

OB

MUNICIPIUL FAGARAȘ
Nr. 42260
Ziua 28 Luna 06 Anul 2022

CATRE,

CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI FAGARAS

exo 11 47

- dnei Aldea Iuliana
- dlui Biza Radu Stelian
- dlui Butunoiu Nicolae
- dlui Clont Dan Valentin
- dlui Colibas Mihai Madalin
- dnei Craciun Monica
- dlui Cupu Lucian
- dlui Gavrilă Dan Dionisie
- dlui Klein Johannes
- dlui Ludu Aurel Cristian
- dnei Paicu Cornelia Cristinas
- dnei Polmolea Corina Cornelia
- dlui Popa Ovidiu Nicolae
- dlui Ștengel Norbert
- dlui Știrbu Cosmin Gheorghe
- dnei Șuteu Marilena Dorina

16 exemplare

INFORMARE

Subsemnata Giunca Laura Elena, cu domiciliul în Recea, nr 259, jud Brasov/ reședința în Fagaras, str Teiului, bl 63/C/9, jud. Brasov, va aduce la cunoștință următoarele aspecte pentru o corectă informare:

1. Faptul că am opinat legal că nu sunt incidente prevederile art 204 alin 2 Cod administrativ, în luna septembrie 2021, la inițiativa Primarului Municipiului de a înceta cele 10 mandate de consilier local, aspect reținut și de către MDLPA prin adresa 53861 / 05.10.2021 dar și de către Institutia Prefectului-Județul Brasov prin adresa 17161/15.11.2021 // 59078/16.11.2021, m-a transformat în tinta răzbunării personale a conducătorului instituției.

2. În data de 31.03.2022, orele 17,07 am fost evaluată pentru activitatea din anul anterior calificativ "nesatisfăcător" de către comisia formată din Primarul Municipiului și cei doi consilieri locali desemnați de către Consiliul Local - Suteu Marilena Dorina și Popa Ovidiu Nicolae. La secțiunea "Comentarii" am precizat în scris printre altele "....., etapa interviu nerealizată întrucât cei 2 consilieri locali membri ai comisiei lipseau la momentul prezentului raport. Sub rezerva contestării ca neconforme", consemnându-se în procesul verbal încheiat ca "Imi rezerv dreptul la obiectiuni și la contestație". Precizez că până în anul 2022 toate evaluările din activitatea mea profesională au avut calificativ "foarte bine", fiind angajată din anul 2001. În data de 31.03.2022 ziua evaluării era convocată ședința ordinară a consiliului local la orele 18,00, probabil urmărindu-se neprezentarea mea la acea ședință ca urmare a acestei evaluări subiectiv-abuzivă realizată în ultima zi a perioadei de evaluare și după programul de lucru.

Raportul de evaluarea face obiectul Dosarului nr. 1896/62/2022- anulara Raportului de evaluare profesională, pe rolul Tribunalului Brasov, achitandu-i domnului avocat care ma reprezinta un onorariu de 2.500 lei, dovada piesa la dosarul instantei .

3.Dupa inregistrarea plangerii prealabile adica dupa data de 04.04.2022 pana in data de 30.05.2022 am fost in concediu medical .

4.In data 20.05.2022 am notificat Primarul Municipiului Fagaras prin adresa 37673/20.05.2022 sa constate suspendarea raportului de serviciu la initiativa subsemnatei pe perioada mandatului Primarului conform art 512 alin 1 si art 514 ali 1 lit e din Cod Administrativ(art 544 coroborat cu art 148 alin 2 din acelasi cod) depunand documentele doveditoare in acest sens in respectarea prevederilor mai sus indicate , suspendarea fiind un drept a carui cenzura nu o poate realiza Primarul Municipiului, prevederile legale fiind in sensul de a constata si nu de a aproba, neavand niciun instrument legal de a refuza constatarea suspendarii mele, incidenta prevederilor privind suspendarea la initiativa mea a raportului de serviciu conform art 514 alin 1 lit e Cod administrativ ,(cazul avut in vedere producand efecte **Ipso lure**, ceea ce inseamna ca acest caz este incident atunci cand este exclusa orice apreciere din partea autoritatii/institutiei publice angajatoare, actul de suspendare de drept a raportului de serviciu fiind unul recognitiv, numit de art. 512 (1) Cod administrativ act constatator.(..."se constată prin act administrativ"),

5.Dar in data de 30.05.2022, la revenirea din concediu medical au fost emise doua dispozitii:- Dispozitia nr. 974/30.05.2022 privind eliberarea din functia de Secretar General al UAT Municipiul Fagaras a doamnei Giunca Laura Elena si -Dispozitia nr. 975/30.05.2022 (fara titlu) prin care respinge cererea privind emiterea unui act administrativ prin care sa se constate suspendarea raportului de serviciu la initiativa sa incepand cu data de 30.05.2022, niciuna dintre dispozitii neavand referat al compartimentului de resort , ambele vadit nelegale si esential netemeinice, emise **abuziv** tocmai in scopul eliberarii din functia publica specifica.

Agentia Nationala a Functionarilor Publici in data de 17.06.2022 imi comunica ca " a initiat demersuri la Primaria Municipiului Fagaras, judetul Brasov prin care am supus atentiei primarului municipiului Fagaras , judetul Brasov ca in opinia ANFP urma sa **constate prin act administrativ suspendarea la initiativa dumneavoastra** a raportului de serviciu pentru incadrare la cabinet demnitar precum si Institutiei Prefectului –judetul Brasov, cu atributii in ce priveste verificarea legalitatii Dispozitiei primarului municipiului Fagaras, judetul Brasov nr. 975/30.05.2022"

6.Am solicitat Institutiei Prefectului- Judetul Brasov a verifica daca incepand cu data de 30 mai 2022 pentru exercitarea controlului de legalitate s-a comunicat si a realizat analiza vreunui act administrativ (dispozitie) privind delegarea atributiilor functiei publice specifice , prevazute de art 243 Cod administrativ (in sensul de a contrasemna / viza acte administrative,) pentru vreun functionar public din cadrul Primariei Municipiului Fagaras? in acest sens solicitand comunicarea acestui document intrucat dna Crisan Camelia indeplinea atributii de contrasemnare/ vizare etc in " perioada de concediu legal, concediu medical, deplasari in interesul serviciului mai mari de 48 ore ale Secretarului Municipiului dar si pentru a evitarea situatiilor care ar genera conflict de interese".

Fata de aceste aspecte am solicitat Institutiei Prefectului- judetul Brasov, **exercitarea prerogativelor de tutela administrativa prin verificarea legalitatii Dispozitiilor nr. 974/30.05.2022 si Dispozitiilor nr. 975/30.05.2022, emise in mod vadit nelegal si esential netemeinice, si sa**

dispuna atacarea in instanta a acestora, aspect retinut si invederat si de catre Agentia Nationala a Functionarilor Publici.

Aceasta informare am decis sa o realizez, desi pana acum nu am adus la cunostinta dumneavoastra si nici altor persoane aceste informatii (fiind deja pe rolul instantei o actiune), apreciind ca limita legalului, normalitatii, firescului au fost demult depasite, lipsa din institutie se realizeaza in baza raportului de serviciu suspendat prin efectul legii si mai ales ca in data de 24.06.2022 am gasit **afisata pe usa de resedinta** , in tipla transparenta , adresa Primariei Municipiului Fagaras cu nr. 41785/23.06.2022 (pentru care am solicitat in scris in data de 28.06.2022 Politiei Locale raspuns in sensul prezentarii prevederilor legale a demersului realizat).

Un motiv in plus pentru care am facut aceasta informare este Dispozitia de convocare a Consiliului Local nr. 1047/22.06.2022 pentru data de 30.06.2022 pct 31 al proiectului ordinii de zi unde am constatat ca lipsesc materialele suport, actiunea in anulare ce face obiectul Dosarului nr. 1896/62/2022 pe rolul Tribunalului Brasov etc, lipsa materialelor la momentul emiterii Dispozitiei de convocare a Consiliului Local nr. 1047/22.06.2022 pentru data de 30.06.2022 , incalca prevederile art 136 alin 8 Codului Administrativ(raportat si la pct 30 al proiectului ordinii de zi care are toate actele postate obiectul fiind identic respectiv angajare avocat)

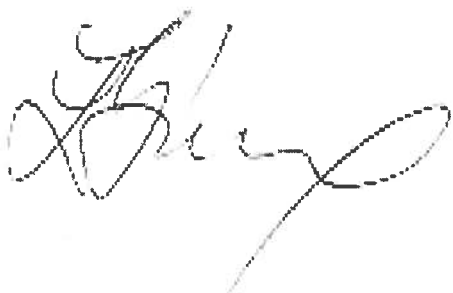
Nu vreau sa se intepezeze ca urmaresc activitatea institutiei in care am lucrat, eu imi desfasor activitatea in alta institutie publica nu analizez ce fac alte persoane (eu fiind "asta" in dialogurile din Primaria Fagaras, fiind si alte de spus dar ma rezum la aceasta), dar pct 31 de pe proiectul ordinii de zi ma vizeaza in mod direct si actiunea ce face obiectul Dosarului nr 1896/62/2022 având ca obiect anularea Raportului de evaluare profesională are un volum considerabil de file (aprox 300 file), dar nu cred ca neputinta scanarii draftului sau timpul scurt ar fi niste explicatii plauzibile.

