oferite de astfel de organisme internationale, mai ales cand un refuz ar echivala cu jignirea acestora sau cu punerea intr-o situatie inconfortabila sau care ar putea afecta in mod negativ chiar relatiile internationale ale SUA (asemenea cadouri care depasesc limita de 20\$ si respectiv 260\$ sunt depuse la serviciul administrativ).

In Romania este in vigoare legea nr. 251/2004 privind unele masuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor actiuni de protocol in exercitarea mandatului sau a functiei

Cui se adreseaza?

- Demnitarilor
- Functionarilor cu rang de demnitar
- Magistratilor sau cei asimilati lor
- Persoanelor cu functii de conducere si de control



- Functionarilor publici
- Celorlalte persoane care in conformitate cu legislatia in vigoare trebuie sa isi declare averea

#### Conditii:

- se pot primi in exercitarea demnitatii sau a functiei:
  - ✓ medalii
  - ✓ decoratii
  - ✓ insigne
  - ✓ ordine
  - ✓ esarfe
  - ✓ colane
  - ✓ obiecte de birotica de pana in 50 euro
- se pot primi in exercitarea mandatului sau a functiei, in cadrul unor activitati de protocol:
  - ✓ bunuri primite cu titlu gratuit
  - ✓ alte bunuri decat cele de mai sus enumerate
  - ✓ bunuri cu o valoare de pana la 200 euro

!!! Acestea trebuie declarate si prezentate in 30 de zile de la primire, la :

- conducatorul institutiei
- comisia special constituita pentru evidenta bunurilor primite de demnitari sau functionari publici

!!! Daca bunul este pana in 200 euro, acesta se poate pastra de catre primitor, insa acesta trebuie sa isi manifeste expres dorinta de a-l pastra

!!! Daca bunul depaseste 200 euro si persoana respectiva doreste sa il pastreze, atunci trebuie sa plateasca diferenta de valoare



!!! Daca bunul depaseste 200 de euro si primitorul nu poate achita diferenta de valoare sau nu doreste sa il pastreze:

- fie nu isi manifesta dorinta de a-l pastra
- fie nu achita diferenta de valoare

!!! Daca persoana doreste sa pastreze bunul primit , insa nu si-a manifestat expres dorinta in acest sens, atunci bunul:

- poate ramane in patrimoniul institutiei
- poate fi transmis cu titlu gratuit unei institutii publice de profil
- poate fi vandut la licitatie

Veniturile rezultate in urma valorificarii bunului, se varsa (in functie de modalitatea de finantare a acestuia) fie :

- la bugetul statului
- la bugetul local
- bugetul autoritatii sau institutiei publice

Cum se constituie comisia?

- se constituie din dispozitia conducatorului institutiei
- e constituita din 3 persoane de specialitate din institutie

Ce face comisia?

- tine evidenta bunurilor primite de fiecare demnitar sau functionar
- evalueaza bunurile
- inventariaza bunurile
- propune conducatorului institutiei rezolvarea situatiei bunului (daca nu a fost solicitat de primitor)
- alcatuieste lista cu bunurile trimise sau depuse la bugetul institutiei spre a fi valorificate
- publica (la sfarsitul fiecarui an) lista cu bunurile depuse si cu destinatia lor in M of Partea a IIIa



### *3. Integritatea funcționarilor publici*

Atunci când vorbim despre integritatea celor care sunt angajați în scopul slujirii cetățenilor și a interesului public ne ducem imediat cu gândul la acei funcționari publici dedicați, profesioniști și incoruptibili. Integritatea unui funcționar public se poate identifica realmente cu profesionalismul în funcția publică, o asemenea persoană va continua să respecte valorile deontologice indiferent că este supusă unor constrângeri materiale sau unor constrângeri politico-sociale.

În sectorul public, în ultimul timp, corupția și lipsa unor standarde etice clar definite, constituie o reală amenințare.

În acest sens, majoritatea statelor de estul și sud-estul Europei au adoptat coduri de conduită, care să reglementeze comportamentul funcționarilor publici din administrațiile acestora. La noi în țară, prin Agenția Națională a Funcționarilor Publici, s-a încercat încă din anul 2000 elaborarea unui cod de conduită pentru funcționarii publici. După îndelungi dezbateri cu reprezentanții instituțiilor de stat, reprezentanții sindicatelor funcționarilor publici și reprezentanții diferitelor ONG-uri și ai societății civile, a fost elaborat un cod de conduită pentru funcționarii publici din România. Prin eforturile susținute ale celor menționați anterior, ANFP a finalizat de elaborat un cod ce cuprinde elementele administrației publice moderne promovate de toate entitățile europene. Prin acest cod deontologic s-a dorit nu doar asigurarea, dar și garantarea principiului promovat de acest cod, respectiv **principiul integrității funcționarilor publici**. Acest principiu cuprinde două elemente de bază pe care le vom analiza în cele ce urmează. Primul element este reprezentat de termenul de **avantaje, cadouri sau alte beneficii**, în timp ce al doilea element se referă la **abuzurile** pe care le poate săvârși un funcționar public în exercitarea activităților care implică prerogative de putere publică.

Astfel, după cum este prevăzut în art. 18 din Recomandarea Comitetului de Miniștrii din Statele Membre nr. 10/2000 privind codul de conduită pentru funcționarii publici,



„funcționarului public îi este interzis să ceară sau să accepte cadouri, favoruri, ospitalitate (cazare) sau orice alt beneficiu pentru el sau pentru familia sa, rude apropiate și prieteni, sau persoane ori organizații cu care are sau a avut relații de afaceri sau politice, care ar putea să îi influențeze sau ar putea crea aparența influențării imparțialității cu care își desfășoară activitățile ori poate crea aparența unei recompensări în legătură cu atribuțiile acestuia”. Prin urmare, se încearcă prevenirea nu doar a situației de influențare a imparțialității funcționarului public, dar însăși prevenirea unui asemenea aparențe, care ar putea da naștere la numeroase suspiciuni și bănuieli. Acest fapt putând aduce chiar prejudicii imaginii respectivei instituții sau autorități publice, asupra celorlalți funcționari publici care își desfășoară activitatea în acea entitate, precum ar putea fi afectată și imaginea întregii administrații publice. Tocmai de aceea, actualmente ne confruntăm cu percepția generalizată asupra funcționarului publici român, care este corupt și care așteaptă în permanență să fie recompensat pentru serviciile oferite, care în realitate constituie atribuții de serviciu. În consecință, art.19 din Recomandarea 10/2000, arată care sunt modalitățile pe care un funcționar public le are la îndemână pentru a evita asemenea situații:

- Refuzarea avantajului
- Încercarea de a identifica persoana care a făcut oferta
- Evitarea contactelor îndelungate
- Implicarea unor martori, dacă este posibil
- Raportarea imediată către superiorul său ierarhic
- Obținerea unei dovezi scrise imediat
- Desfășurarea activității în continuare, în mod obișnuit, mai cu seamă dacă este vorba de situația în care avantajul necuvenit a fost oferit

În ceea ce privește al doilea element de care vorbeam anterior, care se află cuprins în definiția integrității funcționarului public, se referă la abuzurile pe care un funcționar public le poate săvârși în exercitarea atribuțiilor de serviciu. În acest sens avem prevederile art. 20 și 21 din Recomandarea nr. 10/2000. Aici se interzice funcționarului



public să încerce să influențeze luarea unei decizii făcând uz de poziția pe care o deține în instituția sau autoritatea publică.

Principiul integrității funcționarilor publici se îmbină în mod armonios cu alte principii pe care le regăsim consacrate în diferite acte normative (dar și în proiectul de cod de conduită), principii care, putem afirma, țin mai mult de valorile individuale:

- *Profesionalism*
- *Imparțialitate și independență*
- *Cinste și corectitudine*
- *Libertatea gândirii și exprimării*

În al doilea plan, discutând tot de acele principii care se află în directă conexiune cu principiul integrității funcționarilor publici, se află și acelea care țin de valorile sectorului public și care acordă întâietate cetățeanului și binelui general al societății, cum ar fi:

- *Supremația legii*
- *Prioritatea interesului public*
- *Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor*

După cum afirma Adam Smith, atunci când vorbea despre „mâna invizibilă”, urmărind binele individual, de fapt, în mod indirect, urmărim binele general. Adică atâta timp cât, mai întâi, suntem cu toții cetățenii aceluiași stat și apoi suntem funcționari publici (unii dintre noi), ne dorim ca și cetățenii, să ni se ofere servicii de înaltă calitate atunci când avem de-a face cu alți funcționari publici. Având acest țel urmărim, în realitate, binele general, respectiv profesionalizarea corpului funcționarilor publici. Acestea fiind zise, este limpede că funcționarii publici au obligația de a avea un comportament profesionist și de a asigura, în conformitate cu prevederile legale, transparența administrativă, astfel încât să se obțină încrederea societății civile în integritatea autorităților și instituțiilor publice.



