

Conferința Științifică Națională “Regionalizare și Politici Regionale”, Târgu-Jiu, 25-27 Octombrie 2013, România
Regionalizare și Politici Regionale
Coord: Dumitru-Catalin ROGOJANU
ISBN: 978-973-166-373-9; e-ISBN: 978-973-166-477-4

**Observations On The Progress Of
The Civil Service Evolution And The
Necessity Of Reconsidering The Law
For This Domain From The
Perspective Of Regionalisation
[Aprecieri referitoare la evolutia
functiei publice si la necesitatea
reconsiderarii legislatiei incidente
domeniului in perspectiva
regionalizarii]**

Ion Cristinel RUJAN

pp. 39-47

©2014 The Authors & LUMEN Publishing House.

Selection, peer review and publishing under the responsibility of the conference organizers.

How to cite: Rujan, I. C. (2014). Observations on the progress of the civil service evolution and the necessity of reconsidering the law for this domain from the perspective of regionalisation [Aprecieri referitoare la evolutia functiei publice si la necesitatea reconsiderarii legislatiei incidente domeniului in perspectiva regionalizarii]. In Rogojanu, D. C. (coord.), Regionalizare si politici regionale (pp.39-47). Iasi, Romania: Editura LUMEN

Observations on the progress of the civil service evolution and the necessity of reconsidering the law for this domain from the perspective of regionalisation

[Aprecieri referitoare la evoluția funcției publice și la necesitatea reconsiderării legislației incidente domeniului în perspectiva regionalizării]

Ion Cristinel RUJAN¹

Abstract:

Central and local Public Administration in Romania needs a professional body of civil servants, which would not be subject to political influences, would enjoy the stability, on the basis of the career principles of the public function and of the legality and equity in the professional evaluation. Relatively recent changes in the law applicable to the civil service sector raise a lot of question marks regarding the respect of principles assumed by our country in the process of accession to the European space, in the sense that a number of amendments to the legal institutions, contained in legal texts, are based on ideas that generate the arbitrary administrative decisions, and the equivocal in the application of legal norms. Regionalization of Romania, as a process of complex administrative-territorial share and social-economic settlement, will involve a rethinking of the duties and powers of the public authorities at regional and local level, by transferring from the central public authorities, which will lead to large institutional imbalances and the tendency to abuse of regional or local authorities.

Keywords: *public function, civil servant, career, regionalization.*

¹ Ph.d. Lecturer, University „Constantin Brâncuși” of Târgu-Jiu

I Considerații introductive

Funcție publică poate fi definită în special prin raportare la norma juridică, care conține prevederi cu privire la această instituție juridică, în strânsă legătură cu noțiunile de serviciu public și funcționar public. Noțiunea de funcție publică reprezintă o noțiune fundamentală a dreptului public în general, a dreptului administrativ, în special, strâns legată de noțiunea de organ, autoritate, activitate administrativă etc. Funcția publică exprimă atât suma atribuțiilor cu care a fost investită legal persoana însărcinată, cât și totalitatea drepturilor și îndatoririlor pe care le are în realizarea competenței legale a organului în numele și pentru care lucrează.

Funcția publică reprezintă situația juridică a persoanei investită legal cu atribuții în realizarea competenței unei autorități publice, ce constă în ansamblul drepturilor și obligațiilor ce formează conținutul juridic complex al raportului juridic de serviciu generat între persoana fizică respectivă și organul care a investit-o. (Iorgovan, 1996, 152)

În conformitate cu art.2 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome, iar funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Activitatea desfășurată de funcționarii publici în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, în conformitate cu statutul lor și a legislației aplicabile domeniului, în care au încheiat un raport de serviciu, implică exercitarea prerogativelor de putere publică.

