



SIGMA

Suport pentru Consolidarea
Administrației și Managementului
în Țările Europei Centrale și de Est

Distribuție generală

OCDE/GD(96)21

Moldova

TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI LEGISLAȚIEI SERVICIULUI PUBLIC

Documente SIGMA: Nr. 5



O inițiativă mixtă a
OECD/CCET și EC/PHARE
finanțată în special de EC/PHARE

- Traducerea acestor materiale a fost posibilă cu suportul Inițiativei pentru Reforma Serviciului Public și Guvernelor Locale, afiliată Open Society Institute, Budapesta, Ungaria.

The translation of these materials has been possible with the support of Local Government and Public Service Reform Initiative (affiliated with the Open Society Institute, Budapest, Hungary).

- Traducerea acestui document a fost efectuată de către Centrul de Inovații Sociale, Chișinău, Moldova în cadrul unui Proiect finanțat de către NISPACEE, Bratislava, Republica Slovacă.

The translation of this document has been performed by Social Innovation Center, Kishinau, Moldova within a Grant awarded by the NISPACEE, Bratislava, Slovak Republic.

- Se aduc mulțumiri NISPACEE (Rețeaua de Instituții și Școli pentru Administrare Publică din Europa Centrală și de Est) și SIGMA/OECD pentru susținerea acordată la organizarea proiectului în cauză.

We express our acknowledgement to NISPACEE (The Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe) and SIGMA/OECD for organisational support to the Project concerned.

- Se aduc mulțumiri Academiei de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova pentru asistența logistică la realizarea proiectului.

We express our gratitude to the Academy of Public Administration of Moldova for logistical support offered to the implementation of this project.

- Traducere din limbile engleză și/sau franceză, care sunt limbile oficiale ale acestei publicații intitulată "TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI LEGISLAȚIEI SERVICIULUI PUBLIC", drept de autor, OECD, Paris 1996. OECD nu poartă responsabilitate asupra calității traducerii acestui document.

Translation from the English and/or French texts, which are the official versions of this publication entitled "CIVIL SERVICE LEGISLATION CHECKLIST", copyright, OECD, PARIS 1996. OECD cannot be responsible for the translation quality and coherence of this document.

Distribuție generală

OCDE/GD(96)21

TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI
Legislației serviciului public

Documente SIGMA: Nr. 5

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
Paris 1996

28997

Documentul complet este accesibil la OLIS în format original

Programul SIGMA

SIGMA -- Suport pentru consolidarea administrației și managementului în țările Europei Centrale și de Est - reprezintă o inițiativă comună a Centrului pentru Cooperare Economică cu țările în perioada de tranziție al OECD și Programul PHARE al Uniunii Europene, finanțată în special de către CE/PHARE. OECD și un număr de țări membre ai OECD deasemenea furnizează susținere financiară. SIGMA susține eforturile în reforma administrării publice în Europa Centrală și de Est.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) reprezintă o organizație inter-guvernamentală având în componența sa 29 de țări democratice dezvoltate, cu o economie de piață avansată. Centrul orientează asistența referitoare la o serie largă de probleme de ordin economic și suportul consultativ al organizației către țările în proces de reformare din Europa Centrală și de Est și din fosta Uniune Sovietică. Phare acordă donații financiare pentru a sprijini țările-parteneri din Europa Centrală și de Est, până acestea din urmă vor fi gata să-și asume obligațiile de membru al Uniunii Europene.

Fiind fondată în 1992, SIGMA activează în cadrul Serviciului de Management Public al OECD care oferă informație și investigații de expert în managementul public persoanelor care se ocupă de elaborarea politicilor și facilitează contactul și schimbul de experiență între managerii antrenați în sectorul public. Prin intermediul PUMA, SIGMA oferă la 11 țări un volum valoros de cunoștințe tehnice, acumulate în decurs de mulți ani de studii și acțiune.

Guvernele participante și Secretariatul SIGMA colaborează într-o manieră flexibilă pentru a stabili programe de lucru destinate dezvoltării capacității de guvernare în pas cu prioritățile fiecărui Guvern și misiunii SIGMA. Inițiativa se bazează pe un cadru de administratori publici experimentați, care furnizează servicii de consultare și analiză comparativă dintre variate sisteme de administrare. SIGMA deasemenea activează cu alți donori internaționali, promovând reforma administrativă și dezvoltarea democrației.

În cadrul activității efectuate, SIGMA acordă o înaltă prioritate activității de facilitare a cooperării dintre guverne. Această practică include asigurarea suportului logistic necesar pentru formarea rețelelor de practicieni din administrarea publică în Europa Centrală și de Est și dintre acești practicieni și omologii lor din alte țări democratice dezvoltate ale OECD.

SIGMA lucrează în șase domenii: Reforma Administrativă și Strategii Naționale, Managementul Procesului de Elaborare a Politicilor, Managementul Cheltuielilor, Managementul Serviciului Public, Supravegherea Administrativă și Serviciul Informațional.

Dreptul de autor aparține OECD, 1996

Cererile pentru a primi permisiunea de a reproduce sau traduce întregul material sau o parte din el urmează să fie depuse la următoarea adresă: Șefului Serviciului pentru Publicații, OECD, 1, rue Andre-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Viziunile exprimate în această publicație nu reprezintă opiniile oficiale ale Comisiei, OECD, țărilor-membri, ori a țărilor din Europa Centrală și de Est, participante în cadrul Programului.

Întroducere

Agendele politice în cadrul Țărilor Europei Centrale și de Est (CEEC) implică programe majore de reformare democratică și economică. Stabilizarea macroeconomică, privatizarea, integrarea europeană, reforma sistemelor de protecție socială, reforma sistemului de impozitare, descentralizarea în autoadministrare, sunt cele mai tipice domenii de reformă. Numărul de legi noi ce reglementează reformele și schimbarea sistemelor este considerabil. În acest context, necesitatea unui serviciu public eficient devine evidentă. O administrare permanentă și profesionistă ar fi un instrument, nu numai pentru dezvoltarea politicii și proiectarea legilor, dar și pentru implementarea lor, pentru administrarea sistemelor stipulate de aceste legi.

Dezvoltarea administrației, ca instrument de executare a reformelor economice și politice menite să gestioneze sistemele propuse, cere investiții de termen lung și trebuie protejată de abuzuri și lipsă de gestiune. Calitățile și experiența în cadrul fiecărui domeniu de reformă și asigurarea unei continuități profesionale sunt obiectivele de esență pentru stabilirea serviciului public în CEEC.