Credeam ca decenta ar trebui sa primeze in raporturile de serviciu si in relatiile interpersonale, dar realitatea dovedeste altceva, informarea fiind adresata domnilor/doamnelor consilieri locali in speranta unei informari reale si pentru a nu fi prinsi in capcana unui sir lung de dezinformari venite din partea executivului si a aparatului de specialitate(la momentul 30.05.2022 Dna Crisan afirmand " acum asa merg lucrurile in primarie"- la momentul incheierii unui proces verbal)

Atasez : Raportul de evaluarea realizat la data de 31.03.2022, Actiunea in anularea Raportului de evaluare care in mod intentionat rauvoitor nu au fost puse la dispozitia dumneavoastra pentru a avea o reprezentare reala a faptelor.

Va solicit totodata , ca dupa analiza documentelor transmise sa respectati normele GDPR .

Cu respect
Laura Elena Giunca



ROMANIA
TRIBUNALUL BRAȘOV
REGISTRATURA 2

CĂTRE,

TRIBUNALUL BRAȘOV

Dosar Nr. _____ / 20 _____
Din _____ 30. MAI 2022 / 1896 / 62 / 2022

Secția a II – a civilă, de contencios administrativ și fiscal

Doamnă Președinte,

Subsemnata GIUNCA LAURA ELENA, domiciliată în Comuna Recea, sat Recea nr 259, Jud. Brașov, CNP 2780421082418, C.I Seria ZV Nr. 371958, reprezentată convențional prin avocat Băncilă Dănuț - Mihai, din cadrul Baroului București, formulez în conformitate cu art 1 și urm. din Legea nr.544/2004 a contenciosului administrativ, actualizată, prezenta :

CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

În contradictoriu cu pârâții :

1. Comisia de evaluare a performanțelor profesionale ale Secretarului general al Municipiului Făgăraș, cu sediul în Mun.Făgăraș str Republicii nr.3, jud Brașov ;
2. Primarul Municipiului Făgăraș - Gheorghe Sucaciu cu sediul în Mun. Făgăraș Str Republicii nr.3, jud Brașov;
3. Municipiul Făgăraș, legal reprezentat prin Primar Sucaciu Gheorghe, cu sediul în Făgăraș str Republicii nr.3, Jud Brașov, CIF: 4384419;

Solicitându-vă ca prin hotărârea pe care o veți pronunța să dispuneți următoarele:

Anularea în tot a Raportului de evaluare a performanțelor profesionale ale subsemnatei, pentru perioada 01.01.2021 - 31.12.2021.

Obligarea pârâților la plata cheltuielilor de judecată ocazionate de acest proces.

MOTIVE :

În fapt, subsemnata sunt angajată în cadrul Primăriei Municipiului Făgăraș, începând cu luna iunie 2001. În luna martie 2008 am fost numită în funcția publică de conducere - Director executiv DAPL, ca urmare a promovării concursului desfășurat la ANFP, iar din luna decembrie 2011 sunt secretarul general (denumire schimbată în anul 2019 din cea de secretar) al unității administrativ teritoriale Municipiul Făgăraș, ca urmare a promovării concursului pentru această funcție de conducere, organizat la Agenția Națională a Funcționarilor Publici București. (ANFP)

Prin Raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale contestat de subsemnata, căruia nici măcar nu i s-a dat număr de înregistrare (contrar prevederilor art. 7 din Legea nr. 16/1996 a Arhivelor naționale) comisia de evaluare mi-a stabilit calificativul "nesatisfăcător", pentru activitatea desfășurată de către subsemnata în perioada 01.01.2021 - 31.12.2021.

Subsemnata am formulat în conformitate cu prevederile art.7 din Legea nr.554/2004, plângere prealabilă împotriva raportului de evaluare mai sus menționat, solicitând revocarea în tot a acestuia, apreciind totodată că este vădit nelegal și netemeinic. Plângerea a fost înregistrată la registratura instituției, sub nr.32577 din data de 04.04.2022.

Inițial, Comisia de evaluare a secretarului general al Mun. Făgăraș, s-a constituit prin Dispoziția nr. 39/2021. Această comisie și-a desfășurat activitatea la începutul anului 2021, prin evaluarea performanțelor profesionale pentru anul 2020, iar subsemnata **am obținut calificativul "foarte bine"**. Ulterior prin Dispoziția 613/18.03.2022 s-a constituit o nouă Comisie de evaluare a Secretarului General al Municipiului Făgăraș, formată din Primarul Municipiului Făgăraș și 2 consilieri locali, conform art.11 alin 4 lit e din Metodologia de evaluare.

Raportat la data constituirii comisiei, respectiv 18.03.2022, aceasta avea timpul necesar pentru a se putea întruni și evalua în mod obiectiv performanțele subsemnatei, și nu în ultima zi, așa cum au procedat în fapt, după terminarea programului de lucru.

În fapt, în data de 31 martie 2022, am fost chemată în jurul orelor 17: 07 la biroul primarului, de către secretara comisiei de evaluare. M-am prezentat și cu această ocazie am constatat că din toți membri comisiei de evaluare erau prezent doar unul, respectiv primarul, lipsă fiind cei doi consilieri locali care fac parte din comisie. Precizez faptul că cei doi consilieri au fost desemnați prin HCL nr.304/2020 - dl Popa Ovidiu Nicolae, iar ulterior prin HCL nr.79/2022 a fost desemnată dna Suteu Marilena Doina.

Conform Metodologiei mai sus indicate, la momentul când mi-a fost adus la cunoștință Raportului de evaluare, cei doi consilieri locali aveau obligația ca să fie prezenți (raportat la art 17 alin.3 din Metodologia nr.3/2019 anexa 6 la OUG 57/2019) dar aceștia nu se aflau în instituție.

Reproduc mai jos principalele prevederi legale aplicabile în materia evaluării performanțelor profesionale, prevăzute de Metodologia mai sus arată :

"ART. 17

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în următoarele etape:

- a) completarea raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale de către evaluator;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea raportului de evaluare de către persoana prevăzută la art. 12 alin. (2) din prezenta anexă;
- d) aprobarea raportului de evaluare de către persoana prevăzută la art. 12 alin. (4) din prezenta anexă.

(2) Raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale este un document distinct, denumit în continuare raport de evaluare, în care evaluatorul:

- a) acordă note pentru fiecare componentă a evaluării obiectivelor individuale prevăzută la art. 485 alin. (3) din prezentul cod;
- b) consemnează rezultatele deosebite ale funcționarului public, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;
- c) stabilește punctajul final și calificativul acordat;
- d) stabilește necesitățile de formare profesională pentru anul următor perioadei evaluate;
- e) stabilește obiectivele individuale pentru anul următor perioadei evaluate.

(3) Interviul este o discuție între evaluator și funcționarul public evaluat, în cadrul căreia se aduce la cunoștință funcționarului public evaluat conținutul raportului de evaluare, se discută aspectele cuprinse în acesta, având ca finalitate semnarea și datarea raportului, de către evaluator și de către funcționarul public evaluat.

(4) În cazul în care între funcționarul public evaluat și evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului raportului de evaluare se procedează astfel:

- a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul poate modifica raportul de evaluare;

b) În situația în care nu se ajunge la un punct de vedere comun, funcționarul public consemnează comentariile sale în raportul de evaluare, în secțiunea dedicată.

(5) În situația în care funcționarul public evaluat refuză să semneze raportul de evaluare, acest aspect se consemnează într-un proces-verbal întocmit de către evaluator și semnat de către acesta și un martor. Refuzul funcționarului public evaluat de a semna raportul de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale acestuia."

Un prim motiv evident de nelegalitate este acela că, evaluarea subsemnatei s-a realizat fără ca să se parcurgă etapa interviului, iar la data completării raportului de evaluare nu a avut loc schimbul de informații la care se referă prevederile mai sus invocate, în sensul desfășurării unor discuții libere privind obiectivele supuse procesului de evaluare, în cadrul cărora să se includă comunicarea punctajului și consemnarea comentariilor, această etapă garantând subsemnatei dreptul efectiv la apărare !!!

Acest aspect a fost consemnat prin obiecțiunile menționate de mine la momentul primirii Raportului de evaluare, dat fiind faptul că la momentul sosirii mele în biroul primarului am constatat că lipseau cei doi consilieri locali, care aveau calitatea de membri ai comisiei de evaluare a subsemnatei.

Atât doctrina cât și jurisprudența au statuat că, lipsa unei etape în parcurgerea procesului de evaluare reprezintă în fapt încălcarea unei formalități esențiale, prescrisă de lege ca o garanție pentru funcționarul public supus evaluării, și este de natură să conducă la anularea actului.

Tocmai nerespectarea etapelor de evaluare așa cum acestea sunt strict prevăzute în art 17 alin.1, determină nelegalitatea desfășurării procedurii de evaluare, iar această procedură trebuie să fie una OBIECTIVĂ, conform art.11 alin 3 din textul normativ mai sus indicat. Comisia de evaluare este formată din 3 persoane și nu dintr-o singură persoană, iar evaluarea s-a realizat după orele de program, așa cum este menționată ora în obiecțiunile formulate în cuprinsul raportului de evaluare.