Organizarea administrației publice, managementul funcției publice și a funcționarilor publici în țara noastră se pliază pe structura unităților administrativ-teritoriale existente și consfințite constituțional, astfel încât o nouă organizare administrativ-teritorială, pe regiuni, va presupune și o restructurare a managementului funcției publice, sub anumite aspecte precum: numirea și eliberarea funcționarilor publici de către structuri de conducere regională sau persoane care dețin anumite calități, demnități ori funcții cu o anumită dependență politică; reconsiderarea atribuțiilor și competențelor pentru funcționarii publici, care vor avea o pregnantă componentă regională sau chiar locală; stabilirea unei noi concepții privind managementul resurselor umane în aplicarea principiului carierei funcționarilor publici, în sensul că se va impune realizarea unui program regional de gestiune a corpului funcționarilor publici, care să poată fi, de exemplu, transferați ori supuși mobilității numai în cadrul regiunii respective.

Pentru realizarea unei legislații adecvate în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici este necesar să avem în vedere ce reprezintă regionalizarea.

Regionalizarea reprezintă un proces complex, pentru a cărei definire sunt necesare clarificări de ordin conceptual în principal în privința unor termeni cum ar

fi: regiune, regionalism, autonomie locală, descentralizare, dezvoltare regională durabilă, politici și strategii regionale, etc. (Gorun, et all, 2013, 7)

Noțiunea de regiune are sensuri diferite în raport de domeniul la care ne referim, dar, întrucât în analiza unor aspecte legate de funcția publică, ne interesează mai mult sensul administrativ, de organizare instituțională, fundamentat pe decizia politică și politicile publice aferente, precizăm că în viziunea Consiliului Europei regiunea reprezintă *un interval de dimensiune medie susceptibil de a fi determinat geografic și care se consideră ca omogen* (Gorun, et all, 2013, 12).

Carta Comunitară a Regionalizării, document adoptat de Parlamentul European în anul 1988, definește regiunea ca fiind un teritoriu care formează, din punct de vedere geografic, o unitate netă sau un ansamblu similar de teritorii în care există continuitate, în care populația posedă anumite elemente comune și care dorește să-și păstreze specificitatea astfel rezultată și să o dezvolte cu scopul de a stimula progresul cultural, social și economic.

Regionalismul reprezintă un proces social-politic și administrativ, care evoluează de *”jos în sus”* și presupune expresia conștiinței de sine a comunității, care își afirmă în plan psihologic identitatea regională și care înțelege să se implice direct și concret în gestionarea intereselor comune. (Alexandru, 2001, 622)

Conform Legii nr.215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin autonomie locală se înțelege dreptul și capacitatea administrației publice locale de a soluționa și gestiona în numele și interesul colectivităților pe care le reprezintă, în condițiile legii, treburile publice.

Descentralizare înseamnă a dispersa sau a distribui puterea dinspre centru spre regiuni sau comunități locale și are mai multe elemente structurale: în primul rând o descentralizare politică, care înseamnă dispersarea deciziei politice; descentralizarea administrativă, care presupune dispersarea puterii decizionale în sfera organizării, a reglementării regionale și a specificizării funcției publice, purtătoare a puterii publice regionale sau locale; descentralizare economică, dată de competența organelor de conducere regională sau locală de a lua hotărâri cu privire la încurajarea investițiilor ori a facilităților fiscale.

Dezvoltarea regională se circumscrie conceptului de dezvoltare socială, prin asociere cu termenul de dezvoltare durabilă, astfel încât dezvoltarea socială presupune o dezvoltare umană, a individului, prin realizarea unei evoluții în plan economic, cultural, politic, educațional etc., în acord cu interesele comunității, circumscrie regional, durabilitatea dezvoltării reprezentând necesitatea ca o creștere a parametrilor socio-economici din prezent să nu ducă la diminuarea resurselor de care vor dispune generațiile viitoare.

Prin politici regionale înțelegem acele instrumente operaționale de realizare a obiectivelor strategice și modalitățile prin care statul sau structurile politico-administrative regionale identifică și rezolvă problemele socio-economice ale comunității regionale, iar prin strategie regională înțelegem capacitatea de a folosi eficient mijloacele și resursele pentru atingerea obiectivelor stabilite prin politica regională.

II Considerații referitoare la evoluția și managementul funcției publice în perspectiva regionalizării

Pentru a putea realiza o regionalizare eficientă din punct de vedere al administrației publice, trebuie avut în vedere unul dintre factorii importanți, care influențează reșezarea sistemului administrativ, și anume funcția publică, cu toate elementele sale specifice.