Prin urmare, **integritatea aparține a două entități**. Mai întâi avem de-a face cu **integritatea funcționarilor publici**, care este cea mai importantă fiind în strânsă conexiune cu factorul uman. În al doilea rând, este vorba despre **integritatea instituțiilor sau autorităților publice**, adică integritatea administrației publice, care se află și aceasta în conexiune cu factorul uman, dar în mod indirect, mediat de funcționarii publici care se află în slujba cetățenilor.

Tocmai datorită acestui factor extrem de important – cetățeanul – standardele de conduită ale funcționarilor publici sunt extrem de cercetate, prelucrate și încorsetate în diferite acte normative. Comportamentul deontologic al funcționarilor publici contribuie în mod semnificativ la creșterea sau diminuarea încrederii cetățenilor în actul guvernării, în actul administrativ, în performanța și profesionalismul instituțiilor statale.

În acest context funcționarii publici se confruntă cu noi și diferite obiective, precum și conflicte de interese, datorită reformelor prin care trece întreg sectorul public, cum ar fi de exemplu: creșterea responsabilității, o mai mare independență managerială, modificarea raporturilor dintre sectorul public și sectorul privat, etc. Tocmai în acest context, vorbind despre reformele care se petrec în sectorul public, din necesitatea de a institui un management performant în administrația publică, trebuie amintită și Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției. Acest act normativ, care inițial trebuia să cuprindă codul de conduită al funcționarilor publici, conține numeroase aspecte novatoare cu privire la următoarele:

- Declarațiile de avere și de interese
- Conflictele de interese ale funcționarilor publici
- Incompatibilitățile funcționarilor publici

De fapt, atunci când vorbim despre integritatea unui funcționar public, vorbim despre incoruptibilitatea acestuia. Prin urmare, integritatea este o stradă cu două sensuri, respectiv această trăsătură duce la încrederea funcționarilor publici în ceilalți funcționari publici, dar și a cetățenilor în funcționarii publici. În sens opus, cetățenii încep să aibă





încredere chiar în instituțiile publice pe care le reprezintă respectivii funcționari publici integrii. Pentru a realiza performanța redării încrederii cetățenilor în instituțiile statului, funcționarul public modern trebuie să dea dovadă de rezistență în fața presiunilor, a hărțuielilor, la acele acte sau fapte de intimidare ori corupție.

Este important să identificăm **metodele** prin care s-a încercat **asigurarea integrității funcționarilor publici** și implicit a instituțiilor statului din punctul de vedere al actelor normative în vigoare:

- *Există prevăzut principiul stabilității în funcția publică atât în Legea nr. 215/2001, cât și în Legea nr. 188/1999 cu modificările și completările ulterioare (art. 4 lit. f)).*
- *În Legea nr. 161/2003 art. 42 se prevede și interdicția funcționarilor publici de a fi membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și de a exprima sau apăra în mod public pozițiile unui partid politic. De asemenea, funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic și să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru, potrivit dispozițiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 161/2003. Prin această normă imperativă s-a încercat asigurarea integrității funcționarilor publici, care - mai întâi de toate - trebuie să fie neutrii din punct de vedere politic*
- *Se prevede protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta în Legea nr. 188/1999 art. 39 alin. (2)*
- *În conformitate cu dispozițiile Legii 161/2003 art. 43 alin. (2) funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, funcționarul public este obligat să*



*o executate, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.*

- *Art. 47 alin. (2) din Legea 161/2003 prevede că funcționarilor publici le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri*
- *Prin asigurarea unui sistem de carieră pentru funcționarii publici se asigură și integritatea acestora în exercitarea prerogativelor de putere publică*

**Mecanismele de control și prevenire a încălcării principiului integrității funcționarilor publici pot consta în următoarele:**

- Salarizare îmbunătățită, astfel încât să se asigure independența financiară a funcționarilor publici și un nivel de trai decent
- Declarațiile de avere și de interese
- Organizarea de sesiuni de instruire și perfecționare continuă în domeniul eticii și conduitei în domeniul funcției publice
- Informatizarea administrației publice, centrale și locale, care va asigura circulația rapidă a informațiilor de interes public în vederea garantării
- Creșterea transparenței actului administrativ, care poate avea drept efecte diminuarea numărului de documente adiacente și eliminarea erorilor administrative

În încheiere trebuie subliniate câteva idei importante care se referă la asigurarea integrității funcționarilor publici. Mai întâi este vorba despre redarea încrederii cetățenilor în instituțiile statului. Aceasta etapă implică un efort considerabil și de lungă durată, însă foarte valoros prin efectele pe care le va produce, dintre care, cele mai importante se vor concretiza în stabilitatea socială și relansarea unei economii de piață



eficiente. Apoi, este limpede că trebuie diminuat fenomenul corupției, care erodează baza morală a societății, subminează principiul supremației legii, duce la sărăcie și înapoiere societală. Pe scurt, corupția neagă societatea, adică după cum spunea Hobbes „oamenii devin lupi pentru oameni”, deci nu mai domnește reglementarea juridică, ci legea junglei.

Prin urmare, concluzia care se deduce din cele susținute mai sus este că întreaga societate trebuie să lupte împotriva corupției. Bineînțeles că este importantă adoptarea unor legi care să asigure integritatea funcționarilor publici, deci a sectorului public, însă este la fel de firesc să se încerce și implementarea acestora în mod eficient. În caz contrar avem de-a face cu „forme fără fond”.

#### **4. Răspunderea juridică în sistemul administrației publice**

Existența normelor, procedurilor, regulamentelor în bază cărora angajații unei entități publice își desfășoară activitatea crează cadrul desfășurării în condiții optime a activității specifice și atingerii obiectivelor stabilite. Încălcarea de către funcționarii publici sau de către personalul contractual, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage diferite forme de răspundere juridică a celor care se fac vinovați (în funcție de fapte, gradul de pericol social și circumstanțe):

- **răspundere disciplinară,**
- **contravențională,**
- **civilă/patrimonială**
- **penală.**

Potrivit art.76 din Legea 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, orice persoană care se consideră vătămată într-un drept al său sau într-un interes legitim se poate adresa instanței judecătorești, în condițiile legii, împotriva autorității sau instituției publice care a emis actul sau care a refuzat să rezolve cererea referitoare la un drept subiectiv sau la un interes legitim. În cazul în care acțiunea se admite și se constată vinovăția funcționarului public, persoana respectivă va fi obligată la plata daunelor, solidar cu autoritatea sau instituția publică.



Totuși, răspunderea juridică a funcționarului public nu se poate angaja dacă acesta a respectat prevederile legale și procedurile administrative aplicabile autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

### **Răspunderea disciplinară**

Încălcarea de către funcționarii publici, cu vinovăție a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de codul de conduită, constituie **abatere disciplinară** care atrage **răspunderea disciplinară** a funcționarilor publici.

Legislația aferentă funcției publice și funcționarilor publici prevede următoarele tipuri de abateri disciplinare:

- întârziere sistematică în efectuarea lucrărilor repartizate de către conducătorul ierarhic sau ce-i revin prin fișa postului;
- neglijență repetată în rezolvarea lucrărilor de care răspunde;
- absențe nemotivate de la serviciu;
- nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- intervențiile sau stăruințele pentru rezolvarea unor cereri în afara cadrului legal;
- nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea;
- desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- refuzul unui membru al comisiei de disciplină de a-și exprima opinia sau abținerea de la vot pe parcursul cercetării administrative constituie abatere disciplinară
- încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege;



- fapta funcționarului care, din motive contrare legii, nu permite accesul persoanelor la ședințele publice sau împiedică implicarea persoanelor interesate în procesul de elaborare a actelor normative de interes public conform Legii nr.52/2003
- refuzul explicit sau tacit al funcționarului public desemnat al unei autorități ori instituții publice pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 544/2001
- nerespectarea termenelor de soluționare a petițiilor, prevăzute în OUG nr. 27/2002
- intervențiile sau stăruințele pentru rezolvarea unor petiții în afara cadrului legal
- primirea direct de la petiționar a unei petiții, în vederea rezolvării, fără să fie înregistrată și fără să fie repartizată de șeful compartimentului de specialitate.

Pentru **funcționarii publici** sancțiunea disciplinară mustrare scrisă se poate aplica direct de către persoana care are competența legală de numire în funcția publică. Celelalte sancțiuni disciplinare se aplică de persoana care are competența legală de numire în funcția publică, la propunerea comisiei de disciplină.

Sancțiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea funcționarului public. Audierea funcționarului public trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul funcționarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declarație privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal.

La **individualizarea sancțiunii disciplinare** pentru funcționarii publici se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcționarului public, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare care nu au fost radiate în condițiile prezentei legi.

Sancțiunile disciplinare se aplică în termen **de cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină** cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

În cazul în care fapta funcționarului public a fost sesizată ca abatere disciplinară și ca infracțiune, procedura angajării răspunderii disciplinare se suspendă până la



dispunerea neînceperii urmăririi penale, scoaterii de sub urmărire penală ori încetării urmăririi penale sau până la data la care instanța judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal.