Al doilea motiv de nelegalitate constă în împrejurarea că, evaluarea s-a realizat într-un mod discreționar și subiectiv, fără a exista argumente și criterii concrete aduse de către comisia de evaluare pentru a putea analiza în mod comparativ rezultatele, iar acordarea tuturor notelor s-a realizat aleatoriu, fără repere clare, obiective, și faptic justificate prin oferirea de date statistice ale activității, și fără a

exista o logică a evaluării. Spre ex. în pct 1" asigurarea respectării principiului legalității în activitatea de emitere/adoptare acte administrative. Nu se precizează "în ce a constat concret nerespectarea indicatorului de performanță, și de ce mi-a fost acordat doar un procent de 60% dintr-un total de 100%

Această pondere de 60% acordată ar presupune că din totalul hotărârilor adoptate de Consiliul local al Mun. Făgăraș în anul 2021, un număr de 40% să fi fost anulate de către instanțele de judecată ca fiind nelegale, în condițiile în care subsemnata am contrasemnat spre legalitate un nr. de 325 de hotărâri ale acestei autorități deliberative, așadar ar fi trebuit ca un număr de 130 de hotărâri să fie anulate. **În realitate nu a fost anulată nici măcar o hotărâre a consiliului local.**

Sau că, din totalul Dispozițiilor emise în anul 2021 adică un număr de 2088 Dispoziții, 835 ar fi fost ilegale (40%).

Un alt criteriu este cel de la pct. 2 "îndeplinirea atribuțiilor din Codul Administrativ", comisia se rezumă la a acorda un procentaj de 40-60% fără ca să precizeze în concret care au fost atribuțiile neîndeplinite conf art.243 Cod Administrativ.

Dar pentru ca onorata instanță să aibă o imagine clară a realității, cităm din prevederile art 243 Cod Administrativ, respectiv ATRIBUTIILE SECRETARULUI GENERAL:

"(1) Secretarul general al unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale îndeplinește, în condițiile legii, următoarele atribuții:

- a) avizează proiectele de hotărâri și contrasemnează pentru legalitate dispozițiile primarului, respectiv ale președintelui consiliului județean, hotărârile consiliului local, respectiv ale consiliului județean, după caz;
- b) participă la ședințele consiliului local, respectiv ale consiliului județean;
- c) asigură gestionarea procedurilor administrative privind relația dintre consiliul local și primar, respectiv consiliul județean și președintele acestuia, precum și între aceștia și prefect;
- d) coordonează organizarea arhivei și evidența statistică a hotărârilor consiliului local și a dispozițiilor primarului, respectiv a hotărârilor consiliului județean și a dispozițiilor președintelui consiliului județean;
- e) asigură transparența și comunicarea către autoritățile, instituțiile publice și persoanele interesate a actelor prevăzute la lit. a);
- f) asigură procedurile de convocare a consiliului local, respectiv a consiliului județean, și efectuarea lucrărilor de secretariat, comunicarea ordinii de zi, întocmirea procesului-verbal al ședințelor consiliului local, respectiv ale consiliului județean, și redactarea hotărârilor consiliului local, respectiv ale consiliului județean;

- g) asigură pregătirea lucrărilor supuse dezbaterii consiliului local, respectiv a consiliului județean, și comisiilor de specialitate ale acestuia;
- h) poate atesta, prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 28/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 249/2005 cu modificările și completările ulterioare, actul constitutiv și statutul asociațiilor de dezvoltare intercomunitară din care face parte unitatea administrativ-teritorială în cadrul căreia funcționează;
- i) poate propune primarulul, respectiv președintelui consiliului județean înscrierea unor probleme în proiectul ordinii de zi a ședințelor ordinare ale consiliului local, respectiv ale consiliului județean;
- j) efectuează apelul nominal și ține evidența participării la ședințele consiliului local, respectiv ale consiliului județean a consilierilor locali, respectiv a consilierilor județeni;
- k) numără voturile și consemnează rezultatul votării, pe care îl prezintă președintelui de ședință, respectiv președintelui consiliului județean sau, după caz, înlocuitorului de drept al acestuia;
- l) informează președintele de ședință, respectiv președintele consiliului județean sau, după caz, înlocuitorul de drept al acestuia, cu privire la cvorumul și la majoritatea necesare pentru adoptarea fiecărei hotărâri a consiliului local, respectiv a consiliului județean;
- m) asigură întocmirea dosarelor de ședință, legarea, numerotarea paginilor, semnarea și ștampilarea acestora;
- n) urmărește ca la deliberarea și adoptarea unor hotărâri ale consiliului local, respectiv ale consiliului județean să nu ia parte consilierii locali sau consilierii județeni care se încadrează în dispozițiile art. 223 alin. (2); informează președintele de ședință, sau, după caz, înlocuitorul de drept al acestuia cu privire la asemenea situații și face cunoscute sancțiunile prevăzute de lege în asemenea cazuri;
- o) certifică conformitatea copiei cu actele originale din arhiva unității/subdiviziunii administrativ-teritoriale;
- p) alte atribuții prevăzute de lege sau însărcinări date prin acte administrative de consiliul local, de primar, de consiliul județean sau de președintele consiliului județean, după caz."

Chiar dacă obiectivele aferente anului 2021 au fost prezentate ca urmare a evaluării profesionale pentru anul 2020, apreciez ca atât obiectivele individuale cât și indicatorii puteau fi revizuiți ori de câte ori intervin modificări și în structura organizatorică conform art. 16 alin.5 din Metodologie. Or, acest aspect nu a fost realizat, sub nici un aspect încălcându-se prevederea legală menționată.

Astfel, în continuare voi prezenta pentru fiecare punct al evaluării dovezile subiectivismului și a lipsei de obiectivitate în analiza comisiei de evaluare. După cum urmează :

pct 1" asigurarea respectării principiului legalității în activitatea de emiteri de adoptare acte administrative" Potrivit prevederilor legale în vigoare, doar instanțele de judecată pot exercita un control efectiv al legalității actului administrativ. În acest sens, în anul 2021 au fost adoptate 325 hotărâri ale Consiliului Local neexistând nicio sentință definitivă prin care instanțele să constate nelegalitatea vreunei hotărâri adoptate de Consiliul Local al Mun. Făgăraș.

În cursul anului 2021, Institutia Prefectului a solicitat revocarea HCL Făgăraș nr. 236/2021, dar ulterior a revenit asupra acesteia cu adresa nr.58777/15.11.2021, prin care precizează că hotărârea nu va face obiectul unei acțiuni în contencios administrative, întrucât au realizat ca prin punctul de vedere prin care se solicita solicită revocarea hotărârii mai sus menționate au încălcat principiul de drept "Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus", iar solicitarea de revocare a reprezentat totodată și o încălcare a Deciziei ICCJ nr.80/2021.

pct 2 "îndeplinirea atribuțiilor din Codul Administrativ", comisia se rezumă la a acorda un procentaj de 40-60%, din nou fără ca să precizeze concret care au fost atribuțiile neîndeplinite, conf art.243 Cod Administrativ, în condițiile în care mi-am îndeplinit atribuțiile legale, fără ca să existe vreo plangere/sesizare în legătură cu activitatea subsemnatei.

Pct.3 "îndeplinirea atribuțiilor conform Legii 18/1991". Subsemnata am calitatea de secretar al Comisiei locale de aplicare Legea 18/1991 conform Ordinului Prefectului nr.44/2018, desfășurându - mi activitatea alături de ceilalti membri. Am participat la toate sesiunile comisiei, cu excepția perioadelor de concediu sau când m-am aflat în deplasări în interesul serviciului sau în delegații. Astfel ca procentul acordat de 40-60% este unul discreționar și subiectiv, care a fost stabilit fără o reprezentare reală a situației concrete.

Pct 4 "îndeplinirea atribuțiilor conform Legii 10/2001". Subsemnata nu am calitate de membru în Comisia de aplicare a Legii nr. 10/2001, comisie care a fost stabilită prin Dispoziția nr.810/2019. Propunerile comisiei au fost concretizate prin Dispoziții de soluționare a dosarelor. Aceste dispoziții au fost contrasemnate pentru legalitate sau modificate, după caz ca urmare a unor erori materiale înainte de contrasemnare. Am avut și o discuție în anul 2021 în cadrul Controlului efectuat de ANRP București , la sediul institutiei, tocmai în scopul finalizării procedurilor de soluționare. Conform dispoziției mai sus menționate, coordonarea activității este delegată altei persoane.

Pct.5 "îndeplinirea atribuțiilor conform Legii 71/2011" Legea indicată este chiar legea de aplicare a Codului Civil , or comisia se rezuma la afirmația hilară potrivit căreia eu am respectat 60-80% din prevederile Codului Civil ???! , neprecizând în mod concret care au fost prevederile nerespectate, astfel că în această situație subiectivitatea este evidentă. Învederez faptul că nerespectarea prevederilor Codului Civil ar fi dus la sincope grave în activitatea de emitere și adoptare a actelor administrative, dar acest lucru nu s-a întâmplat niciodată.

Pct. 6 "Îndeplinirea atribuțiilor conform OG 28/2008" Subsemnata doar coordonez și verific modul de completare a Registrului Agricol conform prevederilor art 9 alin.2 din OG 28/2008. Ori de câte ori Compartimentul Agricol care realizează efectiv aceasta

activitate mi-a solicitat punctual informatii sau clarificari, acestea au fost oferite de subsemnata, astfel că procentajul acordat de 40-60% este pur subiectiv fără o cunoastere concretă a realității.

Pct 8 "îndeplinire atributii conform OG 33/2002" Toate adeverintele si certificatele emise de autoritatea publică locală au fost semnate în anul 2021, astfel că procentul acordat este unul aleatoriu și subiectiv, cu scopul vădit de a afecta media finală.

Pct 9 "avizează de legalitate certificatele de urbanism si autorizatiile de construcție"-o pondere de 60-80% acordata ar presupune că din totalul certificatelor de urbanism -167 și a autorizatiilor de construire în număr de 88, eliberate in 2021 , nesemnarea acestora ar fi avut loc în cazul a 20-40% din numarul lor, ceea ce ar fi dus la nulitatea actului respectiv, or in realitate în anul 2021 nu a existat nici o situatie de acest gen.