Evoluția funcției publice în țara noastră s-a realizat în primul rând prin apariția și modificările de natură normativă, care au reglementat domeniul, prin raportare la cel european.

Astfel, reglementarea cadru în materia funcției publice o reprezintă Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, privind Statutul funcționarilor publici. În completarea sau în aplicarea acestui act normativ au fost adoptate o serie de acte normative, prin care au fost reglementate incompatibilitățile, cum este cazul Legii nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare, privind unele măsuri privind asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, a fost adoptat Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată au fost stabilite regulile privind managementul carierei înalților funcționari publici, prin H.G. nr. 341/2007 privind intrarea în categoria înalților funcționari publici, managementul carierei și mobilitatea înalților funcționari publici, precum și alte acte normative necesare conturării complete a domeniului.

Un rol important în evoluția funcției publice în România l-a avut Agenția Națională a Funcționarilor Publici, autoritate centrală de coordonare și de gestiune a funcției publice și a funcționarilor publici, a cărei organizare și funcționare este stabilită prin H.G. nr.1000/2006, cu modificările și completările ulterioare. Ulterior, în anul 2009, A.N.F.P. a fost reorganizată prin H.G.1373/2009, în urma comasării acesteia cu Institutul Național de Administrație. Misiunea acestei instituții centrale este aceea de a crea și dezvolta un corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial, de a aplica strategiile și programele de guvernare în domeniul managementului funcției publice și a funcționarilor publici și în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică.

În conformitate cu dispozițiile legale, Agenția Națională a Funcționarilor Publici are ca atribuții: reglementarea funcției publice, managementul funcției publice și a funcționarilor publici, perfecționarea funcționarilor publici și formarea profesională în administrația publică, gestionarea de programe în domeniul funcției publice, monitorizarea și controlul activităților referitoare la funcția publică și funcționarii publici. Exercițarea acestor atribuții se circumscrie principalelor orientări strategice în domeniul funcției publice în țara noastră, și anume: eficientizarea procesului de management a funcției publice și a funcționarilor publici la nivel strategic, instituțional și legislativ, dezvoltarea de programe de formare specializată și perfecționare profesională care să răspundă cerințelor de reformă administrativă, inclusiv celei legate de descentralizare și potențială regionalizare, precum și consolidarea comunicării interinstituționale în domeniul funcției publice.

Problema reformei administrative a constituit un permanent deziderat al guvernelor care s-au succedat după anul 1989, dar primul act normativ care a conturat clar direcțiile de dezvoltare în domeniul administrației publice și, implicit, în domeniul funcției publice, a fost Hotărârea Guvernului nr.1006/2001 pentru adoptarea Strategiei Guvernului privind accelerarea reformei în administrația publică. Acest act normativ a constituit primul set de obiective strategice și operaționale, precum și măsuri concrete necesare, în vederea reformării sistemului administrației publice, în general, și a funcției publice, în special. Printre obiectivele strategiei guvernamentale se distingeau următoarele:

- restructurarea profundă a administrației publice centrale și locale;
- schimbarea de fond a raportului dintre administrație și cetățean;
- descentralizarea serviciilor publice și consolidarea autonomiei locale administrative și financiare;
- depolitizarea structurilor administrației publice și eliminarea clientelismului politic;
- diminuarea birocrăției în administrația publică;
- perfecționarea managementului în administrație;
- armonizarea cadrului legislativ cu reglementările Uniunii Europene

Dacă analizăm punctual strategia guvernamentală adoptată în anul 2001, vom constata cu ușurință că niciunul dintre obiective nu a fost îndeplinit, că, deși România și-a armonizat formal legislația în domeniul funcției publice și a funcționarilor publici cu normele comunitare, aplicarea acesteia este defectuoasă, generatoare de conflicte de muncă și litigii în contencios administrativ.