Pe perioada cercetării administrative, în situația în care funcționarul public care a săvârșit o abatere disciplinară poate influența cercetarea administrativă, conducătorul autorității sau instituției publice are obligația de a interzice accesul acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, de a dispune mutarea temporară a funcționarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri a autorității ori instituției publice.

### **Comisia de disciplină**

H.G. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare stipulează faptul că în cadrul fiecărei autorități și instituții publice se constituie, prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, **o comisie de disciplină** – *structură deliberativă, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele funcționarilor publici sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării.*

**! Comisia de disciplină** poate fi constituită pentru mai multe autorități sau instituții publice, în cazul în care în cadrul uneia dintre acestea își desfășoară activitatea mai puțin de 10 funcționari publici.

Comisia de disciplină activează în urma unei sesizări și își desfășoară activitatea în baza următoarelor **principii**:

- Prezumția de nevinovație
- Garantarea dreptului la apărare
- Contradictorialitatea
- Proportionalitatea
- Legalitatea sancțiunii



- Unicitatea sancțiunii
- Celeritatea procedurii
- Obligativitatea opiniei fiecărui membru al comisiei de disciplină.

și are următoarea **componență**:

- 3 membri titulari dintre care 2 membri desemnați de conducătorul instituției și 1 membru desemnat de organizația sindicală reprezentativă sau majoritatea funcționarilor publici din instituție prin vot secret
- 3 supleanți
- 1 secretar și un supleant al acestuia numiți de conducătorul instituției (nu au drept de vot).

Membrii titulari și supleanți sunt numiți pe o perioadă de 3 ani cu posibilitatea reinnoirii mandatului.

Președintele comisiei se alege prin vot secret de către membri titulari.

Membrii comisiei de disciplină sunt numiți cu respectarea următoarelor condiții:

- bună reputație profesională
- conduită corespunzătoare în exercitarea funcției publice;
- Studii superioare
- Funcționar public definitiv , numit pe perioadă nedeterminată
- Nu se afla în cazuri de incompatibilitate
- Cel puțin un membru are studii juridice sau administrative.

Mandatul membrilor comisiei de disciplină încetează:

- a)** la data expirării perioadei pentru care a fost desemnat în comisia de disciplină;
- b)** la data transferului în cadrul unei alte autorități sau instituții publice;
- c)** la data mutării în cadrul unei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice;
- d)** la data la care a intervenit o situație de incompatibilitate
- e)** atunci când se află în concediu medical sau alt concediu, este delegat ori detașat în cadrul altei autorități sau instituții publice ori este suspendat din funcția publică pe o perioadă mai mare de 6 luni consecutive;
- f)** la data încetării raportului de serviciu;



g) la data solicitată de funcționarul public, prin cerere scrisă motivată, cu privire la renunțarea la calitatea de membru în comisia de disciplină.

Atribuțiile comisiei de disciplină:

1. Administrative

- alege președintele
- primește sesizările și alte documente justificative
- întocmește procesele-verbale
- întocmește rapoarte
- întocmește orice alte înscrisuri.

2. Funcționale

- efectuează procedura de cercetare administrativă
- propune sancțiunea disciplinară sau clasarea cazului
- propune menținerea sau anularea sancțiunii disciplinare dacă aceasta a fost contestată de conducătorul instituției.

**Procedura cercetării administrative** constă în :

- Audierea persoanei care a sesizat, a altor persoane care pot oferi informații suplimentare și a funcționarului public acuzat
- Administrarea probelor propuse de părți
- Dezbaterea cazului

și se finalizează la:

- închiderea dezbaterii cazului
- în termen de 3 luni de la data încetării raporturilor de serviciu ale funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară
- decesul funcționarului sesizat.

În termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării administrative se întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză.

**Raportul comisiei de disciplină** trebuie să conțină următoarele:

- numărul și data de înregistrare ale sesizării;





- numele complet și funcția deținută de funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, precum și compartimentul în care acesta își desfășoară activitatea;
- numele complet și domiciliul persoanei care a formulat sesizarea sau, după caz, locul de munca și funcția deținută de aceasta;
- prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită;
- probele administrate;
- propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării;
- motivarea propunerii;
- numele complet și semnăturile preșdintelui și ale celorlalți membri ai comisiei de disciplină, precum și ale secretarului acesteia;
- data întocmirii raportului.

La individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile funcționarului public comisia de disciplină ia în considerare:

- cauzele care au determinat săvârșirea abaterii disciplinare;
- împrejurările în care aceasta a fost săvârșită;
- gradul de vinovație;
- gravitatea și consecințele abaterii disciplinare;
- conduita funcționarului public;
- existența unor antecedente disciplinare ale funcționarului public, care nu au fost radiate în condițiile prevăzute de lege.

Propunerea sancțiunii disciplinare se formulează pe baza majorității de voturi. Membrul comisiei care are o altă părere va redacta și va semna opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină.

Raportul comisiei de disciplină se aduce la cunoștința persoanei care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, persoanei care a formulat sesizarea și funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată.



Ședințele comisiei sunt publice numai la solicitarea sau cu acordul scris al funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară.

În termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului comisiei de disciplină, persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară va emite actul administrativ de sancționare.

În cazul în care persoana care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară aplică o alta sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină, are obligația de a motiva aceasta decizie.

Sub sancțiunea nulității absolute, actul administrativ de sancționare va cuprinde în mod obligatoriu:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;
- motivul pentru care a fost aplicată o alta sancțiune decât cea propusă de comisia de disciplină;
- termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată;
- instanța competentă la care poate fi contestat actul administrativ prin care s-a dispus sancțiunea disciplinară.

Actului administrativ de sancționare se anexează raportul comisiei de disciplină, **sub sancțiunea nulității absolute.**

Actul administrativ de sancționare se comunică în termen de maximum 5 zile calendaristice de la expirarea termenului de 10 zile menționat anterior:

- compartimentelor cu atribuții în domeniul resurselor umane din cadrul instituției sau autorității publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- comisiei de disciplină care a elaborat și transmis raportul;
- funcționarului public a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară;
- persoanei care a formulat sesizarea.



Funcționarul public nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată o poate contesta, în condițiile legii, la instanța de contencios administrativ competentă.

Pentru **personalul contractual** angajarea răspunderii disciplinare intră sub incidența Codului muncii, astfel că angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Și întru personalul contractual, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștința despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

### Sancțiunile disciplinare

<b>Personal contractual</b>	<b>Funcționari publici</b>
Avertisment scris	Mustrare scrisă
Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 zile	Diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni
Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%	Suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;
Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%	Retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an.



Desfacerea disciplinară a contractului de muncă	Destituirea din funcția publică
---	---------------------------------

### Reabilitarea disciplinară

Codul muncii prevede faptul că sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Potrivit legii nr. 188/1999 (r2) radierea de drept a sancțiunilor disciplinare aplicate, se face astfel:

- în termen de 6 luni de la aplicare, în cazul muștrării scrise
- în termen de 1 an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate celelalte sancțiuni disciplinare
  - aceste două tipuri de radiere se constată prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.
- în termen de 7 ani de la aplicarea sancțiunii de destituire din funcția publică.

### Răspunderea contravențională

Răspunderea contravențională a funcționarilor publici se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o **contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu**.

Funcționarul public căruia i s-a întocmit proces verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, se poate adresa cu plângere la judecătoria în a cărei circumscripție își are sediul autoritatea sau instituția publică în care este numit funcționarul public sancționat.

Potrivit art. 276 Codul muncii constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte:

- a) *nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plata a salariului minim brut pe tara, cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei;*



GUVERNUL ROMÂNIEI



- b) *încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amenda de la 300 lei la 1.000 lei;*
- c) *împiedicarea sau obligarea, prin amenintari ori prin violente, a unui salariat sau a unui grup de salariați sa participe la greva ori sa munceasca în timpul grevei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;*
- d) *stipularea în contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale, cu amenda de la 2.000 lei la 5.000 lei;*
- e) *primirea la munca a pâna la 5 persoane fara încheierea unui contract individual de munca, potrivit art. 16 alin. (1), cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;*
- f) *prestarea muncii de catre o persoana fara încheierea unui contract individual de munca, cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei; încalcarea de catre angajator a prevederilor art. 134 si 137, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei;*
- g) *încalcarea obligatiei prevazute la art. 135, cu amenda de la 5.000 lei la 20.000 lei;*
- h) *nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;*
- i) *nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamânal, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;*
- j) *neacordarea indemnizatiei prevazute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca, cu amenda de la 1.500 lei la 5.000 lei;*
- k) *încalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei.*
- l) *încalcarea de catre angajator a obligatiei prevazute la art. 27 si 116, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;*
- m) *nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;*



- n) *încalcarea de către agentul de munca temporara a obligației prevăzute la art. 100<sup>1</sup>, cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;*
- o) *încalcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.*

Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

### **Răspunderea civilă**

Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

- pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;
- pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;
- pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice în situațiile se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația daunelor plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, pe baza hotărârii judecătorești definitive și irevocabile.

Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare funcționarul public se poate adresa instanței de contencios administrativ ***împotriva ordinului sau dispoziției de imputare.***

Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

Pentru **personalul contractul**, răspunderea patrimonială este reglementată de art. 269-275 din Codul muncii.

Astfel, potrivit prevederilor legale angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Dacă angajatorul refuza sa



Îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente. Angajatorul care a plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei.

Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

În situația în care angajatorul constată ca salariatul sau a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării, contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților neputând fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie. În situația în care paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei. Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, dacă este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în munca. Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul despăgubit.

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.



## Răspunderea penală

Potrivit art. 86 din legea 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, **răspunderea funcționarului public** pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

În cazul în care funcționarul public este trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție, persoana care are competența legală de numire în funcția publică va dispune suspendarea funcționarului public din funcția publică pe care o deține.

Dacă instanța judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv își va relua activitatea în funcția publică deținută anterior și îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

De la momentul începerii urmăririi penale, în situația în care funcționarul public poate influența cercetarea, persoana care are competența numirii în funcția publică are obligația să dispună mutarea temporară a funcționarului public în cadrul altui compartiment sau altei structuri fără personalitate juridică a autorității ori instituției publice.

**Personalul contractual** răspunde pentru săvârșirea infracțiunilor comune oricărei persoane care are capacitate de exercițiu.

Răspunderea penală este reglementată de art. 277 -280<sup>1</sup> din Codul muncii.

Astfel, în situația în care angajatorul nu execută o hotărâre judecătorească definitivă privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate de către partea interesată constituie infracțiune.

De asemenea, neexecutarea unei hotărâri judecătorești definitive privind reintegrarea în munca a unui salariat constituie infracțiune.

În cazul acestor infracțiuni menționate acțiunea penală se pune în mișcare la plângerea persoanei vătămate, iar împacarea părților înlătură răspunderea penală.





Constituie infracțiune fapta persoanei care, în mod repetat, stabilește pentru salariații încadrați în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Sunt prevăzute de asemenea, infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de munca în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii, infracțiunea de primire la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.

## 5. Prevenirea și combaterea corupției

### 5.1. Conceptul de corupție și necesitatea incriminării corupției

Corupția este un fenomen social și juridic care s-a manifestat și se manifestă în orice societate și în orice formă de organizare a puterii, fiind o manifestare de abatere de la moralitate, de la datorie, care exprimă o gravă degradare morală, un abuz de putere, de funcție, în scopul obținerii de avantaje materiale ori alte foloase ilegale ori imorale fie prin șantaj, constrângere, mituire, înșelăciune, fie prin orice alte mijloace asemănătoare.

Fenomenul corupției nu reprezintă o noutate în domeniul infracționalității din România, ci există de mult timp, fiind de multe ori acceptat ca o practică obișnuită (bacșiș, ciubuc, darul).

Convenția penală a Consiliului Europei privind corupția, semnată de România în 1999, definește corupția în două modalități de săvârșire: activă și pasivă.

Corupția activă: „promisiunea, oferirea sau darea cu intenție, de către persoane, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, unui funcționar public, pentru sine ori pentru altul, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la îndeplinirea unui act în exercițiul funcțiilor sale”.

Corupția pasivă: „solicitarea ori primirea cu intenție, de către un funcționar public, direct sau indirect, a unui folos necuvenit, pentru sine ori pentru altul, sau acceptarea unei oferte sau promisiuni a unui astfel de folos, în vederea îndeplinirii ori abținerii de la îndeplinirea unui act în exercițiul funcțiilor sale”.

Și Convenția Uniunii Europene cu privire la combaterea actelor de corupție, delimitează aceleași două forme: **corupția activă** – acțiunea deliberată a unei persoane,



care, direct sau printr-un intermediar, promite sau oferă un avantaj de orice natură unui funcționar și **corupția pasivă** – acțiunea deliberată a unui funcționar, care, direct sau printr-un intermediar, solicită sau primește avantaje de orice natură.

Totalitatea faptelor de corupție existente, la un moment dat, într-o societate și a formelor de manifestare a acestora constituie fenomenul corupției.

Evoluția societății, tranziția către o economie de piață, avansarea procesului de privatizare au imprimat fenomenului de corupție particularități și caractere distincte, dependente de evoluția social-istorică, economică și culturală, de sistemul legislativ în transformare.

Fenomenul corupției constituie o amenințare atât pentru democrație, cât și pentru supremația dreptului, echității sociale și justiției, erodează principiile unei administrații eficiente, subminează economia de piață și, totodată, pune în pericol stabilitatea instituțiilor statale.

Corupția este o abatere de la moralitate, de la datorie, de la cinste, care exprimă o gravă degradare, descompunere morală, un *abuz de putere, de funcție, din partea celor investiți cu exercițiul acestora, săvârșit în scopul de a obține avantaje.*

Din perspectivă criminologică corupția reprezintă un comportament deviant de la anumite standarde sociale, faptele și actele unor indivizi care, profitând de funcția sau poziția socială deținută, acționează pentru obținerea unor avantaje personale prin mijloace ilicite.

Corupția nu înseamnă doar darea și luarea de mită, primirea de foloase necuvenite, ci marchează renunțarea la respectul față de lege și morală, putând îmbrăca forme diverse la nivel politic, administrativ și economic, diversitate care influențează direct intensitatea percepției publice față de acest fenomen.<sup>4</sup>

Indiferent ce formă îmbracă, corupția presupune existența a doi subiecți și a unui interes reciproc care acționează relația coruptibilă.<sup>5</sup>

Formele, cauzele și intensitatea fenomenului de corupție diferă în funcție de anumiți factori economici, sociali, culturali și comportamentali.

---

<sup>4</sup> V. Dobrinou, *Corupția în dreptul penal român*, pag.46

<sup>5</sup> Idem, pag.47



O primă cauză a corupției este negarea ordinii sociale și a legilor, ceea ce conduce la procese distructive, neurmate în timp util de procese de restructurare pe baze noi ale statului de drept, însă principala cauză a creșterii corupției, ca fenomen social, se află în zona politicului.<sup>6</sup>

Lipsa de stabilitate legislativă, constând în modificări frecvente ale cadrului normativ în domeniul prevenirii și combaterii corupției, poate fi o altă cauză a fenomenului corupției.

De asemenea, lipsa transparenței în modul de funcționare a instituțiilor publice, birocrația rigidă, lipsa de eficiență a unui aparat administrativ, controlul insuficient și ineficient sunt alte cauze care favorizează corupția.

În doctrină, se consideră că principala cauză socială a corupției este inegalitatea socială.

Corupția poate fi generată și de organizarea necorespunzătoare a sistemului judiciar.

Pentru România, acest lucru este reflectat și de Barometrele Globale asupra Corupției realizate în ultimii ani care arată că neaplicarea efectivă a legii, ineficiența măsurilor anticorupției, corupția și lipsa transparenței în administrarea justiției rămân probleme de anvergură.<sup>7</sup>

Și rapoartele Direcției Naționale Anticorupție reflectă semnificativ fenomenul corupției. Astfel în anul 2008, **se constată o creștere cu 64% a numărului inculpaților trimiși în judecată și dublarea numărului celor aflați în stare de arestat preventiv** în condițiile în care rechizitoriile reprezintă **10%** din totalul soluțiilor pe fond, dispuse de procurorii direcției. Acest lucru denotă **o creștere semnificativă a complexității cauzelor finalizate prin trimiterea în judecată**, printr-un număr de rechizitorii apropiat de cel din anul 2007 fiind trimiși în judecată, în anul 2008, cu **268 inculpați mai mult decât în anul precedent**. Și în raportul de activitate pentru anul 2009 se constată creșterea numărului de persoane condamnate definitiv, sporirea numărului de inculpați arestați preventiv, înăsprirea sancțiunilor dispuse prin hotărâri nedefinitive, menținerea complexității cauzelor instrumentate, majorarea procentajului de apeluri și recursuri admise. Pentru anul 2010 în raportul de activitate se menționează constatarea creșterii

---

<sup>6</sup> Idem, pag.53

<sup>7</sup> Barometrele Globale asupra Corupției, [www.transparency.org.ro](http://www.transparency.org.ro)



numărului de cauze aflate în instrumentare cu 20% și a celor soluționate cu 12%, sporirea numărului de rechizitorii cu 31%, creșterea cu 17,7% a numărului persoanelor condamnate definitiv, de la 131 la 154, condamnarea unor persoane cu înalte funcții publice în dosarele de mare corupție, dar și înăsprirea sancțiunilor dispuse prin hotărâri definitive ale instanțelor.<sup>8</sup>

Raportul preliminar al Comisiei Europene cu privire la corupție pentru anul 2008 a semnalat de asemenea, întârzieri în punerea în aplicare a unei strategii coerente de recrutare în sistemul judiciar, în înființarea Agenției Naționale de Integritate, în elaborarea unei strategii globale și punerea în aplicare a unor proiecte reprezentative pentru lupta împotriva corupției la nivel local.