Pct 11 "activitatea personalului din subordine" Activitatea a fost gestionată de subsemnata până în luna noiembrie 2021, dată la care toate compartimentele aflate în subordinea si coordonarea mea au fost trecute în subordinea primarului Municipiului. Evaluarea functionarilor pe care subsemnata i-am avut în subordine a fost realizată pentru anul 2021 direct de catre dl primar obtinand fiecare calificativ cel puțin "bine" cu exceptia unui singur consilier juridic cu calificativ "nesatisfacator" . Astfel, punctajul acordat de 20-40% este evident nejustificat și subiectiv, și totodată în contradicție cu evaluarea făcută de însuși primarul municipiului.

Pct.12 "elaborează si completeaza fise de post pentru sefi de compartimente" Procentajul de 40-60% - aici subiectivismul este unul vădit deoarece în organigrama instituției, conform HCL nr.152/2020, în structura detinută până în noiembrie 2021 NU am avut functii de conducere, toata structura fiind dimensionată doar pe compartimente.

pct.13 "evaluarea sefilor aflati în subordine" procentul acordat este 40-60% , in conditiile în care, așa cum am menționat, conform Organigramei aprobata prin HCL nr.152/2020, în anul 2021 și nici anterior acestui an, în subordinea Secretarului general NU au existat functii de conducere. Acest fapt denota înca o dată reaua credință și subiectivismul acordarii notelor. De retinut ca in luna august 2021 la sedinta ordinara a Consiliului local din 31 august 2021, pe ordinea de zi , la punctul 2, este cuprins proiect de hotarare privind reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Fagaras, cu structura de coordonare pentru 5 compartimente in subordine Secretarului general. Ulterior lunii septembrie 2021 luna pe care generic am putea sa o denumim " luna celor 10 mandate", domnul primar promoveaza o noua organigramă în sedinta din 28.10.2021 prin care muta structura existenta pana la acel moment din coordonarea subsemnatei, ca o " sanctiune" ca faptul ca nu am dat curs vointei acestuia, care era ilegala si ulterior confirmată de opinile unor institutii publice(MDLPA si Institutia Prefectului,) neadoptandu-se o hotarare în acest sens. Pentru a dovedi

subiectivismul raportat la secretarul general, domnul primar în sedinta din 04.11.2021, a introdus din nou aceleasi proiect privind reorganizarea organigramei care a fost respins prin HCL . nr 246 /04.11.2021. Continuand acelasi demers în sedinta din 09.11.2021 cuprinde pe ordinea de zi proiectul de reorganizare a aparatului de specialitate si ulterior îl retrage. Subliniez faptul că pentru funcționarii publici de executie din fosta structură coordonată de subsemnata, evaluarea s-a realizat de catre dl primar în calitate de evaluator.

Pct.14 "participarea la fundamenmtarea si elaborarea unor lucrări premergatoare luării unor decizii" – Mentionez că am data curs convocării ori de cate ori mi s-a cerut acest lucru (ex în Comisia de Circulatie sau în alte discutii la care am fost convocată.) astfel ca marja de 40-80% este pur subiectivă fără a se indica concret care sunt "lucrările premergatoare" la care nu am luat parte, și în ce au constatat acestea.

Pct.15 "coordonează, implementează sistemul management calitate" . Procentul acordat este de 20% este unul vădit subiectiv, deoarece în mod concret prin Dispozitia 875/2016, presedintele comisiei (directorul executiv Directia Buget Finante) este cel care coordonează activitatea comisiei, subsemnata fiind doar membru în această comisie. Astfel evaluarea este una discreționară, dacă ne raportăm la ceilalti membri care au aceleasi atributii și care au primit calificative maxime, iar subsemnata neputând ca să coordonez ceea ce nu mi-a fost delegat.

Pct.17 "îndeplineste functia de ordonator principal de credite prin derogare de la prevederile art.273/2006" Procentul acordat de 60-80% este subiectiv si nereal, întrucat în anul 2021 NU am îndeplinit nici măcar o zi functia de ordonator principal de credite pentru ca situatia nu a impus-o, iar prin planul de continuitate Directorul economic preia atributiile de ordonator principal de credite !!!

Pct. 19 "coordoneaza SNA" Procedurile sunt realizate acestea fiind publicate pe site-ul institutiei, iar în perioada cu restrictii COVID, nu s-au mai putut realiza activitati precum cea din 2019, realizată cu sprijinul DGA, la care au participat în jur de 200 functionari publici din toate structurile subordonate.

Astfel, din analiza tuturor punctelor mai sus mentionate rezultă fără niciun dubiu subiectivismul comisiei în elaborarea evaluării si notarea făcută cu scopul vădit de a duce la o nota neconformă realității, raportandu-ne si la evaluarea din 20.01.2021 pentru anul 2020 când pentru EXACT aceleasi obiective am, obtinut calificativul "foarte bine" si unde evaluator au fost primarul si dl Popa Ovidiu, aceleasi persoane care fac parte si din comisia de evaluare care a întocmit raportul de evaluare ce face obiectul prezentei actiuni.

De asemenea în anii 2018 și 2019 evaluarea a fost realizată doar de primar, conform HG 611/2008, subsemnata obținând de asemenea calificativul "foarte bine".

De altfel precizez faptul că de la momentul dobândirii calitatii de functionar public (executie și conducere) la fiecare evaluare anuală am obținut numai calificativul "foarte bine" în cei peste 20 de ani de activitate profesională, având ca evaluatori 3 primari diferiți.

În ceea ce privește criteriile de performanță facem următoarele precizări :

1. capacitatea de a organiza – comentariul este unul pur subiectiv, deoarece discuții au fost de-a lungul timpului cu privire la structura organizatorică, în condițiile în care atributul decizional aparține exclusiv primarului, care poate decide concretizarea modificărilor din organigramă, "primarul fiind cel care gestionează aparatul propriu de specialitate" așa cum este și menționat în procesul verbal al ședinței de Consiliul Local din 19.11.2021. Structura organizatorică a avut întotdeauna stabilitate de-a lungul timpului, iar subsemnata am participat de fiecare dată pentru a discuta punctual modificările din structură.
2. capacitatea de a conduce – nu mi s-a adus niciodată la cunoștință în cursul anului 2021, că ar exista vreo sesizare în acest sens, mai mult solicitându-mi-se sancționarea unor functionari publici din subordine, lucru pe care nu l-am realizat niciodată deoarece nu era cazul, iar angajatorul avea posibilitatea aplicării unor sancțiuni disciplinare în mod direct. Or dacă așa fi avut atitudinea prin care să instiui "teama și intimidare" în rândul colegilor, aceasta s-ar fi concretizat în sancțiuni împotriva subordonaților.
3. capacitatea de a colabora – în condițiile în care evaluarea activității personalului din subordinea subsemnatei, realizată de către domnul primar este cu calificativul de „foarte bine”, în proporție de 99%, apreciez un astfel de comentariu este tendențios și fără a avea nicio bază reală .
4. capacitatea de control – orice functionar care a solicitat sprijin profesional în rezolvarea problemelor, a fost consiliat și îndrumat corespunzător, dovadă stând și modificările proiectelor de hotărâri sau ale dispozițiilor față de varianta inițial propusă la fiecare compartiment de specialitate.
5. capacitatea de a obține cele mai bune rezultate - atata timp cât evaluarea personalului din subordinea mea, realizată chiar de către primar pt anul 2021, cât și

cele anterioare, contrasemnate tot de catre dansul, au primit calificativul "bine sau foarte bine" consider că au fost obtinute cele mai bune rezultate. În perioada pandemiei Covid 19 s-a sistat desfasurarea unor cursuri de pregatire profesională, iar prin raportare la alocarile bugetare în acest sens aproape de minim, cred ca aprecierea este evident subiectivă.

6. Competenta decizionala – comentariul din raportul de evaluare nu are legatură cu criteriul respectiv, iar relațiile de serviciu sunt strict de serviciu și nimic mai mult. Termenul "holistic" folosit trădează subiectivismul evaluării, și nu cred că își are locul într-o astfel de apreciere.

7. Capacitatea de a delega – din totalul celor 26 de sedinte ale Consiliului Local in anul 2021, doar într-o sedinta a consiliului local am lipsit fiind in concediu aprobat prin cerere de către primar, la finele anului 2020. Prezenta mea la sedintele consiliului local fiind consemnată în toate procesele verbale de ședință ale Consiliului Local al Mun. Făgăraș. Acest comentariu poate fi încadrat într-o categorie de genul "rautate, tendentiozitate.....". Mai mult, în evaluarea anterioara pentru anul 2020 unul dintre evaluatori a recomandat "delegarea atributiilor" întrucat volumul meu de muncă a fost apreciat ca fiind foarte mare.

8. Abilitati in gestionarea resurselor umane- daca am coordonat o structura înca din anul 2008 si chiar din 2016 pana in anul 2021, apreciez că aceste calitati le detin, comentariul fiind subiectiv. Singurele dosare gestionate de Compartimentul resurse umane sunt cele profesionale.

9. Capacitatea de a dezvolta abilități – anul 2021 fiind sub imperiul pandemiei nici unul dintre functionarii de conducere nu a propus acest lucru, nestiindu-se evolutia pandemica, iar daca ar fi fost vreo solicitare as fi dat curs acesteia, fiind vorba despre un drept dar si o obligatie a functionarilor publici. În ce priveste solicitarea pentru propria persoana, domnul primar avea posibilitatea de a aproba sau nu o asemenea solicitare.