În același sens, remarcăm faptul că și în prezent persistă o politizare excesivă a entităților administrative, a autorităților și instituțiilor publice, și mai ales că funcționarii publici sunt afectați, în comportamentul lor instituțional și profesional, de ingerințele factorului politic în modul de exercitare a competențelor și atribuțiilor acestora și în luarea deciziilor administrative. Totodată, constatăm că nu s-a reușit, nici după un deceniu de la lansarea strategiei respective, să fie debirocratizată administrația publică din țara noastră, să devină o administrație transparentă și centrată pe cetățean. Mai mult, observăm un fenomen interesant, și anume acela că, pe lângă birocrăția europeană, asumată de administrația publică românească, după aderarea la U.E., birocrăție europeană existentă și vizibilă mai ales în domeniul gestionării și implementării proiectelor cofinanțate european, s-a creat o suprabirocrăție instituțională autohtonă, care este de cele mai multe ori cutumiară. Acest tip de birocrăție cutumiară, generată din practici și operațiuni administrative nescrise, nereglementate și inventate de funcționari publici incompetenți și deprofesionalizați, produce efecte negative și perturbatoare pentru sistemul administrativ din România, preponderent în atragerea fondurilor europene.

Cu referire strict la procesul de regionalizare, se va impune în primul rând realizarea cadrului legislativ necesar, nu numai în privința organizării administrative la nivel regional ori referitor la translatarea unor competențe decizionale de la centru către entitățile regionale, dar și pentru reformarea și clarificarea unor aspecte importante, legate de poziția funcției publice în contextul politico-administrativ

regional, expunerea expresă a principiilor stabilității și carierei în funcția publică în contextul reorganizării regionale, fără de care nu se pot profesionaliza funcționarii publici. De asemenea, considerăm că în situația, în care aceste structuri administrative regionale vor avea o autonomie financiar-economică și anumite regiuni vor avea o creștere economică semnificativă în raport cu altele, pe baza legislației cadru din domeniul muncii, se va putea ridica, eventual, problema remunerării neunitare la nivelul regiunilor a funcționarilor publici, fundamentată pe principiile performanței profesionale, transparenței decizionale și a unui serviciu public centrat pe cetățean.

Strategiile guvernamentale privind reforma în administrația publică, au cuprins, printre altele, următoarele obiective menite a reforma domeniul funcției publice: stabilirea procedurilor de recrutare, gestiune și formare a funcționarilor publici, printr-un set de proceduri clare și facil de aplicat; reforma sistemului de salarizare în sensul omogenizării și tratării echitabile a tuturor categoriilor de funcționari publici prin crearea și implementarea unui sistem unitar de salarizare a funcționarilor publici motivant, simplu și transparent care să permită atragerea de funcționari competenți; ameliorarea imaginii administrației publice, prin creșterea transparenței actului administrativ și luarea unor măsuri anticorupție ferme, vizibile pentru opinia publică.

Referitor la actele normative de stabilire a salarizării funcționarilor publici remarcăm faptul că nu s-a reușit aplicarea Legii - cadru nr. 284/2010, privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, deși nici aceasta nu rezolva problema remunerăției funcționarilor publici în raport cu responsabilitățile lor legale, legate de exercitarea autorității statului. Pentru viitor se impune reconsiderarea normativă în privința salarizării personalului care deține o funcție publică, având în vedere și faptul că într-un proiect al Băncii Mondiale din 2011, intitulat *Analiza funcțională a administrației publice din România*, în cadrul căruia au fost elaborate rapoarte pe sectoare ale administrației publice precum: educație, mediu, finanțe publice, agricultură și altele, precum și un raport-concluzie privind probleme comune pe toate sectoarele, s-a constatat că salarizarea în cadrul ministerelor și a celorlalte entități subsidiare *nu este echitabilă și este o barieră pentru performanță datorită criteriilor de acordare a bonusurilor și sporurilor, și că salariile nu sunt corelate cu activitățile desfășurate și nivelul de responsabilitate corespunzător postului.*

Două dintre momentele notabile în evoluția administrației publice în România îl constituie, în primul rând, adoptarea Legii nr. 544/2001, completată și modificată ulterior, privind liberul acces la informații de interes public, iar în al doilea rând, adoptarea Legii nr. 554/2004 privind contenciosul administrativ, modificată și completată ulterior.