Fenomenul corupției produce efecte nefavorabile grave, generează sărăcia, probleme sociale majore, îndepărtează investitorii serioși, diminuează încrederea în instituțiile și autoritățile publice.

Fiind o problemă de maximă importanță pentru societate, doctrina penală are preocupări constante privind identificarea cauzelor de natură juridică ale corupției, (spre exemplu: ineficiența legilor conjugată cu lipsa de fermitate în aplicarea acestora, devansarea juridicului de activitatea infracțională, slaba motivare financiară a personalului organelor judiciare), în vederea eficientizării măsurilor privind prevenirea și combaterea faptelor de corupție.<sup>9</sup>

Însă, combaterea corupției nu poate fi realizată eficient decât prin redresare economică, politică și morală a societății, ca premisă hotărâtoare pentru a asigura respectarea legii de către cetățeni. Măsurile menite să asigure un trai decent pentru toți cetățenii, combinate cu o preocupare constantă de impunere a legii penale, vor crea condiții hotărâtoare pentru diminuarea corupției.<sup>10</sup>

### **Alte concepte**

Noțiunea de **risc de corupție** vizează *probabilitatea apariției unui eveniment sau de realizare a unei acțiuni vizând un angajat, colectiv profesional sau domeniu de activitate, susceptibile să aibă consecințe semnificative asupra integrității personalului, desfășurării în condiții de transparență a activităților specifice instituției și capacității de*

<sup>8</sup> [www.pna.ro](http://www.pna.ro)

<sup>9</sup> M.Murea, *Luarea de mită și primirea de foloase necuvenite- infracțiuni de corupției*, pag.34

<sup>10</sup> V.Dobrinioiu, *op.cit*, pag.57



acțiune de care aceasta trebuie să dispună în contextul atribuțiilor ce-i revin conform reglementărilor în vigoare.<sup>11</sup>

Astfel, dacă prin deciziile luate sau prin comportamentul personalului terțe persoane primesc avantaje sau sunt evitate dezavantaje/sanctiuni sau dacă terțele persoane pot oferi diverse foloase personalului putem vorbi despre existența riscului la corupție în acel domeniu de activitate.

Exemplu: exercitarea unei funcții publice poate prezenta un risc de corupție, mai mare sau mai mic în funcție de anumiți factori de risc: domeniul de activitate, funcția deținută.

**Factorii de risc** sunt acele condiții particulare care influențează gradul de risc, aducându-și aportul la producerea unui eveniment/ unei acțiuni sau la crearea oportunității de dobândire de foloase.

Exemplu: faptul că un funcționar își desfășoară activitatea în cadrul departamentului urbanism reprezintă un factor care sporește gradul de risc, grad ce poate fi amplificat dacă funcționarul se ocupă de autorizații în construcții.

**Vulnerabilitatea** reprezintă o slăbiciune în sistemul procedurilor de planificare, desfășurare, asigurare logistică și control a activităților specifice care ar putea fi exploatată/speculată, traducându-se printr-o încălcare a legilor, ordinelor, regulamentelor, metodologiilor, procedurilor sau regulilor de desfășurare a activităților specifice.<sup>12</sup>

Cu alte cuvinte vulnerabilitatea reprezintă o situație care favorizează apariția și dezvoltarea riscurilor sau care reduce capacitatea de reacție la riscuri (potențiale sau existente). Cumularea mai multor factori de risc într-un domeniu de activitate îl fac pe acesta mai vulnerabil la corupție.

Vulnerabilitățile pot fi:

- reale (legate de specificul activităților, de competențele ori responsabilitățile categoriilor de personal)

---

<sup>11</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI*, pag.63.

<sup>12</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI*, pag.63-64.



- potențiale (care nu sunt vizate de nici o amenințare, dar care trebuie conștientizate și monitorizate, pentru situația înregistrării unor schimbări ulterioare care să determine materializarea lor).

Astfel, locuri, persoane sau categorii de activități pot constitui puncte de vulnerabilitate pentru entitățile publice.

În acest context, putem menționa cu titlu de exemplu câteva **domenii vulnerabile la corupție din cadrul unei entități publice:**

- Taxe și impozite
- Achiziții publice
- Fond funciar și restituirea proprietăților
- Atestări, autorizări, avize și licențieri
- Angajarea personalului
- Promovarea în carieră

**Dintre cauzele/factorii care generează și favorizează sau pot genera și favoriza manifestări ale corupției** menționăm:

- Nivelul de salarizare
- Formarea etică insuficientă a personalului
- Reglementări neclare sau contradictorii
- formularea lingvistică defectuoasă;
- conflicte ale normelor de drept;
- Control ierarhic insuficient
- Influențe din interiorul entității publice
- Influențe exercitate de terțe persoane
- Organizare defectuoasă a activității
- Cultura organizațională
- Lipsa măsurilor de sancțiune
- Ineficiența măsurilor de sancțiune
- Procedura de selecție și promovare a personalului
- Absența acțiunilor de prevenire a corupției
- lipsa/inadecvarea fundamentării actului normativ (inclusiv a celei economico-financiare);



- promovarea sau prejudicierea intereselor;
- existența normelor de trimitere și a normelor în alb;
- modul de exercitare a atribuțiilor autorităților publice;
- acces limitat la informație, lipsa transparenței adecvate;
- lipsa sau insuficiența mecanismelor de control;
- volumul mare de activități într-o anumită perioadă de timp;
- responsabilitate și răspundere.

## 5.2. Managementul riscurilor de corupție

**Managementul riscurilor de corupție** reprezintă *procesul de identificare a factorilor instituționali și individuali care favorizează sau pot favoriza săvârșirea faptelor de corupție, precum și elaborarea recomandărilor ori măsurilor necesare pentru prevenirea, atenuarea sau eliminarea probabilității de apariție și a efectelor/consecințelor acestora.*<sup>13</sup>

Managementul riscurilor reprezintă un sprijin util pentru entități întrucât sunt examinate toate aspectele referitoare la activitățile desfășurate, vulnerabile din perspectiva corupției și sunt ierarhizate riscurile ce pot antrena consecințe în planul integrității, definerii și aplicării unor măsuri eficiente de prevenire a corupției.

În acest sens sunt utilizate metode și instrumente adaptate situației particulare a fiecărei entități publice, având în vedere organizarea proprie, efectivul de personal, climatul organizațional și etic, specificul activităților desfășurate ori a serviciilor publice furnizate, natura și specificul riscurilor de corupție.

Managementul riscurilor de corupție presupune parcurgerea următoarelor etape:

### 1. pregătirea activității de management al riscurilor de corupție;

- a. stabilirea unei echipe de lucru și instruirea membrilor acesteia.
- b. stabilirea metodelor, tehnicilor și instrumentelor de identificare, descriere și evaluare a riscurilor de corupție (ex: metoda analizei situațiilor de muncă; observația, interviul, chestionare,

---

<sup>13</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI*, pag.64.



- c. colectarea documentației necesare pentru identificarea și descrierea riscurilor (acte normative, regulamente, ghiduri, proceduri care reglementează și asigură desfășurarea activităților în cadrul entității publice)
- d. informarea personalului și a partenerilor instituționali în vederea colaborării în cadrul procesului (temeiul legal, obiectivul evaluării, prezentarea procedului).

2. **identificarea și descrierea riscurilor**- evidențierea amenințărilor și vulnerabilităților potențiale la corupție, a înlănțuirilor de evenimente care ar putea conduce la săvârșirea unei fapte de corupție, urmărind să confere vizibilitate problemelor potențiale înainte ca acestea să se transforme în probleme reale, și includerea acestor informații în etapa ulterioară a procesului de management al riscurilor.<sup>14</sup>

Proceduri pentru identificarea zonelor specifice cu risc /vulnerabilitate la corupție:

- evaluarea cadrului normativ intern al instituției
- interviuarea personalului de conducere al instituției
- consultări cu structurile de control și audit intern
- analiza cazurilor de corupție
- evaluarea activității și a situațiilor specifice de muncă.

3. **evaluarea riscurilor** – presupune evaluarea probabilității de materializare și a impactului (consecințelor) asupra obiectivelor (activităților, rezultatelor așteptate, prestației profesionale a personalului) în cazul în care acestea s-ar concretiza, în acest proces parcurgându-se următoarele etape:

- a. estimarea probabilității de materializare a riscului inerent, identificat și descris;
- b. estimarea impactului asupra obiectivelor, în situația materializării riscului;

---

<sup>14</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI*, pag.78.





- c. aprecierea caracterului adecvat al măsurilor de control existente, pentru fiecare risc;
- d. evaluarea nivelului expunerii la riscuri de corupție, ca o combinație între probabilitate și impact;
- e. clasificarea și ordonarea riscurilor în funcție de gravitatea expunerii, în vederea stabilirii priorității măsurilor necesare pentru prevenirea/controlul acestora;<sup>15</sup>

**4. stabilirea și planificarea măsurilor de control** -etapa de dezvoltare a răspunsurilor la riscurile de corupție. Măsurile de control acțiuni care trebuie să le întreprindă, în funcție de situația specifică, managementul unei entități pentru a diminua probabilitatea ca un risc de corupție să se concretizeze și/sau pentru a reduce la minim repercusiunile/impactul acestuia asupra activității.