10. Abilitati de mediere si negociere- ce ar fi trebuit negociat? Aplicarea sanctiunilor pentru personalul din subordine la solicitarea dumnealui?. Discutiile pot fi contradictorii, puncte de vedere diferite în orice dezbateri, probabil că primarul nu agreeaza puncte de vedere care sunt în litera si spiritul legii.

11. Obiectivitatea in apreciere- legea salarizarii nu mai permite acordarea de premii, bonificatii, atunci cand legislatia a permis intotdeauna structura organizatorica din

subordine a beneficiat de salarii de merit, premii, participare la cursuri, astfel ca recunoșterea meritelor cum s-ar putea realiza la acest moment ?

12. capacitatea de implementare- întotdeauna eu am pus în practica soluțiile legale adaptate situațiilor de moment .

13. capacitatea de a rezolva eficient problemele- întotdeauna am rezolvat eficient spetele cu care m-am confruntat, chiar și pe acele acelea care mi-au fost prezentate cu 5 minute înaintea unui eveniment important. Refuzul de legalitate este materializat prin "obiectiuni " lucru pe care l-am realizat de câteva ori, iar acesta l-a deranjat foarte tare pe primar.

14. capacitatea de asumare a responsabilităților- faptul ca sunt functionar public responsabil și anticipez și consecințele oricărui demers, socotesc comentariul nereal și nefondat având în vedere evaluările anterioare.

15. capacitatea de autoperfecționare- tine exclusiv de fiecare functionar, competența evaluată anterior de aceleși evaluator cu "5"

16. capacitatea de analiză și sinteză -se cunoaște volumul de muncă pentru fiecare secretar general de UAT, tocmai aceasta capacitatea fiind determinanta în evaluarea actelor administrative(corelari cu hotărâri / dispoziții adoptate anterior cu mulți ani în urma....)

17. creativitatea și spiritul de inițiativă - încă de la publicarea Codului administrativ, am avut inițiativa de a solicita tuturor funcționarilor cu funcții de conducere să ne întrunim și să prezentăm tuturor angajaților, modificările legislative raportat la legea anterioară, la care primarul a participat, iar adaptarea legislației la modificări a fost adusă la cunoștința tuturor compartimentelor, Actele administrative fiind în permanență îmbunătățite ca formă și fond nefiind adepți " copy paste" lucru cunoscut de către colegii mei.

18. Capacitatea de planificare- activitatea fiind planificată tot timpul datorită termenelor instituite de prevederile legale, vorbim de termene de convocare, de comunicare, neexistând nicio sesizare în acest sens de nerespectare a acestor proceduri, iar ulterior respectarea lor a fost concretizată și în avizele de legalitate a Institutiei Prefectului. Dacă am solicitat prezența peste programul de lucru normal al subordonaților, întotdeauna am fost de acord cu recuperarea de către aceștia a timpului lucrat peste timpul normal.

La nici unul din obiective evaluării nu există vreo dovadă privind o eventuală contestație, reclamație sau plângere din partea vreunei terțe persoane fizice sau juridice, subsemnata respectând în integralitate toate termenele prevăzute de lege.

Toate punctele de vedere au fost emise în deplină cunoștință de cauză și au avut la bază prevederile legale incidente în speța respectivă. De altfel chiar evaluatorul/evaluatorii a/au considerat ca secretarul are aceste capacități și competente în anii anteriori evaluării, dar dintr-o dată în anul 2021 nu le - a mai avut, dispărând în mod inexplicabil !!!

Așa cum am afirmat anterior, Raportul de evaluare este vădit nelegal și netemeinic, acesta fiind completat în mod subiectiv și nu obiectiv, fără parcurgerea etapei interviului, etapa obligatorie. Cu riscul de a ma repeta mentionez am fost convocată oficial în data de 31 martie 2022, ultima zi în care se putea face evaluarea, după orele 17:00, respective după terminarea programului de lucru (programul de lucru este între orele 8:00 – 16:00) fiind prezent doar un singur membru al comisiei, respectiv primarul. Se poate observa și nemotivarea ponderii procentuale acordată prin raportul de evaluare, așa cum am detaliat anterior, în cazul tuturor obiectivelor fiind evidentă reaua intenție, subiectivismul, și nerespectarea și neaplicarea legii.

O astfel de conduită poate fi definită în opinia mea ca fiind pe de o parte un exces de putere, în sensul prevăzut de art.2 lit. m din Legea 554/2004 a Contenciosului administrativ, iar pe de alta parte atitudine abuzivă și răuvoitoare a unui membru al comisiei urmărind timorarea și intimidarea mea cu orice preț.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale a fost făcută cu încălcarea prevederilor art. 485, alin. 2 din O.U.G. 57/2019 privind Codul administrativ care dispune că **procesul de evaluare a performanțelor individuale ale funcționarilor publici reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici prin compararea gradului și a modului de îndeplinire a obiectivelor individuale și a criteriilor de performanță stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către funcționarul public !!!**

Potrivit art. 11 alin. 3 din Anexa 6 la O.U.G. 57/2019 privind Codul administrativ, în realizarea activităților specifice, **evaluatorul are obligația asigurării respectării întocmai a normei generale de conduită profesională privind obiectivitatea în evaluare.**

O dovadă a faptului că evaluarea performanțelor profesionale individuale a fost făcută fără obiectivitate o constituie obiectivele stabilite de evaluator în mod discreționar fără a avea legătura cu fișa postului și cu organigrama aprobată de consiliul local !!!

Atat timp cât nu am acele compartimente din organigramă în subordine și nu am prevăzute în fișa postului atribuții de coordonare a acelor compartimente, cum ar putea să fiu evaluată pentru ceva care excede atribuțiilor acordate prin fișa postului, sau prin organigramă ?

Ba mai mult, deși am încercat ca să respect întocmai atribuțiile secretarului general, primarul municipiului Făgăraș încearcă să inducă ideea că subsemnata ar conduce printr-un sistem care a impus teroarea și urmărirea colegilor și ca imi ating obiectivele prin diverse relații la instituțiile cu care noi colaborăm.

Ori în aceste condiții opiniile primarului sunt clar subiective, acesta dorind îndepărtarea mea din funcția de secretar general cu orice preț. Ori dacă în anul și în anii anteriori nu mi s-a adus la cunoștință faptul că ar încălca normele de conduită profesională, este evident că prin această evaluare subiectivă nu se dorește decât denigrarea și umilirea subsemnatei, în contextul în care am opinat că este nelegal demersul primarului de încetare celor 10 mandate de consilier local din totalul celor 19, și că nu sunt aplicabile prevederile art 204 alin 2 lit e din Codul administrativ, așa cum a opinat Instituția Prefectului Județul Brașov prin adresa nr.59078/16.11.2021, cât și MDLPA prin adresa 53861/05.10.2021. Opinia secretarului general în această speță fiind concretizată prin semnarea și asumarea unui punct de vedere la referatul constatator nr. 50180/06.09.2021.

Obiectivele prevăzute în raportul de evaluare nu corespund cu atribuțiile stabilite prin fișa postului, iar pe cale de consecință eu nu pot îndeplini atribuțiile care exced fișei postului. Totodată, primarul avea posibilitatea modificării fișei postului sau a organigramei, dar a preferat ca să mă evalueze pentru indicatorii care încă de la stabilirea lor nu puteau fi îndepliniți, în condițiile în care eu nu am asemenea atribuții cuprinse în fișa postului.

Prin acordarea de note foarte mici și a calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea performanțelor profesionale, primarul UAT Făgăraș, primarul încearcă îndepărtarea mea din motive subiective știute doar de dânsul, după o colaborare de 6 ani(2016-2022) iar evaluarea a fost făcută fără obiectivitate și cu încălcarea flagrantă a legii, cu scopul de a fi sancționată și ulterior eliberată din funcția publică.

potrivit art. 16 alin. 1-3 din Anexa nr. 6 a Codului Administrativ :

(1) În vederea realizării componentei evaluării performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici de execuție și de conducere prevăzute la art. 485 alin. (3) lit. a) din prezentul cod, la începutul perioadei evaluate persoana care are calitatea de evaluator stabilește obiectivele individuale pentru funcționarii publici a căror activitate o coordonează și indicatorii de performanță utilizați în evaluarea gradului și modului de atingere a acestora.

(2) Obiectivele prevăzute la alin. (1) se stabilesc în conformitate cu atribuțiile din fișa postului, prin raportare la funcția publică deținută, gradul profesional al acesteia, cunoștințele teoretice și practice și abilitățile necesare exercitării funcției publice deținute de funcționarul public și corespund obiectivelor compartimentului în care își desfășoară activitatea funcționarul public. (3) Indicatorii de performanță

prevăzuți la alin.(1) se stabilesc pentru fiecare obiectiv individual, în conformitate cu nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, prin raportare la cerințele privind cantitatea și calitatea muncii prestate.(4) În toate situațiile obiectivele individuale și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința funcționarului public la începutul perioadei evaluate.

În aceste condiții rezultatul evaluării și calificativul acordat, este unul viciat, și care nu are legătură cu activitatea desfășurată de subsemnata, ceea ce este de natură să conducă la concluzia că în concret nu s-a dorit realizarea unei evaluări obiective . Lipsa celorlalti doi membrii ai comisiei la etapa interviu arată faptul ca aceasta evaluare este doar opinia subiectivă a primarului și totodata din punct de vedere functional comisia nu putea functiona cu un singur membru prezent, fapt consemnat de mine în raportul de evaluare.