În perioada ultimilor 10 ani, rezultatele implementării unei viziuni de reformare a sistemului administrației publice și a funcției publice, au fost determinate, favorizate ori afectate de anumiți factori, cum ar fi: gradul de asumare, la nivel politic, a schimbărilor propuse; planificarea strategică la nivelul ministerelor și a celorlalte autorități publice centrale, care să stabilească schema de priorități în

realizarea obiectivelor; elaborarea unui cadru legal corespunzător și comunicarea interinstituțională pentru armonizare decizională și normativă.

Strategia de reformare în domeniul funcției publice s-a teoretizat printr-o serie de documente, care nu au reușit, până în prezent, să atingă obiectivele propuse. Astfel, Programul Național de Reformă 2011-2013, care a avut ca obiective: consolidarea cadrului strategic, instituțional și legislativ specific managementului funcționarilor publici și funcției publice; monitorizarea aplicării unitare a legislației specifice funcționarilor publici și funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice; elaborarea și implementarea de programe de formare specializată și perfecționare profesională a funcționarilor publici, s-a menținut în linia generală a lozincilor instituționale, fără o finalitate eficientă și concretă.

Un alt document de remarcă, adoptat în procesul evolutiv al funcției publice, a fost Strategia Națională Anticorupție pentru perioada 2012-2015, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 215/2012, care a urmărit îndeplinirea următoarelor obiective generale: prevenirea corupției în instituțiile publice; creșterea gradului de educație anticorupție; combaterea corupției prin măsuri administrative și penale; aprobarea planurilor sectoriale și dezvoltarea sistemului național de monitorizare a strategiei anticorupție.

Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030 are următoarele obiective privind administrația publică și domeniul funcției publice:

- crearea unei administrații publice mai eficiente și capabile să genereze politici publice adecvate, să le gestioneze în mod eficace, în scopul implementării principiilor dezvoltării durabile - Orizont 2013;
- creșterea capacității administrației publice prin realizarea unor îmbunătățiri de structură și proces în managementul ciclului de politici publice;
- îmbunătățirea calității și eficienței furnizării serviciilor publice, cu accent pe procesul de descentralizare;
- definitivarea procesului de reformă în administrația publică și reducerea substanțială a decalajelor față de nivelul mediu de performanță al administrației centrale și locale și al serviciilor publice din celelalte state membre ale UE; creșterea gradului de încredere și satisfacție al cetățenilor în raporturile cu autoritățile administrației publice centrale și locale - Orizont 2020,
- apropierea semnificativă de nivelul mediu al celorlalte state membre ale UE în privința performanței administrației publice centrale și locale în furnizarea serviciilor publice.

III Concluzii

În România este necesară o restructurare a legislației aplicabilă domeniului funcției publice, atât în ceea ce privește raportarea la principiile generale, constituționale, cât și la principiile, care guvernează exercitarea unor astfel de funcții, adică neimplicarea politicului în recrutarea funcționarilor publici, cariera și stabilitatea în funcția publică.

De asemenea, pentru viitor, se impune ca modificările și completările legislației incidente domeniului, dar mai ales a Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, să nu se mai facă prin ordonanțe de urgență emise de Guvernul României, întrucât, în conformitate cu dispozițiile constituționale, modificările și completările statutului funcționarilor publici se poate realiza exclusiv prin lege organică. În acest sens, s-a pronunțat în mai multe rânduri Curtea Constituțională, care a statuat că, în conformitate cu art.115 alin.(6) din Constituție, ordonanțele de urgență nu pot afecta regimul instituțiilor fundamentale ale statului, care vizează structura organizatorică, funcționarea, competențele, resursele materiale și financiare, numărul și statutul personalului, salarizarea etc. (Decizia Curții Constituționale nr.1257, 7 octombrie 2009, Decizia Curții Constituționale nr.1629, 3 decembrie 2009)