**5. comunicarea și raportarea;**

**6. monitorizarea și revizuirea periodică a riscurilor-** analiza rezultatelor procesului și stabilirea acțiunilor viitoare.

### **5.3. Măsurile de prevenire a faptelor de corupție**

#### **5.3.1. Organizarea și desfășurarea activităților de prevenire a faptelor de corupție**

O strategie eficientă de acțiune împotriva corupției în rândul personalului are la bază prioritatea activităților de prevenire față de cele de combatere, deoarece acestea din urmă implică o contaminare preexistentă a mediului organizațional specific instituției, precum și acțiuni complexe și îndelungate, cu costuri mari și rezultate incerte.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI*, pag.92.

<sup>16</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2 (5)/2009, *Concepția privind activitatea de prevenire a faptelor de corupție în cadrul structurilor M.A.I. pentru perioada 2009 – 2012*, pag.44.



**Activitatea de prevenire a corupției** cumulează totalitatea acțiunilor întreprinse pentru **identificarea și diminuarea** riscurilor și a situațiilor care favorizează apariția corupției, precum și acțiunile privind **formarea și menținerea** conduitei profesionale a personalului.

Prevenirea corupției presupune activități pentru îmbunătățirea procedurilor, schimbarea atitudinii funcționarilor față de corupție și îmbunătățirea gradului de integritate și performanță în cadrul instituțiilor publice. Acest proces impune implicarea și responsabilizarea atât a personalului aflat în funcții de conducere, cât și a personalului aflat în funcții de execuție, alocarea de resurse umane și financiare și totodată cooperarea cu structurile direct responsabile cu această problemă.

Principalul mijloc de reducere a numărului faptelor de corupție și a numărului personalului implicat în astfel de fapte îl reprezintă **organizarea și desfășurarea de activități de prevenire la nivelul fiecărei entități publice**, activități care vor determina totodată creșterea transparenței și a integrității în rândul personalului din cadrul unei instituții publice. Comportament integru în orice situație al personalului unei entități publice contribuie la îmbunătățirea calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

**În vederea prevenirii faptelor de corupție pot fi întreprinse multiple activități** vizând:

- organizarea unor activități de formare și instruire anticorupție, grupul țintă fiind reprezentat de personalul din instituții și autorități publice, în vederea inoculării dorinței funcționarului de a-și proteja propria integritate;
- realizarea de analize ale dinamicii corupției, sondaje de opinie la nivel instituțional și/sau la nivelul beneficiarilor serviciilor publice;
- elaborarea de strategii și programe de prevenire a corupției, în colaborare cu structurile specializate și/sau societatea civilă;
- inițierea și desfășurarea unor campanii de prevenire pentru conștientizarea cauzelor și a consecințelor faptelor de corupție;
- realizarea unor studii privind fenomenul de corupție, în vederea identificării cauzelor care o generează;
- identificarea, evaluarea și evidențierea riscurilor, factorilor de risc, vulnerabilităților și condițiilor care favorizează comiterea faptelor de corupție;



- elaborarea unor propuneri de măsuri concrete pentru limitarea săvârșirii faptelor de corupție;
- verificarea și evaluarea modului de implementare a măsurilor stabilite de strategiile și programele de prevenire a corupției;
- inițierea de parteneriate cu alte entități publice care desfășoară activități în domeniul luptei împotriva corupției și monitorizează modul în care acestea se derulează;
- realizarea de materiale cu caracter informativ și diseminarea acestora;
- informarea și educarea cetățenilor pentru conștientizarea necesității respectării legii, a consecințelor și costurilor corupției, precum și a importanței adoptării unui comportament activ în sesizarea faptelor de corupție;

Tot în acest **domeniu al activităților de prevenire a corupției**, ***Direcția Generală Anticorupție*** din cadrul ***Ministerului administrației și Internelor*** prin ***Serviciul Prevenire*** realizează studii de caz cu privire la faptele de corupție comise de personalul MAI, sau cu privire la abaterile disciplinare constatate cu ocazia desfășurării unor teste de verificare a integrității personalului.<sup>17</sup>

De asemenea o altă acțiune întreprinsă pentru prevenirea faptelor de corupție la nivelul structurilor Aparatului central al MAI, al instituțiilor și structurilor aflate în subordinea/coordonarea MAI, al inspectoratelor generale, al instituțiilor de învățământ din cadrul ministerului cu reședința în municipiul București, precum și la nivelul structurilor teritoriale ale MAI (de regulă inspectorat județean/similar, iar în cazul municipiului București pentru structurile MAI până la nivel secție de poliție/similar), este *desemnarea a unei persoane pentru sprijinirea activităților specializate de prevenire a corupției*, denumită ***consilier pentru integritate***.<sup>18</sup>

Consilierul pentru integritate asigură consilierea personalului structurilor MAI cu privire la prevenirea corupției, iar atribuțiile sale în aceste domenii completează atribuțiile din fișa postului. Acesta este totodată și membru al ***Grupului de lucru pentru prevenirea faptelor de corupției***, grup constituit în vederea elaborării planurilor de

---

<sup>17</sup> Idem pag. 49

<sup>18</sup> Idem pag. 50



prevenire a corupției, evaluării și analizei măsurilor, a modului de implementare a măsurilor, precum și pentru identificarea riscurilor și a vulnerabilităților la corupție.

### 5.3.2. Responsabilitatea în domeniul prevenirii corupției

În cadrul autorităților și instituțiilor publice atribuțiile consilierului pentru integritate din cadrul structurilor MAI reprezintă sarcina **consilierului de etică**, desemnat conform prevederilor Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată.

**Personalul de conducere** din cadrul instituțiilor și autorităților publice are obligația de a asigura măsurile necesare pentru a evita implicarea personalului din subordine în fapte de corupție, având responsabilitatea defășurării activităților de prevenire.

Astfel, pentru limitarea practicilor referitoare la corupție, acesta trebuie să se informeze permanent despre ceea ce se întâmplă în cadrul structurii pe care o conduce și să identifice indicatorii de alarmă la corupție, care oferă indicii cu privire la posibilitatea implicării subordonaților în fapte de corupție.

Potrivit *Ghidului anticorupție* elaborat de Direcția Generală Anticorupție din cadrul MAI, **indicatorii de alarmă la corupție** sunt clasificați astfel:<sup>19</sup>

#### a. indicatori neutri

- i. stil de viață luxos
- ii. contacte personale, suspecte, între personalul instituției și terți
- iii. manifestări de generozitate deosebită din partea firmelor (ex: sponsorizări)
- iv. modificări bruște ale comportamentului față de colegi și șefi
- v. executarea de activități suplimentare care nu se găsesc în fișa postului, fără aprobare și fără a informa despre aceste.

#### b. indicatori interni

- i. scurgerea de date sau informații despre anumite activități profesionale
- ii. ocolirea/ trecerea cu vederea a prevederilor regulamentelor;

---

<sup>19</sup> [www.mai-dga.ro](http://www.mai-dga.ro)



- iii. decizii/acțiuni neobișnuite, fără o motivație temeinică;
- iv. evaluări și decizii diferite în situații similare, care privesc persoane distincte;
- v. tănuirea unor situații de fapt ilegale;
- vi. timp de rezolvare surprinzător de mic pentru anumite sarcini de serviciu;
- vii. convorbiri telefonice suspecte;
- viii. încărcătură prea mare de lucrări pe o singură persoană.

### **c. indicatori externi**

- i. tratarea neobișnuit de amabilă a unora dintre persoanele cu care intră în contact;
- ii. schimbarea bruscă de atitudine în cadrul relațiilor cu colegii de serviciu și cu ceilalți membri ai comunității (vecini, rude);
- iii. organizarea, în mod frecvent, de petreceri costisitoare la care sunt invitate persoane cu funcții de decizie din structură sau persoane din lumea interlopă;
- iv. rezolvarea unor reclamații și sesizări, în mod repetat, în favoarea persoanelor reclamate;
- v. controale repetate fără o motivație plauzibilă;
- vi. interpretarea frecventă a rolului persoanei cu o (pretinsă) poziție de mare influență.

Legislația în vigoare (legislație referitoare la corupție, coduri de conduită, statute, regulamente) stabilește coordonatele generale ale unui comportament corect și integru pentru funcționar, astfel încât să nu se ajungă la fapte de corupție.

Rolul personalului de conducere este acela de a crea un climat de muncă propice unei activități eficiente, bazat pe încredere și corectitudine, prin reglementarea clară a competențelor, descrierea transparentă a atribuțiilor personalului, prin promovarea unui comportament integru și a lucrului în echipă, prin comunicare cu personalul din subordine.



Personalul contractual, încadrat în baza prevederilor Codului muncii, precum și persoanele care ocupă o funcție publică în cadrul autorităților și instituțiilor publice ale administrației publice centrale și locale, precum și în cadrul autorităților administrative autonome au obligația de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege, să își îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor (art. 43, alin 1, - legea 188/1999 privind statutul funcționarilor publici(r2)cu modificările și completările ulterioare).