Este evident că evaluarea performanțelor profesionale ale subsemnatei a fost efectuată formal, fără ca să se stabilească și să se analizeze în concret criteriile de evaluare, conform compentelor fisei postului, această cerință fiind prevazută în mod expres de lege, asa cum am aratat mai sus, dar și fără respectarea exigențelor legale, atât din punct de vedere al legalității, cât și al temeiniciei unei astfel de proceduri.

Nu este de neglijat faptul ca acest raport nu a fost înregistrat, astfel că orice act administrativ pentru a produce efecte juridice trebuie sa fie inregistrat ,ori in conditiile date, acest raport nu este altceva decat o tentativa de intimidare și de umilire a mea,

pentru ca ulterior să existe un pretext ca subsemnata să fiu îndepartată din funcția de secretar general al UAT FAGARAS.

Separat de aceasta trebuie să se țină seama și de faptul că raportul de evaluare este un act administrativ, subsumându-se cerințelor de legalitate specifice actelor administrative, printre acestea fiind condiția de motivare, înțeleasă aici ca justificare a rațiunilor de fapt și de drept care au stat la baza emiterii sale, condiție ce se înscrie printre coordonatele dreptului la o bună administrare și constituie o garanție contra arbitrariului administrației publice, impunându-se cu deosebire în cazul actelor prin care se modifică drepturi subiective sau situații juridice individuale.

Astfel, motivarea actului administrativ este o garanție menită să prevină abuzul și excesul de putere al organelor administrative obligatia autoritatilor publice de a motiva actul administrativ e prevazuta in Carta Drepturilor Fundamentale UE art 41 alin.2 lit. c si este prevazuta si de art 31 alin 2 Constitutia României, care consacra dreptul la informative, iar acesta impune autorităților publice obligatia de a asigura o informarea corectă a cetățenilor asupra problemelor de interes personal.

Or, raportul de evaluare contestat în speță nu furnizează argumente concrete în sprijinul concluziilor sale, iar punctajele acordate atât obiectivelor de performanță cât și criteriilor de evaluare variază în cea mai mare parte de la 1 la 2, iar în final mi-a fost acordat calificativului „nesatisfăcător”, neexistând nicio rigoare sau logică în maniera de întocmire a lui.

În mod evident comisia de evaluare nu și-a justificat factual punctul de vedere și nu a enumerat așa - zisele „dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată”, care să justifice punctajul. Evaluatorul nu a explicat și probat relevanța acestora asupra obiectivelor de performanță raportat la perioada 01.01.2021 – 31.12.2021, deși legea urmărește să asigure funcționarului public cunoașterea faptelor reproșate, fie pentru a-și corecta performanțele viitoare, fie, dacă este cazul, pentru de a se apăra împotriva actului emis cu exces de putere.

Receptivitatea evaluatorului față de informațiile furnizate de persoana evaluată, precum și față de eventualele obiecțiuni ale acesteia, asigurau o apreciere obiectivă a activității salariatului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada vizată, cu rezultatele obținute în mod efectiv de către salariatul evaluat. În aceste condiții, apreciez că nerespectarea procedurii de evaluare a determinat vicierea rezultatului evaluării și stabilirea unui calificativ care NU reflectă în mod obiectiv performanțele individuale ale subsemnatei.

Pe tot parcursul carierei profesionale am acționat cu respectarea scopului și spiritului legii și mi-am exercitat funcția publică cu obiectivitate, imparțialitate și independent. Am avut întotdeauna o atitudine neutră față de orice interes personal, politic sau economic, și NU am dat curs presiunilor, ingerințelor și influențelor de orice natură.

Mentionez ca exista o discrepanta flagranta între evaluarea mea ca functie de conducere și evaluările functionarilor care au fost în subordinea mea începând cu anul 2008, parțial și până în noiembrie 2021, acestia fiind evaluați 99% cu "foarte bine" astfel că evaluarea mea s-a realizat în mod discreționar, subiectiv și cu încălcarea vădită a dispozițiilor legale.

Față de toate argumentele mai sus menționate, solicit instanței de judecată să admită acțiunea așa cum a fost formulat, întrucât Raportul de evaluare este în mod evident nelegal, acesta având consecințe directe asupra raportului de serviciu al subsemnatei, dar și asupra carierei profesionale.

În drept : art.1 și urm. Din Legea 544/2004, art.431, 485 din Codul Administrativ, Anexa 6 OUG 57/2019

În probatiune: proba cu înscrisuri și proba testimonială;

Potrivit art. 270 din Codul Muncii, prezenta acțiune este scutită de taxa judiciară de timbru, fiind vorba de un litigiu de muncă.

Depun prezenta în 4 ex, 1 ex pentru instanță și 3 exemplare pentru comunicare.

Anexăm prezentei, următoarele înscrisuri :

- Raportul de evaluare a performanțelor profesionale ale subsemnatei, pentru perioada 01.01.2021 - 31.12.2021;
- Plângerea prealabilă ;
- Răspunsul la plângerea prealabilă ;
- Comisie evaluare – Dispoziția nr.613/18.03.2022;
- HCL Făgăraș nr. 304/2020 și HCL Făgăraș nr. 79/2022;
- Adrese prefect privind revocare HCL Făgăraș nr. 236/2021 și revenirea la această adresă nr.58777 din 15.11.2021;
- Ordinul prefectului privind Comisia locală de aplicare a Legii nr. 18/1991;
- Dispoziție privind participarea în comisia de aplicare a Legii nr. 10/2001;
- HCL Făgăraș nr. 152/2020 ;
- HCL Făgăraș nr. 246/2021 ;

- Dispoziția nr.875/2016 ;
- Dispoziția privind Strategia Națională Anticorupție;
- Plan de continuitate ;
- Evaluarea pentru anul 2020;
- Evaluarea pentru anii 2018 și 2019;
- Proces – verbal de ședință de unde rezultă prezența mea.
- Adrese prefect și MDRAP, privind demersul nelegal al primarului, prin c
- urmărit încetarea mandatelor a zece consilieri locali;
- Referat privind nelegalitatea demersului primarului;
- Fșa postului ;

GIUNCA LAURA ELENA

prin avocat



Autoritatea sau instituția publică: Primăria Municipiului Făgăraș

RAPORT DE EVALUARE

Numele și prenumele funcționarului public evaluat: GIUNCA LAURA ELENA Funcția publică: SECRETARUL GENERAL AL MUNICIPIULUI FĂGĂRAȘ Data ultimei promovări:
Numele și prenumele evaluatorului: SUCACIU GHEORGHE / POPA OVIDIU NICOLAE/ ȘUTEU MARILENA DORINA Funcția: PRIMAR/ CONSILIER LOCAL/ CONSILIER LOCAL
Perioada evaluată: de la 01.01.2021 la 31.12.2021
Programe de formare la care funcționarul public evaluat a participat în perioada evaluată: 1. 2. 3.

Obiective în perioada evaluată	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (ponderi) %	Nota dl. Sucaciu Gheorghe	Realizat (ponderi) %	Nota dl. Popa Ovidiu Nicolae	Realizat (ponderi) %	Nota dna. Șuteu Marilena Dorina	Notă finală
1. Asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emiteri și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.	10%	100%	60%	3	60%	3	60%	3	3
2. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;	31%	100%	40%	2	60%	3	40%	2	2,33
3. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 187/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 169/1997, Legea nr. 1/2000, modificată și completată prin Legea nr. 247/2005, cu modificările și completările ulterioare, în HG nr. 890/2005, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 165/2013.	2%	100%	40%	2	40%	2	60%	3	2,33
4. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 10/2001 privind regimul juridic al unor imobile preluate abuziv în perioada 6 martie 1945-22 decembrie 1989, republicată, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr. 165/2013.	2%	100%	40%	2	60%	3	60%	3	2,66
5. Îndeplinirea atribuțiilor									

prevăzute în Legea nr. 71/2011 pentru punerea în aplicare a Legii 287/2009 privind Codul civil.	1%	100%	60%	3	80%	4	80%	4	3,66
6. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în OG nr. 28/2008 privind registrul agricol, cu modificările și completările ulterioare și HG nr. 985/2019 privind registrul agricol pentru perioada 2020-2024 și recensământul agricol.	6%	100%	40%	2	70%	3	60%	3	2,66
7. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 16/1996 privind Arhivele Naționale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	1%	100%	100%	5	100%	5	100%	5	5
8. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în Ordonanța Guvernului nr. 33/2002 privind reglementarea eliberării certificatelor și adeverințelor de către autoritățile publice centrale și locale	2%	100%	80%	4	100%	5	100%	5	4,66
9. Avizează pentru legalitate certificatele de urbanism și autorizațiile de construcție conform Legii nr. 50/1991 cu modificările și completările ulterioare	10%	100%	60%	3	80%	4	80%	4	3,66
10. Coordonază actualizarea conform prevederilor legale, a listelor electorale permanente;	1%	100%	100%	5	100%	5	100%	5	5
11. Urmărește și verifică activitatea profesională a personalului din cadrul compartimentelor din subordine (comp. monitorizare proceduri administrative și tehnologia informației, Comp. evenimente publice, informare cetățeni și registratură, Comp. monitorizare coordonare unități de învățământ și arhivă, Comp. resurse umane, Comp. juridic)	10%	100%	20%	1	40%	2	40%	2	1,66
12. Elaborează, completează și semnează fișele de post pentru șefii de compartimente din subordine.	1%	100%	40%	2	40%	2	40%	2	2
13. Realizează evaluarea performanțelor profesionale individuale ale șefilor de compartimente din subordine și contrasemnează rapoartele de evaluare ale funcționarilor publici și personalului contractual din subordine;	2%	100%	40%	2	40%	2	60%	3	2,33
14. Participă la fundamentarea și elaborarea unor lucrări pregătitoare luării unor decizii;	8%	100%	40%	2	60%	3	80%	4	3
15. Coordonază implementarea, menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al calității din cadrul Primăriei Municipality Făgăraș	4%	100%	20%	1	20%	1	20%	1	1
16. Poate alesta prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 246/2005, cu modificările și completările ulterioare, actul constitutiv și statutul asociațiilor	1%	100%	100%	5	100%	5	100%	5	5