În același sens, executivul va trebui să evite promovarea unor modificări legislative, care să genereze o dependență a funcționarului public de factori decizionali ancorați politic, așa cum este cazul dispozițiilor O.U.G. nr.82 /2013 privind modificarea Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, act normativ în care este limitat dreptul funcționarului public, aflat în corpul de rezervă, de a putea fi redistribuit pe un post corespunzător vacant, fără acordul conducătorul autorității sau instituției publice în al cărei stat de funcții se află acel post. În acest caz se poate constata că este de fapt lezat dreptul funcționarului public la redistribuire, iar acordul conducătorului entității, unde se află postul, este irelevant, atâta timp cât acesta nu poate să facă o evaluare obiectivă, pe baza unor criterii reglementate, a persoanei care solicită redistribuirea, iar oportunitatea ocupării postului respectiv rezidă din chiar faptul că acesta nu a fost radiat din statul de funcții al autorității sau instituției publice, fiind vacant, deci susceptibil de a fi ocupat. Referitor la neconstituționalitatea unor norme de modificare a Statutului funcționarilor publici menționăm art.7, punctul C din O.U.G. nr.77/2013, prin care instituția juridică a mobilității înalților funcționari publici a dobândit o dublă aplicabilitate, în sensul că a devenit deopotrivă o modalitate de modificare a raportului de serviciu, respectiv o situație juridică premisă pentru încetarea raporturilor de serviciu, în situația în care un înalt funcționar este supus mobilității pe un post de inspector guvernamental.

Creșterea calității guvernării la nivel național și conturarea unor premise favorabile pentru aplicarea unor politici publice regionale în domeniul administrației publice și funcției publice, ca parte integrantă a procesului complex al regionalizării României, dar și dezvoltarea unei noi concepții, aceea de guvernare regională, se poate realiza prin stabilirea și implementarea următoarelor obiective, conturate în urma unor analize realizate de structuri ale Uniunii Europene² și asumate în întregul spațiu european: promovarea principiilor buneii guvernări și clarificarea relației dintre sfera politicii și administrația publică; facilitarea accesului utilizatorilor la servicii publice prin e-guvernare; îmbunătățirea comunicării cu cetățenii și creșterea transparenței proceselor de reglementare; eficientizarea utilizării resurselor în

² Comisia Europeană (2012) Excellence in public administration for competitiveness in EU member states

sistemul funcției publice; promovarea echității cu privire la recrutare, promovare, dezvoltarea carierei și salarizare în domeniul funcției publice; îmbunătățirea capacității administrației publice prin formare; motivarea funcționarilor publici; promovarea și respectarea normelor de conduită pentru funcționarii publici; îmbunătățirea managementului strategic; îmbunătățirea evaluării activității în sistemul funcției publice, și utilizarea acestor evaluări în luarea deciziilor; implementarea standardelor de calitate și îmbunătățirea coordonării dintre nivelurile administrației.

BIBLIOGRAFIE

1. Alexandru, Ioan (2009). Căraușan Mihaela și Bucur Sorin, *Drept Administrativ*, ediția a III-a, Ed. Universul Juridic, București.
2. Alexandru, Ioan (2005). *Drept administrativ*, ediția a II-a, Editura Lumina Lex, București.
3. Apostol, Tofan Dana (2006). *Instituții administrative europene*, Ed. C.H.Beck, București.
4. Gorun, Adrian (2012). *Dezvoltarea socială și globalizarea*, Editura Academica Brâncuși, Târgu – Jiu.
5. Gorun, Adrian, Gorun Horațiu Tiberiu, Ghizdeanu Ion, Radu Gabriela (2013). *România și Politici Regionale*, Editura Academica Brâncuși, Târgu – Jiu.
6. Gyula, Fabian (2010). *Drept Instituțional Comunitar*, Editura Hamangiu, București, Ediția a III-a.
7. Iorgovan, Antonie (1996). *Tratat de drept administrativ*, ediția a II-a, Editura „ALL”, București.
8. Iorgovan, Antonie (2005). *Tratat de drept administrativ. Introducere. Organizarea administrativă. Funcția publică*, vol.I, ed. a IV-a, Ed. All Beck, București.
9. Munteanu, Codrin Dumitru (2010). *Administrația publică teritorială*, București, Editura Universul Juridic.
10. Petrescu, Rodica Narcisa (2009). *Drept Administrativ*, Ed. Hamangiu, București.
11. Vedinaș, Verginia (2002). *Drept administrativ și instituții politico-administrative*, Ed. Lumina Lex, București.