Dar aceste țări nu au o tradiție recentă de legislație specifică și aplicabilă celor desemnați să execute puterea și serviciul administrării publice. Cu excepția Poloniei, unde a existat Legea cu privire la Funcționarii Publici din 1982, (modificată în 1994), a Estoniei, Ungariei, Letoniei și Lituaniei – care au o nouă legislație a serviciului public -- relațiile de lucru în administrațiile publice ale țărilor în tranziție sunt reglementate de Codurile Muncii.

În toate 11 țări cu care SIGMA cooperează, crearea unei administrații permanente, non politice și profesionale este recunoscută ca fiind necesară în scopul îndepărtării de la administrația moștenită, unde admiterea și cariera nu erau bazate pe merit, ci pe motive politice sau altele, și unde demisiile nu erau bazate pe motive obiective profesionale. O lege specială, Legea Serviciului Public, este percepută ca mijloc de identificare a serviciului public, a calităților, responsabilităților și drepturilor funcționarilor publici, cât și a condițiilor lor de muncă. O astfel de lege este necesară și pentru a defini relațiile dintre funcționar și alte legi, în caz dacă ele sunt superioare, complementare sau subordonante, cum este codul muncii, legile despre dreptul la pensii, etc.

O lege ce determină serviciul public trebuie să conțină prevederi de protecție a serviciului public față de o intervenire politică, sau altele la fel de importante, și trebuie să mai conțină prevederi ce țintesc la ridicarea calităților și a performanței cadrelor dominate de această lege. În scopul de a beneficia de condiții mai sigure de desemnare, funcționarii publici trebuie să fie chemați să corespundă la anumite standarde de calitate și performanță.

De aceea, Legea Serviciului Public trebuie să stabilească o balanță dintre datoriile și responsabilitățile implicate în serviciul public și drepturile care asigură o integritate profesionistă în activitatea oficiului. Legea trebuie să abordeze un număr de obiective. În special, legea trebuie:

- să ridice calitățile cadrelor pentru a ridica performanța, să garanteze un anumit grad de independență pentru acele cadre care execută puterea în scopul prevenirii abuzului politic și să cultive standarde de etică corespunzătoare în administrația publică;
- să abiliteze guvernul să adapteze administrarea la necesitățile schimbate, de ex. restructurările, limitarea costurilor sau la realocarea resurselor umane de la o branșă a administrației publice la alta;
- să legitimizeze administrația publică în ochii cetățenilor și să facă cetățenii și alte grupuri de cadre de stat să accepte trăsăturile evidențiate ale unui serviciu public profesionist (asigurând o balanță dintre cerințele față de calități și datorii pe de o parte, și drepturi și beneficii pe de alta);
- să asigure o carieră atractivă în serviciul public și să rețină persoanele în cadrul ei.

Obiectivele codului muncii sunt diferite. Codul muncii tinde să creeze condiții favorabile, echitabile și politic determinate pentru toți angajații, într-aceleși timp definește obligațiunile lor generale. De aceea

este natural ca un cod al muncii să concentreze drepturile formale ale muncitorilor și mai puțin standardele calitative și interesul muncitorilor în eficacitatea sau supremația legii. Pentru a judeca sau determina problemele calității, muncitorii particulari trebuie să depindă de alți parametri, așa cum sunt tradițiile de domeniu, concurența de piață și aportul sindicatelor. Pentru angajații publici, problemele calității sunt de obicei definite în legislații specifice ale serviciului public.

În țările, unde angajarea publică era mult timp reglementată de codurile muncii, înțelegerea diferenței dintre un cod al muncii și o Lege a Serviciului Public tinde să fie limitată. SIGMA a dezvoltat următorul Tabel de Control pentru a face aceste înțelegeri clare și pentru a ajuta proiectanții Legii Serviciului Public să consulte și să considere cele necesare. Tabelul de Control nu recomandă soluții specifice, dar accentuează asupra celor ce trebuie luate în considerație, la fel și asupra consecințelor probabile ale soluției considerate.

Această publicație deja fusese propusă unor echipe de legislatori ale unor țări. Ea a fost de asemenea folosită ca bază pentru multele revizuri legislative SIGMA în CEEC. Tabelul este, încă, un document practic ce definește un serviciu public imparțial, profesionist și permanent în termeni legali, și acesta este motivul publicației prezente.

Acest document de referință reflectă legislația, la fel și schimbul de experiență și opinii dintre funcționarii publici în CEEC și țările OECD. Profesorul Keith W. Patchett, Universitatea din Wales, Cardiff, Regatul Unit, a unit conceptele și recomandările din aceste surse și le-a organizat în acest tabel de control.

Staffan Synnerström
Consilier Superior, Serviciul Public
SIGMA
Februarie, 1996

CUPRINS

1	OBIECTIVELE	6
2	SCOPUL LEGISLAȚIEI.....	7
3	MANAGEMENTUL INTEGRAL AL GUVERNULUI.....	8
4	LEGISLAȚIA SECUNDARĂ.....	9
5	FACTORII DE COST	10
6	ADMITEREA ÎN SISTEMUL SERVICIULUI PUBLIC	10
7	CONDIȚIILE DE SERVICIU	12
8	DATORIILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI.....	14
9	DISCIPLINA FUNCȚIONARULUI PUBLIC.....	14
10	DREPTURILE FUNCȚIONARILOR PUBLICI.....	15
11	PARTICIPAREA PERSONALULUI	16
12	INSTRUIREA	17
13	PREVEDERI DE TRANZIȚIE ȘI ECONOMII.....	17
14	STRUCTURA ACTULUI	19

TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI LEGISLAȚIEI

Serviciului public

Acest Tabel de Control intenționează să producă un mijloc de analiză, dacă materia inclusă în legislația serviciului public OECD a fost considerată la includerea ei în cadrul unui statut proiectat. Nu se intenționează ca acest Tabel să fie o călăuză pentru ceea ce trebuie de inclus în statut, nici nu stipulează cum se abordează anumite particularități. Alegerea rămîne la reflectarea circumstanțelor locale.

În acest tabel, "Actul" se referă la instrumentul legislativ primar ce guvernează serviciul public; "legislația" se referă la Act împreună cu legislația secundară creată ca supliment.