de dezvoltare intercomunitară din care face parte unitatea administrativ-teritorială în cadrul căreia funcționează;									
17. Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, în situațiile prevăzute la art. 147 alin. (1) și (2) sau, după caz, la art. 186 alin. (1) și (2), secretarul general al unității/subdiviziunii administrative-teritoriale îndeplinește funcția de ordonator principal de credite pentru activitățile curente;	1 ^o	100%	60%	3	80%	4	80%	4	3,66
18. Secretarul general al municipiului Făgăraș comunică o sesizare pentru deschiderea procedurii succesorale camerei notarilor publici, precum și oficiului de cadastru și publicitate imobiliară, în al cărei circumscripție teritorială defunctul a avut ultimul domiciliu;	5 ^o	100%	100%	5	100%	5	100%	5	5
19. Coordonează implementarea menținerii și îmbunătățirea SNA din cadrul Primăriei municipiului Făgăraș.	2 ^o	100%	60%	3	80%	4	80%	4	3,66
Obiective revizuite în perioada evaluată	% din timp	Indicatori de performanță	Realizat (%)	Nota					
1. Nu este cazul									

Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor **3,27**

Criteriile de performanță utilizate în evaluare	Nota dl. Stancu Gheorghe	Comentarii	Nota dl. Popa Ovidiu Nicolae	Comentarii	Nota dna. Șteu Mariana Dorina	Comentarii	Notă finală
1. Capacitatea de a organiza Capacitatea de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de structura condusă, delimitarea lor în atribuții, stabilirea pe baza acestora a obiectivelor, repartizarea echilibrată și echilibrul a atribuțiilor și a obiectivelor în funcție de nivelul, categoria, clasa și gradul profesional al personalului din subordine	1	Niciodată nu am primit din partea d-nei secretar vreo propunere de organizare sau de eficientizare a activităților administrative. A optat pentru un automatism operațional al structurii de personal	2		2		1,66
2. Capacitatea de a conduce Abilitatea de a avea o viziune realistă, de a transpune în practică și de a o susține; abilitatea de a planifica și administra activitatea unei echipe formate din personalități diferite, cu nivel diferit de capacități de a colabora la îndeplinirea unei atribuții; capacitatea de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.	1	Am constatat că d-na secretar conduce prin teamă și intimidare după ce am primit de nenumărate ori sesizări din partea funcționarilor în legătură cu atitudinile agresive verbale din partea d-nei secretar. Funcționarii nu au fost sprijiniți să se dezvolte profesional, afectând creșterea performanței actului administrativ	1		1		1
3. Capacitatea de coordonare		Obiectivele					

Armonizarea deciziilor și acțiunilor personalului, precum și a activităților din cadrul unui compartiment, în vederea realizării obiectivelor acestuia	1	compartimentelor nu au fost urmărite de către d-na secretar, nu s-au făcut recomandări pentru actualizarea obiectivelor și nici nu s-a formulat vreo punct de vedere cu privire la gradul de îndeplinire a obiectivelor deja existente.	1		1		1
4. Capacitatea de control Capacitatea de supraveghere a modului de transformare a deciziilor în soluții realiste, depistarea deficiențelor și luarea măsurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora	2	D-na secretar se implică selectiv în depistarea deficiențelor, alegând preferințial proiecte sau subiecte, așteptând ca soluțiile să fie identificate exclusiv de funcționari.	2		2		2
5. Capacitatea de a obține cele mai bune rezultate Capacitatea de a motiva și de a încuraja dezvoltarea performanțelor personalului prin cunoașterea aspirațiilor colectivului, asigurarea unei perspective de dezvoltare și a unei atitudini de încredere; aptitudinea de a asculta și de a lua în considerare diferite opinii, precum și de a oferi sprijin pentru obținerea unor rezultate pozitive pentru colectiv; recunoașterea meritelor și cultivarea performanțelor	2	D-na secretar nu motivează funcționarii pentru dezvoltarea performanțelor, în schimb recurge la intimidarea persoanelor pentru obținerea de rezultate, metodă pe care nu o agreez deloc și o consider nedemnă pentru o persoană care ocupă o funcție publică. Recunoașterea meritelor cuiva este o chestiune străină de atitudinile dezvoltate și comportamentele alese spre implementare de d-na secretar.	2		2		2
6. Competența decizională Capacitatea de a lua hotărâri rapide, cu simț de răspundere și conform competenței legale, cu privire la desfășurarea activității structurii conduse	1	Hotărârile luate de multe ori au implicarea subiectivă a simpatilor personale pe care le are d-na secretar, alegând să manifeste favoritism și nu o perspectivă holistică ce vizează performanța activității structurii conduse.	2		2		1,6b
7. Capacitatea de a delega Capacitatea de a transfera atribuții personalului din subordine care corespunde din punct de vedere legal și al competențelor proprii, în scopul realizării la timp și în mod corespunzător a obiectivelor structurii conduse.	1	Strategia de lucru a doamnei secretar este de a delega activitatea de secretar a ședințelor de Consiliu Local atunci când sunt pe ordinea de zi subiecte care nu îi plac, preferând să declare că se află într-o stare de surmenare însă nu delegă atribuții personalului din subordine și nu s-a implicat în formarea unei echipe care să lucreze împreună în scopul cetățenilor și implicit: să crească calitatea actului administrativ.	1		1		1

<p>8. Abilități în gestionarea resurselor umane Capacitatea de a planifica și de a administra eficient activitatea personalului subordonat, asigurând sprijinul și motivarea corespunzătoare.</p>	1	<p>A insultat angajaților un individualist acut și de-a lungul timpului chiar a susținut comportamente de urmărire fizică a unor funcționari, de către alți funcționari, determinând crearea unor situații de temere. A declarat deschis faptul că a creat și deține dosare personale cu date despre funcționari, erori și greșeli astfel încât să poată fi șantajați. Nu consider că așa se motivează oamenii pentru a obține rezultate optime în activitatea administrativă.</p>	1	1	1	1
<p>9. Capacitatea de a dezvolta abilitățile personalului Cunoașterea aptitudinilor personalului din subordine, înclisiv prin capacitatea de a crea, de a implementa și de a menține politici de personal eficiente, în scopul motivării acestuia. Capacitatea de a identifica nevoile de instruire ale personalului din subordine și de a forma propuneri privind tematica și formele concrete de realizare a instruirii.</p>	1	<p>Niciodată nu mi-au fost înaintate de d-na secretar propuneri de instruire a personalului din subordine, exceptându-se solicitările pentru propria persona. Niciodată nu mi-a prezentat un necesar de pregătire privind anumite tematici și nici forme concrete de realizare a instruirii.</p>	1	1	1	1
<p>10. Abilități de mediere și negociere Capacitatea de a organiza și de a conduce o întâlnire, precum și de a orienta către o soluție comun acceptată, ținând seama de pozițiile diferite ale părților; capacitatea de a planifica și de a desfășura interviuri.</p>	1	<p>Din punct de vedere administrativ îndeplinește obligațiile de organizare a unei întâlniri însă se folosește de punctele vulnerabile ale persoanelor participante pentru ca acestea să aibă opinia similară cu a dănei și nu tolerează poziții diferite ale părților.</p>	2	1	1,33	1,33
<p>11. Obiectivitate în apreciere Corectitudinea în luarea deciziilor; imparțialitate în evaluarea personalului din subordine și în modul de acordare a recompenselor pentru rezultate deosebite în activitate.</p>	1	<p>Personalul din subordine nu obține nici măcar recunoașterea meritelor de la d-na secretar ca formă de recompensă. Deciziile în evaluarea personalului sunt subiective și determinate de complianța funcționarilor.</p>	1	1	1	1
<p>12. Capacitate de implementare Capacitatea de a pune eficient în practică soluții proprii și pe cele dispuse pentru desfășurarea în mod corespunzător a activităților, în scopul realizării obiectivelor.</p>	2	<p>Au fost rare cazurile în care au apărut soluții de la d-na secretar pentru anumite probleme în desfășurarea activităților.</p>	2	2	2	2
<p>13. Capacitatea de a rezolva eficient problemele Capacitatea de a depăși obstacole sau dificultățile intervenite în activitatea curentă.</p>	2	<p>Activitățile administrative aduc implicit situații dificile, iar dacă d-na</p>	2	2	2	2