De asemenea, *Statutul funcționarilor publici* în cap.V dedicat Drepturilor și îndatoririlor, secțiunea 2 *Îndatoriri* stipulează faptul că funcționarii publici sunt obligați să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici. Aceștia au dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Totuși, dacă superiorul ierarhic formulează dispoziția în scris, funcționarul public este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. În astfel de situații, funcționarii publici au îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția.

Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public, constituie o altă obligație a funcționarilor publici.

Funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje.

De asemenea, funcționarii publici au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate. Acestora le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

Exercitarea funcției publice în condiții de integritate, imparțialitate și transparență este reflectată prin **declarația de avere** pe care la numirea într-o funcție publică, precum și la încetarea raportului de serviciu, funcționarii publici sunt obligați să o prezinte, în



condițiile legii, conducătorului autorității sau instituției publice. Declarația de avere se actualizează anual.

În exercitarea funcției publice, funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al **conflictului de interese și al incompatibilităților**, stabilite potrivit legii.

Și **departamentele de control și audit** din cadrul entităților publice desfășoară activități de prevenire a faptelor de corupție:

- a) controale în vederea identificării incompatibilităților sau a conflictelor de interese;
- b) controale cu privire la organizarea, funcționarea, transparența serviciilor publice.

Personalul unei entități publice care se confruntă cu fapte de corupție are posibilitatea de a semnala aceste fapte instituțiilor specializate anticorupție (Direcția Națională Anticorupție din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcția Generală Anticorupție din cadrul Ministerului Administrației și Internelor), folosind oricare din modalitățile de sesizare: plângere, denunț, autodenunț, sesizare din oficiu, linia telefonică gratuită, email.

Funcționarii publici, personalul contractual și alte categorii de personal **care semnalează fapte de corupție beneficiază de protecție** potrivit *Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice care semnalează încălcări ale legii*, fapta lor constituind ***avertizare în interes public***.

Semnalările privind încălcările prevederilor actelor normative în vigoare, reprezintă o îndatorire de serviciu și demonstrează faptul că funcționarul are un spirit civic activ, moral, nepătat și că dorește să participe la respectarea eticii și a deontologiei profesionale.<sup>20</sup>

### **5.3.3. Metode de prevenire și combatere a corupției la nivelul entităților publice**

Printre metodele de prevenire și combatere a corupției folosite la nivelul entităților din administrația publică se numără:

<sup>20</sup> Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Ed. MAI, anul III, nr.2(5)/2009, ***Concepția privind activitatea de prevenire a faptelor de corupție în cadrul structurilor M.A.I. pentru perioada 2009 – 2012***, pag.58.



- Mediatizarea cazurilor de corupție
- Organizarea și realizarea de teste de integritate profesională
- Exigență sporită în ceea ce privește accesul publicului
- Implementarea unor sisteme de monitorizare audiovideo pentru locațiile unde se desfășoară activități cu publicul
- Intruirea etică în domeniul corupției a personalului
- Îmbunătățirea salarizării
- Proceduri de lucru clare, flexibile și transparente.
- Sancționarea cu celeritate a tuturor abaterilor angajaților
- Verificare atentă a personalului la recrutarea
- Creșterea rolului consilierilor de etică
- Protecția avertizorilor de integritate
- Transparență crescută în activitatea entităților publice
- Informarea cetățenilor
- Monitorizarea din partea presei și a societății civile
- Proiecte de prevenire a corupției derulate în colaborare cu alte entități publice
- Verificarea averilor, a conflictelor de interese și a incompatibilităților.

Un instrument eficient de prevenire a corupției în rândul personalului MAI - **testul de integritate**- a fost introdus prin Legea nr. 38 din 28 martie 2011 pentru aprobarea O.U.G. nr. 20/2009 pentru modificarea art. 13 alin. (2) și (3) din O.U.G. nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea M.A.I. și pentru reorganizarea unor unități din subordinea M.A.I. Actul normativ reglementează organizarea și desfășurarea de către DGA a testelor de integritate asupra întregului personal al M.A.I.

*„Art. 17<sup>1</sup> (1) Dobândirea calității de personal al Ministerului Administrației și Internelor presupune acordul implicit al acestuia pentru testarea integrității sale profesionale.*

*(2) Testarea integrității profesionale este efectuată de Direcția Generală Anticorupție și reprezintă o metodă de identificare, evaluare și înlăturare a vulnerabilităților și a riscurilor care determină personalul Ministerului Administrației și Internelor să comită fapte de corupție, constând în crearea de situații virtuale,*





*similare celor cu care se confruntă personalul în exercitarea atribuțiilor de serviciu, materializate prin operațiuni disimulate, circumstanțiate de comportamentul acestuia, în vederea stabilirii reacției și conduitei adoptate.*

*(3) În situația în care, cu ocazia testării integrității profesionale, se constată comiterea unor fapte de natură penală, Direcția Generală Anticorupție, sesizează organul de urmărire penală competent, potrivit legii.*

*(4) În situația în care, cu ocazia testării integrității profesionale, se constată că personalul supus testării a comis abateri de la normele legale în vigoare, altele decât cele prevăzute la alin. (3), se vor dispune măsuri administrative și / sau disciplinare, conform prevederilor legale care reglementează activitatea personalului Ministerului Administrației și Internelor.*

*(5) Procedura de testare a integrității profesionale se stabilește prin ordin al ministrului administrației și internelor.”*

**Testarea integrității profesionale** reprezintă o metodă de identificare, evaluare și reducere a riscurilor și a vulnerabilităților care favorizează/determină comiterea faptelor de corupție. Prin aplicarea testelor de verificare a integrității profesionale se verifică comportamentul profesional (reacția, conduita), se previn faptele de corupție, se previne apariția și extinderea factorilor de risc și a vulnerabilităților, pentru verificare avându-se în vedere situații similare cu cele cu care se confruntă sau se poate confrunța personalul în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

#### **5.4. Evoluția reglementării faptelor de corupției în dreptul românesc**

Din consemnările istorice ale cărturarilor, aflăm că primele reglementări ale faptelor de corupției apar incriminate în vechiul drept penal românesc începând cu domniile fanariote; dregătorii Principatelor Române acumulau foloase de pe urma exercitării calității de administratori publici și de pe urma funcției de judecători; judecătorii puteau fi sancționați, după legile vechi, dacă se lăsau corupți.



Dar, delictul de corupției nu mai este semnalat de istorici până la sfârșitul secolului al-XVIII-lea.

Pravilniceasca Condică a domnitorului Ipsilante (1780) prin art. 7 interzicea luarea și darea de mită a judecătorilor, dar nu incrimina faptele de corupție ale funcționarilor (cu excepția ispravnicilor). Era incriminată, ca delict distinct pentru prima dată în Europa, fapta de trafic de influență a reclamantului sau apărătorului constând în apelarea la un al treilea pentru a-i cere să pună influența sa în joc. Nu se cerea ca persoana influentă să fi intervenit în schimbul unui avantaj material, se cerceta numai dacă făcuse apel la o persoană influentă și erau pedepsiți atât persoana influentă, cât și cel care făcuse apel la aceasta.

Condica criminalicească și procedura ei, din 1826, în timpul domniei lui Sturza, sancționa numai faptele funcționarilor care înlesneau evadarea condamnaților ce se aflau sub supravegherea lor, prin pedeapsa cu închisoarea și erau obligați să ajute la urmărirea evadaților, iar dacă eșuau aveau obligația să plătească dublul prețului corupției în beneficiul instituțiilor de binefaceri.

Condica de drept penal și de procedură penală, intrată în vigoare în 1852, în timpul lui Știrbei Barbu, sancționa corupția pasivă și activă cu pedepse diferite din punctul de vedere al gravității, iar mituitul era considerat mai periculos decât mituitorul și pedepsit mai sever.<sup>21</sup>

Codul penal de la 1865, având drept model Codul francez din 1810, incrimina numai corupția pasivă (luare de mită, art. 144-145) și traficul de influență (art.146). Codul cuprinde o reglementare modernă a corupției pasive, conținând un sistem de norme, riguros stabilite, prevede pedepse determinate și echilibrate, introduce mai multă precizie în expresie, incriminând și „acceptarea promisiunii”.<sup>22</sup> Paralel cu aplicarea normelor Codului penal, în teritoriile românești aflate sub ocupare străină se aplicau alte reglementări în materia corupției ale altor coduri străine, similare sub unele aspecte cu cele aplicate pe teritoriul Principatelor Române (spre exemplu destinația sumelor plătite cu titlu de sancțiune se vărsa la fondul săracilor).

<sup>21</sup> V. Dobrinoiu, op.cit., pag 92-98.