1 Obiectivele

Notă: Scopul obișnuit de a pune în vigoare legislația serviciului public include următoarele:

- (a) stabilirea unui serviciu public profesionist și politic neutru, care prestează servicii publice rapid și eficient la necesitățile poporului, imparțiale, necorupte și fără abuz de putere, dar devotate cerințelor guvernului.
- (b) definirea instituțiilor împuternicite să gestioneze funcționarii publici sau să monitorizeze gestiunea lor executată de către ministere/agenții.
- (c) asigurarea selectării funcționarilor publici bazată pe merit, ca rezultat al unei competiții deschise și echitabile.
- (d) asigurarea unui acces egal la admitere și promovare în serviciul public și a unei cariere de serviciu.
- (e) crearea unui regim de datorii pentru funcționarii publici, orientat spre echitate, continuitate și imparțialitate *în...*, responsabilitate *pentru...*, performanța funcției;
- (f) garantarea unui număr de drepturi, beneficii, și a altor condiții de angajare, care vor atrage funcționari publici de înaltă calitate.

1.1 Obiectivele vor fi oare asigurate satisfăcător de legislație? În particular:

- (a) există oare o balanță corectă dintre constrîngerile funcționarilor publici, care rees din regimul de datorii și statutul special, inclusiv privilegiile pozitive cu care sunt dotați?
- (b) există oare o protecție adecvată a securității muncii sau a perioadei de oficiu, care va asigura protecția funcționarilor publici de politizarea serviciului și abuzul puterii politice?
- (c) sunt oare beneficiile prevăzute (de ex., în termeni de condiții de muncă, concediu, posibilități de promovare, indemnizații, asigurarea sănătății și pensiilor) suficiente pentru atragerea și reținerea calităților dorite ale cadrelor necesare?

1.2 Conține însăși Actul constatări ale obiectivelor de destinație? Sau regulamentul prevăzut de Act, ori comentariile asociate, specifică oare obiectivele suficient de clar pentru parlament sau pentru cei antrenați în legislație?

2 Scopul legislației

2.1 *Ce categorii de cadre executante ale funcțiilor serviciului public trebuie să se supună acestei legislații? Conține oare Actul definiții clare sau descrieri ale categoriilor de cadre?*

2.2 *In special, clarifică oare Actul faptul dacă legislația --*

- (a) *trebuie limitată la acei funcționari, care execută funcții executive și administrative pentru stat (funcționari de stat)?*
- (b) *se extinde de asemenea și asupra celor care execută funcții similare pentru guvernele locale?*

Funcționarii de stat

2.3 *În caz dacă legislația este limitată la funcționarii de stat, clarifică oare Actul situația dacă ea tinde să fie aplicată la funcționarii preocupați de administrarea autorităților distincte de stat, cum sunt:*

- (i) *oficiul prezidențial?*
- (ii) *parlamentul?*
- (iii) *oficiul unui plenipotențiar sau oficii similare?*
- (iv) *curțile?*

2.4 *Dacă legislația este limitată la funcționarii de stat, aceasta se referă la cei care îndeplinesc funcții de responsabilitate (funcționari superiori), sau se referă și la cadrele de susținere ("angajații industriali de stat", cum sunt secretarii, operatorii computer, șoferii, curieri și garda de securitate, etc.)?*

2.5 *Dacă legislația este în principiu legată de funcționarii superiori, atunci clarifică oare Actul următoarele:*

- (a) *cum vor fi identificați acei funcționari (de ex., care dețin o postură în cadrul unei liste de posturi autoritare, sau o clasă de posturi, sau ranguri în serviciu)?*
- (b) *ce regulamente legale guvernează angajații industriali de stat?*

2.6 *Dacă legislația este limitată la funcționarii superiori de stat, include oare ea prevederi care abilitază angajații industriali de stat să apeleze la ranguri de funcționari superiori sub o formă de promovare internă (ex. prin obținerea calificărilor necesare sau trecerea prin examene speciale)?*

2.7 *Dacă legislația este limitată la funcționarii de stat, se intenționează oare apelarea la alte categorii suplimentare la cele menționate mai sus? Dacă este așa, atunci ea se aplică la:*

- (a) *membrii judiciari (judecători sau magistrați care execută funcții judiciare)?*
- (b) *membrii forțelor disciplinare (de ex. forțele armate, poliția, vama și granicerii, funcționarii din penitenciare)?*
- (c) *angajații serviciilor medicale de stat (de ex. medicii și asistentele)?*
- (d) *angajații în serviciile educaționale de stat (de ex. universitatea și profesorii școlari)?*
- (e) *angajații transportului național și ai comunicațiilor?*
- (f) *angajații autorităților parastatale sau agențiilor?*

Notă: Cu cât mai multe categorii sunt incluse, cu atât crește necesitatea de concretizare dacă prevederile legislative generale (ex. datoriile și drepturile) pot fi egal aplicate fiecărei categorii, și, dacă nu, să se facă prevederi spre a modifica corespunzător aceste prevederi. În multe cazuri, poate fi mai bine de pus în vigoare o legislație separată, care presupune explicit necesități speciale ale unei categorii (deși problemele comune cu cele specificate de Act pot fi abordate similar sau cu referință la cele specificate de Act).

2.8 *Dacă legislația nu intenționează să fie aplicată la unele din aceste categorii, clarifică oare Actul (ex. prin excluderea cuvintelor) și indică oare Actul de care altă lege sau legislație sunt guvernate aceste categorii?*

Alte categorii cu excepția angajaților de stat

2.9 *Dacă legislația intenționează să fie aplicată la alte categorii de persoane adăugător la oficialitățile de stat, aceasta include oare:*

- (a) angajații guvernelor locale?
- (b) membrii aleși ai guvernării de stat sau guvernării locale?

2.10 *Dacă legislația prevede persoanele alese, consideră ea oare faptul că acestor persoane nu li se poate oferi dreptul la funcție?*

Oficialități politice, de termen fix, sau pe contract

2.11 *Este oare legislația legată numai de cei angajați permanent sau și de cei cu servicii de durată? Dacă este așa, atunci s-a luat în considerare postura legală a acelor, care:*

- (a) sunt numiți de ministere sau alte persoane alese pentru a le acorda servicii politice sau de elaborare politică în cursul unui termen de oficiu al ministrului sau altei persoane?
- (b) este admis un contract personal care să execute serviciul public pentru un termen fix sau un scop anumit?

2.12 *Dacă astfel de cazuri sunt admise, ar trebui oare Actul să:*

- (a) indice cum, când, și de către cine numirile și contractele pot fi făcute, cum aceste cazuri sunt reglementate și limita de aplicare asupra lor a prevederilor generale legislative?
- (b) asigure protecție împotriva abuzului de putere în cazurile când sunt incompatibile cu obiectivele Actului în acordarea serviciului public permanent?