prin identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare și asumarea riscurilor identificate.		secretar nu a înțeles un principiu de funcționare și o necesitate de asumare temporară a unor riscuri, a refuzat semnarea documentațiilor și asigurarea raportului de legalitate a unor contracte. Nu a oferit nicio argumentare oficială pentru refuzul de semnare.					
14. Capacitatea de asumare a responsabilităților Capacitatea de a deslășura în mod current, la solicitarea superiorilor ierarhici, activități care depășesc cadrul de responsabilitate definit conform fișei postului; capacitatea de a accepta erorile sau, după caz, deficiențele proprii activității și de a răspunde pentru acestea; capacitatea de a învăța din propriile greșeli	1	Nu accepta asumat deficiențele proprii activității și încearcă prin structurile rețelelor de cunoștințe și prietenii din cadrul altor structuri instituționale să acopere aceste deficiențe și/sau să justifice un punct de vedere personal.	1		2		1,33
15. Capacitatea de autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite Capacitatea de creștere permanent a performanțelor profesionale, de îmbunătățire a rezultatelor activității curente prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite	1	Participă la cursuri de formare însă nu se pot identifica îmbunătățiri ale performanțelor și nici nu pot fi identificate noi abilități în special în legătură cu colectivul și personalul din subordine.	1		1		1
16. Capacitatea de analiză și sinteză Capacitatea de a interpreta un volum mare de informații, de a identifica și valorifica elementele comune, precum și pe cele noi și de a selecta aspectele esențiale pentru domeniul analizat.	2	Aspecte esențiale în comunicări sunt identificate însă nu se fac recomandări privind corelarea informațiilor și valorificarea elementelor comune din surse diferite astfel încât să se atingă obiective specifice unui domeniu analizat.	2		3		2,33
17. Creativitate și spirit de inițiativă Atitudine activă în soluționarea problemelor și realizarea obiectivelor prin identificarea unor moduri alternative de rezolvare a acestor probleme, inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității, atitudine pozitivă față de idei noi.	1	Atitudinea este în permanență de agasare, invocându-se un volum prea mare de muncă. Nu se fac recomandări privind moduri alternative de soluționare a unor probleme și față de idei noi se manifestă o reticență constantă, găsindu-se motive pentru care nu se pot implementa și nicidecum soluții.	1		2		1,33
18. Capacitatea de planificare și de a acționa strategic Capacitatea de a preziona cerințele, oportunitățile și posibilele riscuri și consecințele acestora, capacitatea de a anticipa soluții și de a-și organiza timpul propriei sau după caz, al celorlalți (în funcție de nivelul de competență), pentru îndeplinirea eficientă a atribuțiilor de serviciu	2	Organizarea timpului este o problemă esențială pentru că tocmăi d-na secretar invocă sistematic lipsa de timp, în condițiile în care nu face uz de resursele umane din subordine cu ajutorul cărora ar trebui să își faciliteze ducerea la	2		2		2

		îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.				
19. Competența în gestionarea resurselor alocate Capacitatea de a utiliza eficient resursele materiale și financiare alocate, fără a prejudicia activitatea instituției	5	Nu s-au identificat probleme în gestionarea resurselor alocate	5		5	5
Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță: 1,66						
Nota finală a evaluării: 2,46 (Nota finală pentru îndeplinirea obiectivelor + Nota pentru îndeplinirea criteriilor de performanță) / 2						
Calificativul evaluării: nesatisfăcător						
Rezultate deosebite						
1						
2						
3						
Dificultăți obiective întâmpinate în perioada evaluată:						
1						
2						
3						
Alte observații:						
1						
2						
3						

Obiective pentru următoarea perioadă pentru care se face evaluarea:

Obiectivul	% din timp	Indicatori de performanță	Termen de realizare
1. Asigură respectarea principiului legalității în activitatea de emitere și adoptare a actelor administrative, stabilitatea funcționării aparatului de specialitate al primarului, continuitatea conducerii și realizarea legăturilor funcționale între compartimentele din cadrul acestora.	10%	100%	PERMANENT
2. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în OUG nr. 57/2019 privind Cadul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare.	40%	100%	PERMANENT
3. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 187/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 169/1997, Legea nr. 1/2000, modificată și completată prin Legea nr. 247/2005, cu modificările și completările ulterioare, în HG nr. 890/2005, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 165/2013;	3%	100%	PERIODIC
4. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 10/2001 privind regimul juridic al unor imobile preluate abuziv în perioada 6 martie 1945-22 decembrie 1989, republicată, cu modificările și completările ulterioare și în Legea nr. 165/2013.	3%	100%	PERIODIC
5. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în Legea nr. 71/2011 pentru punerea în aplicare a Legii 287/2009 privind codul civil;	1%	100%	PERIODIC
6. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în OG nr. 28/2008 privind registrul agricol, cu modificările și completările ulterioare și HG nr. 985/2019 privind registrul agricol pentru perioada 2020-2024 și recensământul agricol.	3%	100%	PERMANENT
7. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de Legea nr. 167/1996 privind Arhivele Naționale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;	1%	100%	PERIODIC
8. Îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în Ordonanța Guvernului nr. 33/2002 privind reglementarea eliberării certificatelor și adeverințelor de către autoritățile publice centrale și locale.	1%	100%	PERMANENT
9. Avizează pentru legalitate certificatele de urbanism și autorizațiile de construcții conforma Legii nr. 50/1991 cu modificările și completările ulterioare;	5%	100%	PERMANENT
10. Coordonează actualizarea conform prevederilor legale, a listelor electorale permanente;	1%	100%	PERMANENT
11. Urmărește și verifică activitatea profesională a personalului din cadrul compartimentelor din subordine (comp. monitorizare procedură administrative și tehnologia informației, Comp. evenimente publice, informare cetățeni și registratură, Comp. monitorizare coordonare unități de învățământ și arhivă, Comp. resurse umane, Comp. juridic)	0	0%	NU E CAZUL.
12. Elaborează, completează și semnează fișele de post pentru șefii de compartimente din subordine.	0	0%	NU E CAZUL.
13. Realizează evaluarea performanțelor profesionale individuale ale șefilor de compartimente din subordine și contractează rapoartele de evaluare ale funcționarilor publici și personalului contractual din subordine;	0	0%	NU E CAZUL.
14. Participă la fundamentarea și elaborarea unor lucrări pregătitoare luării unor decizii;	15%	100%	PERMANENT
15. Coordonează implementarea, menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al calității din cadrul Primăriei municipiului Făgăraș	5%	100%	PERMANENT
16. Poate atesta prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 246/2005, cu modificările și completările ulterioare, actul constitutiv și statutul asociațiilor de dezvoltare intercomunitară din care face parte unitatea administrativ-teritorială în cadrul căreia funcționează;	1%	100%	LA NEVOIE

17. Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, în situațiile prevăzute la art. 147 alin. (1) și (2) sau, după caz, la art. 186 alin. (1) și (2), secretarul general al unității subdiviziunii administrative teritoriale îndeplinește funcția de ordonator principal de credite pentru activitățile curente;	1%	100%	LA NEVOIE
18. Secretarul general al municipiului Făgăraș comunică o sesizare pentru deschiderea procedurii succesorale camerei notariilor publici, precum și oficiului de cadastru și publicitate imobiliară, în al cărei circumscripție teritorială defunctul a avut ultimul domiciliu;	5%	100%	PERMANENT
19. Coordoncăză implementarea, menținerea și îmbunătățirea SNA din cadrul Primăriei municipiului Făgăraș.	5%	100%	PERMANENT

Programe de instruire recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

1.
2.
3.

Comentariile funcționarului public evaluat:
*Raportul de evaluare a fost prezentat după
prezentarea de către evaluatorii ai 3/23 după care
raportul de evaluare este unul subiectiv, nu are
nicio bază științifică și este un document
care nu are niciun
scop.*

Numele și prenumele funcționarului public evaluat: GIUNCA LAURA ELENA
Funcția: SECRETARUL GENERAL AL MUNICIPIULUI FĂGĂRAȘ
Semnătura funcționarului public evaluat: *[Signature]*
Data: *22 noiembrie 2013*

Numele și prenumele evaluatorului: SUCACIU GHEORGHE
Funcția: PRIMAR
Semnătura evaluatorului: *[Signature]*
Data: *22 noiembrie 2013*

Numele și prenumele evaluatorului: POPA OVIDIU NICOLAE
Funcția: CONSILIER LOCAL
Semnătura evaluatorului: *[Signature]*
Data: *22 noiembrie 2013*

Numele și prenumele evaluatorului: ȘUTEU MARILENA DORINA
Funcția: CONSILIER LOCAL
Semnătura evaluatorului: *[Signature]*
Data: *22 noiembrie 2013*

Mențiuni privind modificarea Raportului de evaluare de către contrasemnatar și motivarea modificării:²

Numele și prenumele persoanei care contrasemnează:
Funcția:
Semnătura persoanei care contrasemnează:
Data:

Comentariile funcționarului public evaluat:³

Numele și prenumele funcționarului public evaluat:⁴
Semnătura:
Data:

Aprobarea raportului de evaluare de către persoana competentă potrivit legii:⁵

Numele și prenumele persoanei care are competența de aprobare a raportului de evaluare:
Funcția:
Semnătura persoanei care are competența de aprobare a raportului de evaluare:
Data:

Mențiuni privind modificarea raportului de evaluare de către persoana care are competența de

aprobare a raportului de evaluare și motivarea modificării; ¹ Numele și prenumele persoanei care are competența de aprobare a raportului de evaluare: Funcția: Semnătura persoanei care are competența de aprobare a raportului de evaluare: Data:
Comentariile funcționarului public evaluat. ²
Mențiuni privind modificarea raportului de evaluare în urma aditerii contestației ³
Numele și prenumele conducătorului autorității sau instituției publice: ⁴ Semnătura: Data:

¹ Dacă este cazul.

² Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către contrasemnatar.

³ Dacă este cazul.

⁴ Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către contrasemnatar.

⁵ Se completează în situația aprobării raportului de evaluare de către persoana competentă potrivit legii.

⁶ Se completează în situația modificării raportului de evaluare de către persoana care are competența de aprobare a Raportului de evaluare potrivit legii.

⁷ Dacă este cazul.

⁸ Se completează de către conducătorul autorității sau instituției publice în situația modificării raportului de evaluare în urma aditerii contestației.

⁹ Se completează dacă raportul de evaluare a fost modificat în urma aditerii contestației.