<sup>22</sup> Idem, pag.99



Codul penal din 1936 a reprezentat un progres incontestabil pe planul reglementărilor penale și a servit intereselor societății românești. Acesta incrimina darea de mită (art.250), luarea de mită (art.251), traficul de influență (art.252) și remunerația injustă (primirea de foloase necuvenite, art.240).<sup>23</sup>

Codul penal din 1969 a preluat în mare măsură concepția Codului penal anterior, aducând în același timp și unele modificări colaterale, dar în ceea ce privește conținutul infracțiunilor de corupție, acesta a fost păstrat și introdus în capitolul I, titlul V infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciu: luarea de mită (art.254), darea de mită (art.255), primirea de foloase necuvenite (art.256), traficul de influență (art.257).

De asemenea, în legislația ulterioară anului 1989 corupția a fost reglementată printr-o serie de acte normative.

Astfel, prin Legea 65/1992 pentru modificarea și completarea Codului penal, privind unele fapte de corupție, s-au realizat primele modificări ale normelor de incriminare a faptelor de corupție.

La articolul 254 s-a introdus un nou alineat care incrimina "fapta prevăzută în alin. 1, dacă a fost săvârșită de un funcționar cu atribuții de control, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani și interzicerea unor drepturi."

Și la art. 255 alineatul 4 s-a modificat în sensul că "dispozițiile art. 254 alin. 3 se aplică în mod corespunzător, chiar dacă oferta nu a fost urmată de acceptare."

Art. 256 alin.1 s-a modificat astfel că „primirea foloase necuvenite de către un functionar,direct sau indirect, de bani ori de alte foloase, dupa ce a indeplinit un act in virtutea functiei sale si la care era obligat in temeiul acesteia, se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda."

Iar art. 257 s-a modificat în sensul că „primirea ori pretinderea de bani sau alte foloase, ori acceptarea de promisiuni de daruri, direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul, săvârșită de către o persoana care are influența sau lasă să se creadă ca are influență asupra unui funcționar sau alt salariat, pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act ce intra în atribuțiile sale de serviciu, se pedepsește cu închisoare de la 2 la 7 ani."

Primele modificări de amploare privitoare la regimul juridic aplicabil faptelor de corupție au fost introduse prin Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și

---

<sup>23</sup> Idem, pag.103



sanționarea faptelor de corupție, modificată prin Legea 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției.

Articolul 5 al Legii 78/2000 prevede patru categorii de infracțiuni:

- infracțiunile de corupție
- infracțiunile asimilate infracțiunilor de corupție
- infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție sau cu cele asimilate acestora
- infracțiuni contra intereselor financiare ale Comunității Europene.

Infracțiunile de corupție sunt infracțiunile prevăzute la [art. 254-257](#) din Codul penal, la art.6<sup>1</sup> și 8<sup>2</sup> din Legea 78/2000, precum și infracțiunile prevăzute în legi speciale, ca modalități specifice ale infracțiunilor prevăzute la art. 254-257 din Codul penal, în funcție de calitatea persoanelor care săvârșesc sau față de care se săvârșesc faptele ori în raport cu sectoarele de activitate unde acestea se comit).

Unele măsuri privind protecția persoanelor care au reclamat sau au sesizat încălcări ale legii în cadrul autorităților și instituțiilor publice și al altor unități au fost reglementate prin Legea 571/2004.

Prin Legea 278/2006 pentru modificarea și completarea Codului Penal a fost incriminată fapta de conflict de interese, prin introducerea art.253<sup>1</sup> (art. 301 în viitorul Cod penal).

Preocupările internaționale pentru prevenirea și combaterea corupției s-au materializat prin mai multe acte normative și documente cu caracter internațional.

În viitorul Cod penal (legea 289/2009) infracțiunile de corupție sunt prevăzute la art. 289-294, fiind incriminate luarea de mită, darea de mită, traficul de influență, cumpărarea de influență, fapte săvârșite de către membrii instanțelor de arbitraj sau în legătura cu aceștia, fapte săvârșite de către funcționari străini sau în legătura cu aceștia.

România a ratificat o serie de convenții în această materie:

- Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, ratificată prin Legea nr.365/2004
- Convenția penală privind corupția, ratificată prin Legea nr.27/2002



- Convenția civilă asupra corupției, ratificată prin Legea 147/2002.

Eforturile susținute din partea autorităților responsabile continuă în acest domeniu, întrucât problema corupției, a prevenirii și combaterii acesteia a constituit și constituie o preocupare permanentă pentru fiecare stat în parte în vederea găsirii soluțiilor pentru prevenirea și combaterea acestui fenomen cu implicații economice, sociale, juridice și morale majore.



## REFERINȚE/BIBLIOGRAFIE

1. **Strategia Națională Anticorupție** privind prevenirea și combaterea corupției în sectoarele vulnerabile și administrația publică locală pe perioada 2008-2010 – Hotărârea Guvernului nr.609/2008;
2. Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern, cuprinzând standardele de management/control intern la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control managerial – Standardul 1 „Etica, Integritatea”, Standardul 11 „Managementul riscului”;
3. Buletin documentar și de informare privind activitatea de prevenire și combatere a corupției, Editura MAI, anul III, nr.2(5)/2009.
4. Concepția privind activitatea de prevenire a faptelor de corupție în cadrul structurilor MAI pentru perioada 2009 – 2012.
5. Metodologia de identificare a riscurilor și a vulnerabilităților la corupție în cadrul structurilor MAI.
6. **Ghid anticorupție**, Ministerul Internelor și Reformei Administrative, Direcția Generală Anticorupție, 2008.
7. Boroi Alexandru, Radu-Sultănescu Valentin, Neagu Norel, *Drept penal. Partea specială. Culegere de spețe pentru uzul studenților*, Editura All Beck, București, 2002
8. Dobrinoiu Vasile, Hotca Mihai-Adrian, Neagu Norel, Murea Maris, Cășuneanu Costel, *Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție*, Editura Wolters Kluwer, București, 2009
9. Dongoroz Vintilă, Kahane Siegfried, Oancea Ion, Stănoiu Rodica, Fodor Iosif, Iliescu Nicoleta, Bulai Constantin, Roșca Victor, *Explicații teoretice ale Codului penal român, Partea specială*, Vol. IV, Editura Academiei Române, All Beck, București, 2003
10. Diaconescu Horia, *Infrațiuni de corupție și cele asimilate sau în legătură cu acestea*, Editura All Beck, București, 2004
11. Dobrinoiu Vasile, Hotca Mihai-Adrian, Brînză William Gabriel, *Probleme de drept din jurisprudența penală*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008



12. Dobrinoiu Vasile, Neagu Norel, *Drept penal, Partea specială, Teorie și practică judiciară*, Editura Wolters Kluwer, București, 2008
13. Dobrinoiu Vasile, *Corupția în dreptul penal român*, Editura Atlas Lex, București, 1995
14. Diaconescu Horia, *Modificări aduse structurii și conținutului infracțiunilor de luare și dare de mită, primire de foloase necuvenite și trafic de influență prin Legea 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție*, Revista Dreptul, nr.4/2001
15. Dicționarul explicativ al limbii române- DEX, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998
16. Loghin Octavian, Toader Tudorel, *Drept penal. Partea specială*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1994.
17. Lascu Ioana, Lascu Laura Codruța, *Infracțiuni de corupție. Noi incriminări*, revista Pro Lege nr.4/2000
18. Nistoreanu Gheorghe, Boroii Alexandru, Molnar Ioan, Dobrinoiu Vasile, Pascu Ilie, Lazăr Valerică, *Drept penal. Partea specială*, Editura Europa Nova, București, 1997
19. Murea Marius, *Luarea de mită și primirea de foloase necuvenite- infracțiuni de corupție*, Editura Wolters Kluwer, București, 2009
20. Papadopol Vasile, Pavel D., *Formele unității infracționale în dreptul penal român*, Casa de editură și presă „Șansa” SRL, București, 1992.
21. Toader Tudorel, *Drept penal. Partea specială. Culegere de probleme din practica judiciară pentru uzul studenților*, Editura All Besk, București, 2003
22. [www.just.ro](http://www.just.ro)
23. [www.scj.ro](http://www.scj.ro)
24. [www.ccr.ro](http://www.ccr.ro)
25. [www.transperancy.org.ro](http://www.transperancy.org.ro)
26. [www.pna.ro](http://www.pna.ro)
27. [www.mai-dga.ro](http://www.mai-dga.ro)
28. [www.oecd.org](http://www.oecd.org)



## Legislație

- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
- Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată(2), cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Ordinul Președintelui ANFP nr. 4500/2008 stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare și transmitere a datelor și informațiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și la implementarea procedurilor disciplinare.
- Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice
- Ordin nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial





- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției
- Legea nr. 38/2011 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 20/2009 pentru modificarea art. 13 alin. (2) și (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Administrației și Internelor și pentru reorganizarea unor unități din subordinea Ministerului Administrației și Internelor
- Ordonanța de urgență nr. 43/2002 privind Direcția Națională Anticorupție, cu modificările și completările ulterioare
- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare
- Lege nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative
- Legea 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Codul penal
- Constituția României
- Hotărârea Guvernului nr. 175/2008 privind stabilirea modelelor Registrului declarațiilor de avere și Registrului declarațiilor de interese.