3 Managementul Integral al Guvernului

3.1 *Este oare legislația construită pe un sistem de management integral guvernamental al întregului serviciu public? În caz dacă astfel de legislație nu există, ar putea oare Actul (sau altă legislație) să stabilească un astfel de sistem?*

Notă: obiectivele propuse acestui sistem sunt în scopul asigurării că cineva va fi responsabil pentru securitatea:

- (a) echității relațiilor dintre diferite părți ale serviciului public și diferite regiuni;
- (b) unei garanții a standardelor de calitate în cadrul serviciului public;
- (c) unei apropieri oneste față de toți funcționarii publici;

- (d) unei executări devotate și profesioniste a deciziilor politice ale guvernului în cadrul serviciului public;
- (e) condițiilor ce permit mobilitatea funcționarilor publici la serviciu (care este necesară în cazul când funcționarii publici obțin termen durabil de oficiu și nu pot fi demisionați);
- (f) unei monitorizări adecvate a costurilor economice a serviciului public și a unui control central asupra sumelor și distribuției;
- (g) unui monitoring independent asupra implementării legislației serviciului public.

3.2 *Dacă nu se prevede funcția de management integral guvernamental, cum se va asigura aceste obiective? Dacă managementul este întreprins separat de fiecare minister/agenție cum se va coordona și monitoriza activitățile de management în colectiv, astfel ca să fie aplicate standarde comune?*

3.3 *Dacă se prevede un sistem de management integral guvernamental, atunci:*

- (a) să fie o autoritate centrală de management (de ex. o comisie sau departament) cu puteri de elaborare politică și legislație secundară pentru tot sistemul serviciului public?
- (b) sau, să existe o unitate centrală cu experiență proprie de management a resurselor sale umane, însărcinată să coordoneze managementul prestat de minister/agenție și menită să stabilească standarde comune elaborând legislație secundară și îndrumare?
- (c) cărui minister sau organ al guvernării centrale se va subordona o astfel de unitate sau departament (de ex. prim-ministrului, consiliului de miniștri, ministerului serviciului public)?

4 Legislația secundară

4.1 *Consideră pe deplin oare Actul necesitatea inevitabilă a legislației suplimentare, secundare?*

Notă: Legislația secundară este inevitabilă din următoarele motive:

- (a) logic nu este practicabil ca toate detaliile noilor aranjamente să fie hotărâte de parlament;
- (b) detaliile se vor schimba frecvent, în special în perioada reformei, și este incert faptul că parlamentul va avea timp pentru acestea;
- (c) multe din detalii sunt de puțin interes parlamentului, și ele pot fi abordate de un grup specializat de experți (de ex. comisia sau departamentul serviciului public, sau consiliul ministerial);
- (d) multe detalii depind de principii deacum aprobate de parlament, și se pot cere implementate la aviz și rapid; această sarcină ține mai mult de un organ guvernamental.

4.2 *Identifică oare Actul autoritățile împuternicite să elaboreze legislație secundară, ce ar da efect variatelor cerințe generale ale Actului?*

4.3 *Unde există necesitatea standardelor sau practicilor comune, sau necesitatea de reglementare a problemelor care afectează serviciul public integral, este oare clar că elaborarea legislației secundare trebuie să fie conectată de, sau să implice un organ central de autoritate (de ex. consiliu ministerial, ministerul de finanțe)?*

4.4 *Este oare executabil faptul proiectării legislației secundare concomitent cu Actul, astfel ca întreaga schemă legislativă să fie prezentată parlamentului și considerată concomitent?*

Conținutul legislației secundare

4.5 *A fost oare trasată o balanță dintre conținutul Actului (în termeni de structuri și principii de bază) și cea a legislației secundare (în termeni de detalii, prevederi procedurale și administrative)?*

4.6 *În particular:*

- (a) este oare Actul în cauză principalul care stabilește cadrul de principii și care identifică esențele noilor aranjamente și rezolvă a cele probleme care par controversate chestiunile care prezintă un interes pentru parlament?
- (b) autorizează oare Actul chestiuni mici, sau specifice, sau de natură procedurală, abordate de legislația secundară, în special cum sunt:
 - (i) numărul și distribuția posturilor, nivelelor, rangurilor și gradelor?
 - (ii) procedurile de angajare și promovare, inclusiv metodele de examinare sau asigurare a competiției?
 - (iii) procesele de evaluare a performanței?
 - (iv) orele de lucru?
 - (v) condițiile de administrare a concediilor?
 - (vi) nivelurile de remunerare și condițiile și nivelurile de subvenții?
 - (vii) procedurile disciplinare?
- (c) Ar trebui oare să fie însărcinate unele autorități centrale cu prerogative să dezvolte și să emită un cod de conduită /etică și un cod disciplinar?

5 Factorii de cost

5.1 *Este oare clar cum sunt abordați factorii de cost relevante serviciului public în contextul sistemului bugetar de stat?*

5.2 *In special, este oare clar:*

- (a) cum și de cine sunt determinate și controlate costurile serviciului public (de ex. remunerarea, subvențiile, pensiile, cheltuielile operaționale, etc.)?
- (b) cum și de cine este determinat, monitorizat și controlat numărul total de funcționari publici și aparte în fiecare minister/agenție, în consistență cu procesul bugetar de stat?
- (c) dacă sunt necesare proceduri adăugătoare pentru abilitarea parlamentului să exercite control asupra cheltuielilor și numărului de cadre, să asigure eficiență în serviciul public?

5.3 *Dacă aceste chestiuni nu sunt relatate în legislația existentă sau în altă legislație asociată (de ex. legea despre buget, nu ar trebui oare ca Actul să le abordeze)?*

6 Admiterea în Sistemul Serviciului Public

6.1 *Este oare sistemul de nominalizare un sistem de carieră, sau poziție, sau o combinație a ambelor? Așadar, clarifică oare Actul dacă funcționarii publici sunt numiți:*

- (a) în serviciul public cu nivel și rang, apoi înaintează prin grade concomitent cu progresarea carierei; sau
- (b) la posturi specifice pe care le abandonează pentru un alt post concomitent cu vârsta sau experiența obținută?

6.2 *Sunt oare prevederile legislative ce țin de selectare (și remunerare, promovare și mobilitate) pe deplin consistente cu sistemul adoptat?*

Calificările

6.3 *Prevede oare Actul în mod cuprinzător tema calificărilor de admitere în serviciul public? În particular:*

- (a) Conține oare Actul o constatare a calificărilor și restricțiilor generale de aplicare pentru toate cazurile?
- (b) Sunt oare clar determinate și publicate calificările necesare pentru admitere în particular (de ex. prin legislație secundară, descriere a funcției)?
- (c) Constată oare Actul condițiile de admitere a persoanelor de altă naționalitate?

6.4 *Specifică oare Actul cum și cine poate elabora regulamente relevante mai detaliate?*

6.5 *Este oare necesar de inclus în legislație prevederi specificate la cerințele de studii necesare, în special, cerințe ce țin de niveluri specifice, sau grade, sau poziții?*

6.6 *Există oare forme speciale de niveluri de studii (de ex. specialist în training administrare publică la o instituție națională) pentru a i se conferi o prioritate la admitere în general, sau admitere pentru o categorie specifică de posturi etc.*

Modul de admitere

6.7 *Cere oare Actul admiterea prin concurență deschisă bazată pe meritele celor calificați?*

6.8 *În caz de se adoptă un sistem bazat pe carieră, cere oare Actul o formă de examinare deschisă în general pentru admiterea în serviciul public?*

6.9 *Dacă consurența nu este cerută, este oare clar cum și cine va executa selectarea, în modul în care se va exclude patronajul, nepotismul, prejudiciile și parțialitatea?*

Relațiile legale

6.10 *Clarifică oare Actul:*

- (a) că relațiile legale sunt cele dintre funcționarul public și stat, și mai puțin dintre funcționar și ministerul/agenția dată?
- (b) cine dispune de autoritate să intervină din numele statului în relațiile legale (de ex., liderul ministerului/agenției)?

6.11 *Este oare structura responsabilă pentru luarea deciziilor asupra desemnării de cadre astfel formată ca să prevină nepotismul, parțialitatea și să faciliteze mobilitatea dintre ministere/agenții?*

6.12 *Este oare consiliul ministerial, sau alt organ central, atribuit cu responsabilitate de a:*

- (a) desemna în post oficialități de cel mai mare nivel?

- (b) supraveghea procesul de desemnări în integritate?

6.13 *Prescrie oare legislația cum se duce evidența formală asupra desemnărilor și când ea începe?*

6.14 *Ar trebui oare ca un jurământ să fie o pre-cerință pentru desemnare? Dacă este așa, care este consecința de nedepunere a acestui jurământ?*

Probarea

Notă: desemnarea unui funcționar public în post presupune o angajare financiară pe termen lung. De aceea multe țări OECD cer desemnaților să treacă satisfăcător prin o perioadă de probare anterior confirmării desemnării.

6.15 *Este prevăzută o oarecare perioadă de probare inițială și obligatorie anterior desemnării, care trebuie trecută satisfăcător?*

6.16 *Dacă este, atunci oare:*

- (a) este perioada de probare suficient de mare pentru o sesizare corespunzătoare?
- (b) este sesizată performanța, ce ar garanta o judecată profesionistă și onestă?
- (c) va fi desemnarea confirmată și completată de o decizie la un nivel ce ar exclude nepotismul și parțialitatea?
- (d) funcționarului neconfirmat i se va oferi o extindere a perioadei sau o revizuire a ei?
- (e) este funcționarul intitulat pe parcursul duratei de probare (dacă este, care sunt titlurile)?

7 Condițiile de serviciu

Registrul cadrelor

7.1 *Este oare elaborată o prevedere pentru instituții de menținere a unui registru al cadrelor pentru fiecare funcționar și în responsabilitatea căreia autorități va decurge ea?*

7.2 *Cere oare legislația confidențialitatea registrelor, dar și garantează funcționarilor dreptul să inspecteze și să schimbe conținutul fișierelor sale personale?*

7.3 *Este oare făcută o prevedere care ar determina care organ are putere să elaboreze regulamente detaliate în acest aspect?*

Avansarea și promovarea

7.4 *Prevede oare legislația când și cum funcționarii publici pot avansa în carieră și pot fi promovați, și cine ia decizii în acest aspect?*

7.5 *Va fi oare decizia de un anumit nivel și va putea să:*

- (a) facă posibilă avansarea oriunde în administrația de stat?
- (b) prevină nepotismul și parțialitatea?

7.6 *Prevede oare Actul un sistem de apreciere a performanței funcționarilor publici?*

7.7 *dacă prevede, atunci:*

- (a) cum, de cine și cât de frecvent se face aprecierea?
 - (b) este aprecierea conectată *de...* și formează baza *pentru* avansare și promovare?
 - (c) va avea funcționarul dreptul de acces la aprecierea scrisă și de a provoca o sesizare?
- 7.8 *Sunt oare avansările și salariile automate ca rezultat al superiorității sau completării unor perioade prescrise de serviciu sau trebuie readuse, în total sau parțial, la performanță?*
- 7.9 *Sunt oare acordate prime pentru servicii speciale? Dacă sunt, atunci în ce condiții și cine ia deciziile relevante?*
- 7.10 *Sunt oare cerute calificări adăugătoare și/sau examinări pentru avansări la un grad nou sau pentru desemnare la un post nou? Pot fi aceste cerințe determinate de durata serviciului mai mult decât de legislație?*
- 7.11 *În ce condiții promovările și desemnările la posturi noi sunt supuse unei competiții pe merit, și este oare clar, că utilizarea metodei de competiție este determinată și competiția însăși va fi derulată astfel, ca să excludă nepotismul sau parțialitatea?*
- 7.12 *Sunt oare posturile vacante în minister/agenție deschise pentru toți cei ce dispun de calități corespunzătoare sau mereu sunt disponibile numai celor din cadrul ministerului/agenției?*
- 7.13 *Dacă vacanșiile sunt deschise pentru toți, cere oare legislația publicarea unui anunț general pentru serviciul public?*

Transferul

- 7.14 *În ce limită sau condiții poate un funcționar public să se transfere la alt minister/agenție?*
- 7.15 *Datorită faptului, că transferul se face la cererea sau cu consimțământul funcționarului, există oare condiții excepționale în care se obligă transferul funcționarului public?*
- 7.16 *Are dreptul funcționarul public, care devine de prisos, la prioritatea să fie transferat la o poziție echivalentă în alt minister/agenție la apariția unui loc vacant?*
- 7.17 *Prevede oare structura de luare a deciziei posibilitatea utilizării transferului ca mijloc de dezvoltare ale carierei sau de evitare a excesului de cadre?*

Terminarea

- 7.18 *Conține oare Actul o constatare a condițiilor în care relația legală poate fi terminată? În special, prescrie oare legislația condițiile în care serviciul poate fi terminat din motivele:*
- (a) stare gravă a sănătății?
 - (b) incompetență/necorespundere la serviciu sau performanță insuficientă?
 - (c) exces de cadre sau lichidarea ministerului/agenției, în cazul celor fără oficiu de durată?
 - (d) conduită neadecvată?
 - (e) necesitatea demisiei funcționarului public, cerința de demisie?
- 7.19 *Prevede oare Actul ca aceeași autoritate ce desemnează este și organul autorizat de terminare, și se specifică și procedurile, și dreptul la apel/revizuire în aspectul terminării serviciului?*

- 7.20 *Ce drepturi (ex, subvenții, pensii, re-desemnare) are un funcționar public a cărui serviciu este terminat din anumite motive?*
- 7.21 *Ce drepturi speciale are un funcționar fără durată de oficiu, a cărui angajare este terminată din cauza excesului de cadre sau în urma lichidării ministerului/agenției (de ex., drepturi la pensie mai mare, limitări la plăți)? Sunt prevăzute costurile acestor drepturi de bugetul de stat?*
- 7.22 *Sunt prevăzute oare în legislație reglementări la aceste proceduri, ordine de prioritate, cu ajutorul cărora se identifică funcționarii a căror angajament este dat terminării, unde este nevoie de reduceri de cadre cu metode ce ar exclude nepotismul sau parțialitatea?*

8 Datoriile funcționarilor publici

Datorii speciale

- 8.1 *Conține Actul sau prevede totalitatea datoriilor funcționarilor publici, în calitate de oficialități de stat, care tind să-și asigure neutralitatea, prudența, devotamentul, eficiența și responsabilitatea față de guvern și stat?*
- 8.2 *În special, prevede oare Actul următoarele:*
- (a) *datoria de a se supune unor ordonanțe legislative a superiorilor, sau condiții și proceduri prin care funcționarul public ar putea refuza să îndeplinească un ordin ce-l consideră neadecvat?*
 - (b) *datoria de a informa publicul la cerință cu excepția informației secrete stabilită de legea relevantă, și datoria de a menține confidențialitatea informației care cade sub definiția legală a informației secrete?*
 - (c) *limita datoriei de a nu fi angajat la alt serviciu salariat, sau business (și cine poate acorda permisiunea la astfel de angajări atunci când ea nu este incompatibilă cu responsabilitățile funcționarului public)?*
 - (d) *condițiile unei datorii de a residia într-o localitate specială sau a unui transfer provizoriu la alt loc de muncă și alte responsabilități?*
 - (e) *datoria de a nu solicita onorarii, sau alte beneficii de la terțe persoane pentru îndeplinirea funcțiilor sale de funcționar public?*
 - (f) *datoria de a trece comisia medicală pentru cercetarea capacității fizice și mintale necesare pentru îndeplinirea funcțiilor de oficiu?*
 - (g) *datoria necesară de executare a datoriilor cu devotament, conștiincios și fără întârzieri, fără parțialitate și neinfluențat de opinii politice sau îndatoriri, sau fără utilizare greșită a puterii, și, în general, să funcționeze respectabil, să nu devieze în conduită, ceea ce ar fi incompatibil cu calitatea de membru al serviciului public.?*

Codul de Conduită

- 8.3 *Prevede oare Actul publicarea unui Cod al Conduitei, care ar specifica detaliate îndrumări funcționarilor publici cum să-și realizeze funcțiile în variatele condiții ce pot apărea pe parcurs?*

9 Disciplina funcționarului public

- 9.1 *Stabilește oare Actul un sistem disciplinar transparent pentru funcționarii publici care ar*

corespunde unor standarde judiciare calitative?

9.2 *În special:*

- (a) sunt specificate oare adecvat temeliile pentru acte disciplinare identificate de Act în termeni ce ar corespunde standardelor legalității, și este oare indicată clar relația cu datoriile statutare și Codul de Conduită?
- (b) constată oare Actul penalitățile aplicabile conduitei neadecvate și cazurile când ele pot fi aplicate prin ordin?
- (c) identifică oare Actul organele de executare a funcțiilor disciplinare și diferențiere a acelor cazuri, ce țin de decizia superiorilor și celor ce trebuie ascultate la tribunalul disciplinar?
- (d) prevede oare Actul componența tribunalelor disciplinare (care nu include inițiatorii și persecutorii cazului) cu o componență suficientă pentru executarea sarcinii?
- (e) este oare componența tribunalelor astfel, încît să fie posibilă o decizie independentă?
- (f) include oare Actul prevederi ce ar asigura un proces onest, cu drept la asistență juridică, la reprezentanță aleasă de acuzat, la cunoașterea sentinței și mărturiilor, la ascultarea apărării și la apel?
- (g) există oare o prevedere pentru organul de apel general, pentru toate tribunalele disciplinare, să asigure standarde comune de luare a deciziei?
- (h) autorizează Actul elaborarea unui set standard de regulamente și proceduri, sau a Codului Disciplinar ce tin de inițierea, ascultarea și decizia asupra cazurilor?
- (i) cere oare legislația, ulterior unei perioade stabilite, distrugerea evidențelor și revelațiilor care au fost înregistrate în registrele personale ale funcționarilor publici?
- (j) specifică oare legislația condițiile în care funcționarii publici pot fi suspendați pe parcursul procedurilor disciplinare, și drepturile lor în cursul suspendării și în cazul când ei sunt găsiți nevinovați?

10 Drepturile funcționarilor publici

Drepturi specifice:

10.1 *Conține oare Actul un cadru de bază de drepturi specifice atribuite funcționarului public?*

10.2 *În particular, ar trebui oare Actul să autorizeze următoarele drepturi (supuse unor limitări necesare)?-*

- (a) dreptul persoanelor calificate la acces egal în serviciul public
- (b) dreptul la salariu (dacă volumul salariului ține mai mult de performanță și nu de vîrstă sau longevitate de muncă)
- (c) dreptul de a avea un nivel de salarizare stabilit de un proces de negociere colectivă?
- (d) dreptul la un ordin în scris al superiorului, dacă legalitatea sau corectitudinea ordinului este în discuție
- (e) dreptul să adere la un sindicat sau asociație profesională, sau dreptul la grevă
- (f) dreptul să adere și să mențină un post al unui partid politic și să participe la activități politice, care sunt compatibile cu realizarea funcțiilor de funcționar public

- (g) dreptul la un concediu minim anual și la concedii din cont propriu
- (h) dreptul de a recurge la judecată sau alte autorități independente în scopul soluționării disputelor ce țin de relațiile de muncă
- (i) dreptul să fie angajat la alte servicii în caz dacă sunt compatibile cu funcțiile deținute
- (j) dreptul de a nu fi transferat fără consimțământ și numai în cazuri determinate de exigențele serviciului
- (k) dreptul să primească și să ceară instruire corespunzătoare din contul statului și să primească concedii de studiu
- (l) dreptul la subvenții speciale (de ex., pentru muncă în depărtare, deplasări oficiale, transfer, pe timp de boală, achitări casnice, muncă adăugătoare și muncă foarte dăunătoare)
- (m) dreptul la condiții speciale de angajare (ex. concediu de maternitate/paternitate, tratament medical pentru sine și familie, pensii și alocații de invaliditate pentru sine și familie).

10.3 *Prevede oare Actul că trăsăturile detaliate a acestor drepturi (ex, cantități, volumuri, condiții de atribuire) pot fi determinate - câteodată și de alte mijloace, cum este legislația secundară, descrierea funcțiilor, directive administrative?*

Costurile implementării

10.4 *Au fost oare calculate costurile de implementare a drepturilor contemplate?*

10.5 *Este oare bugetul de stat capabil să achite aceste costuri? Dacă nu, atunci trebuie oare schimbate sau excluse unele prevederi sau proceduri întru suspendarea unor drepturi speciale, pînă va permite situația financiară?*

11 Participarea personalului

11.1 *Prevede oare legislația participarea personalului serviciului public sau a reprezentanților lor în managementul proceselor de luare a deciziilor?*

11.2 *În particular:*

- (a) clarifică oare legislația limitele și metodele în care sindicatele sau asociațiile profesionale au dreptul să se implice în chestiunile personalului?
- (b) sunt oare funcțiile sindicatelor sau asociațiilor limitate la capacități colective (de ex., negocieri de salarizare, considerarea condițiilor schimbate de angajare sau legislație nouă cu privire la atribuire)?
- (c) sau ele se limitează la reprezentarea intereselor unui funcționar individual (de ex., în dispute de angajare sau procese disciplinare)?
- (d) sunt oare sindicatele sau asociațiile împuternicite să exercite funcții reprezentative colective pentru toți funcționarii publici în ministere/agenții aparte sau ele sunt limitate la un rol general al serviciului public?
- (e) sau trebuie ca reprezentarea colectivă în ministere/agenții să fie prevăzută de un organ consultativ sau reclamatoriu ales de funcționarii publici din cadrul acestui minister sau agenție?

- (f) pot fi oare atribuite asociațiile sau sindicatele cu putere de reprezentare la tribunalele disciplinare?
- (g) trebuie oare să existe o prevedere pentru instituirea unui organ consultativ unic la nivel național adăugător la sindicate sau asociații?

12 Instruirea

- 12.1 *Face oare legislația prevederi adecvate pentru instruire, aderînd-o la avansare sau promovare?*
- 12.2 *Dacă Actul prevede dreptul și datoria pentru instruire, ce aranjamente sunt prevăzute pentru asigurarea și monitorizarea că această instruire este pe deplin și sistematic planificată și prestată pe parcursul serviciului?*
- 12.3 *Indică oare legislația organele responsabile de instruire și rolul instituțiilor naționale de instruire în acest aspect?*
- 12.4 *Există oare un mecanism de estimare a costurilor de instruire și cine le va include în bugetul de stat?*

13 Prevederi de tranziție și economii

- 13.1 *Conține oare Actul prevederi asupra necesității aranjamentelor de tranziție pentru condițiile determinate de prezenta legislație ce trec în condiții determinate de noua legislație?*

Graficul de timp și demararea

- 13.2 *Este oare dezvoltat un grafic de timp (de ex., folosind grafice de flux cu segment critic) pentru a determina cum noua legislație civilă va fi fazată pe trepte?*
- 13.3 *Face oare Actul ca prevederile sale să fie capabile să intre în vigoare conform acestor trepte?*
- 13.4 *Este oare clar că nici o prevedere a Actului nu va deveni lege pînă cînd alte prevederi de care ele depind nu vor intra în vigoare?*
- 13.5 *Permit oare datele propuse de demarare a unor părți speciale un timp real pentru pregătirea implementării anterior demarării?*

Transformarea funcționarilor publici existenți

- 13.6 *Include oare legislația prevederi care țin de pozițiile persoanelor, care deacum sunt angajate în administrația de stat și, de aceea supuse actualmente legii prezente? În particular, se referă aceasta oare la:*
 - (a) mijloacele cu ajutorul căror statutul celor ce funcționează în prezent ("funcționarii publici prezenți") va fi ajustat la noul sistem de serviciu public (de carieră sau post) și determinate noile niveluri, posturi și salarii?
 - (b) statutul și condițiile de serviciu a funcționarilor publici prezenți și celor posibil angajați în perioada de tranziție pînă cînd se va termina procesul de transformare?
 - (c) poziția funcționarilor publici prezenți care nu posedă calitățile cerute de Act sau care sunt descalificați de acest Act?

- (d) ce subvenții speciale pot fi alocate funcționarilor publici prezenți necalificați, din motivul longevității de serviciu sau în scopul încurajării lor de a obține calificări necesare?
- (e) dacă se prevăd reduceri în termeni de pensii, sau altele, pentru funcționarii publici existenți care demisionează sau care sunt supuși demisionării anterior ca legislația să intre în vigoare?
- (f) ce proceduri, autorități, și ce grafic de timp vor lua deciziile asupra viitorului funcționarilor publici existenți?

Chestiuni Generale de Tranzitie

13.7 *Care va fi statutul celor angajați anterior în administrația publică (ex. persoanele retrase din câmpul muncii) și a familiilor lor, vis-a-vis de privilegiile speciale de care se bucurau sub fosta lege (de ex., subvenții medicale și pensie)? În special:*

- (a) se vor păstra drepturile prevăzute de legea anterioară?
- (b) sau vor fi egalați cu cei ce dispun de aceleași posturi determinate de noua legislație?

13.8 *Care este statutul procedurilor disciplinare instituite, sau actelor disciplinare implementate contra funcționarilor publici existenți determinate de noua legislație? În particular, vor fi oare acele procedee suspendate, ajustate sau completate la cerințele noii legislații?*

13.9 *Care este starea disputelor de angajare a foștilor sau funcționarilor publici prezenți? În particular, vor fi ele oare completate de legea existentă?*

13.10 *Care este statutul și atribuirile persoanelor (dacă există), care, conform legii existente, sunt tratați ca, sau egalați cu funcționarii publici existenți? În special, sunt ei guvernați oare de legea existentă, sau sunt ei puși într-o poziție similară conform noii legislații?*

13.11 *În ce limite este considerată perioada de muncă anterioară în calcularea unor beneficii acordate de noua legislație?*

13.12 *Este nevoie oare de o prevedere pentru a asigura menținerea și transferul datelor personale stabilite de legea anterioară pentru a fi folosite conform legii existente?*

13.13 *Ce perioadă de grație trebuie oare acordată, în termenul căreia funcționarii publici existenți trebuie să ajusteze afacerile la noile cerințe ale legislației, să ajusteze și Codul de Conduire în ceea ce privește interesele financiare sau comerciale sau alte incompatibilități?*

13.14 *Ar trebui oare o legislație secundară relevantă determinată de legea existentă, să se mențină în vigoare dacă corespunde cu noul Act, pînă cînd o nouă legislație secundară va fi elaborată în scopurile noului Act?*

13.15 *Ar trebui oare să existe cerințe de referință cu alte legi, prevederi sau autorități, sau cu alte legi abrogate, să fie păstrate ca referințe la prevederi sau autorități relevante din noua legislație?*

Prevederi de abrogare

13.16 *Conține oare Actul o constatare completă a limitei de abrogare a legii anterioare cu privire la serviciul public?*

13.17 *Identifică oare Actul pe deplin prevederile fostei legi care trebuie păstrate (continue) pentru un rol specific sau o perioadă?*

14 Structura Actului

Notă: Următoarele întrebări pot fi binevenite pe parcursul elaborării Actului, și mai târziu, când proiectul textual al Actului este revizuit. Întrebări similare pot apărea în legătură cu legislația secundară elaborată ca supliment la Act.

14.1 *Este Actul structurat sistemic și în ordinea ce ar facilita dezbateră în Parlament și înțelegerea adecvată a celor ce vor beneficia de el?*

14.2 *În special, satisface oare Actul următoarele principii generale adoptate în comun de țările OECD?*

- (a) dacă de prevăzut, obiectivele Actului trebuie constatate la începutul documentului, fiindcă ele stabilesc ordinea în care prevederile trebuie citite.
- (b) conceptele de bază sau termenii folosiți de Act trebuie explicate sau definite anterior de a fi realizate.
- (c) aplicarea sau cuprinsul Actului (constatarea cazurilor generale abordate sau neabordate) trebuie să apară înaintea prevederilor aplicabile la aceste cazuri.
- (d) prevederile primare (sau de bază) trebuie situate înaintea celor subsidiare care dezvoltă sau largesc, sau depind de ele.
- (e) în special, propozițiile generale trebuie să fie situate înaintea unor constatări de excepții la ele.
- (f) prevederile de aplicare universală sau generală trebuie scrise înaintea celor ce țin de chestiuni specifice sau particulare.
- (g) prevederile ce determină crearea organelor trebuie situate înaintea celor ce guvernează activitățile și performanța funcțiilor lor.
- (h) prevederile ce determină drepturile, datoriile, autorizările sau privilegiile ("regula substanțială") trebuie situate înaintea celor ce stabilesc cum se va întocmi activitatea ("regula administrației sau procedurii").
- (i) prevederile la care se va face referințe frecvente trebuie scrise înaintea celor care nu vor fi adesea utilizate.
- (j) prevederile permanente trebuie situate înaintea celor în vigoare sau în aplicare pe un termen limitat (de ex., în cursul perioadei de tranziție).
- (k) prevederile ce afectează o serie de evenimente sau acțiuni relevante trebuie stabilite în ordine cronologică conform apariției evenimentelor sau acțiunilor.
- (l) terminologia trebuie urmată consistent în contextul Actului și legislației secundare; același termen trebuie folosit pentru același caz și alt termen pentru alt caz.
- (m) prevederile relevante trebuie adunate în același compartiment al Actului, și grupurile de prevederi distincte al prevederilor relevante trebuie localizate în părți separate ale Actului.
- (n) grupurile de prevederi și părțile trebuie aranjate conform aceluiași principii ce guvernează prevederile individuale.
- (o) referințele la totalitatea legislației importante (de ex., Codul Muncii și legile ce țin de pensii, asigurarea sănătății sau remunerarea) ce completează Actul trebuie expresiv elucidată în Act.

- (p) deasemenea se fac referințe numerice dintre prevederile Actului care sunt conectate într-un fel sau altul, dacă ele sunt enumerate corect.

- Traducerea acestor materiale a fost posibilă cu suportul Inițiativei pentru Reforma Serviciului Public și Guvernelor Locale, afiliată Open Society Institute, Budapesta, Ungaria.

The translation of these materials has been possible with the support of Local Government and Public Service Reform Initiative (affiliated with the Open Society Institute, Budapest, Hungary).

- Traducerea acestui document a fost efectuată de către Centrul de Inovații Sociale, Chișinău, Moldova în cadrul unui Proiect finanțat de către NISPAcee, Bratislava, Republica Slovacă.

The translation of this document has been performed by Social Innovation Center, Kishinau, Moldova within a Grant awarded by the NISPAcee, Bratislava, Slovak Republic.

- Se aduc mulțumiri NISPAcee (Rețeaua de Instituții și Școli pentru Administrare Publică din Europa Centrală și de Est) și SIGMA/OECD pentru susținerea acordată la organizarea proiectului în cauză.

We express our acknowledgement to NISPAcee (The Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe) and SIGMA/OECD for organisational support to the Project concerned.

- Se aduc mulțumiri Academiei de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova pentru asistența logistică la realizarea proiectului.

We express our gratitude to the Academy of Public Administration of Moldova for logistical support offered to the implementation of this project.

- Traducere din limbile engleză și/sau franceză, care sunt limbile oficiale ale acestei publicații intitulată “TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI LEGISLAȚIEI SERVICIULUI PUBLIC”, drept de autor, OECD, Paris 1996. OECD nu poartă responsabilitate asupra calității traducerii acestui document.

Translation from the English and/or French texts, which are the official versions of this publication entitled “CIVIL SERVICE LEGISLATION CHECKLIST”, copyright, OECD, PARIS 1996. OECD cannot be responsible for the translation quality and coherence of this document.

TABEL DE CONTROL AL CONȚINUTULUI LEGISLAȚIEI SERVICIULUI PUBLIC,

©Centrul de Inovații Sociale, Chișinău, 2000.

Tiraj: 500 ex.