

# **ABORDĂRI TEORETICE ȘI PRACTICE PRIVIND CONCEPTELE DE „FUNCȚIE ȘI ACTIVITATE REMUNERATĂ” DIN PERSPECTIVA REGIMULUI JURIDIC AL INCOMPATIBILITĂȚILOR PENTRU FUNCȚIILE PUBLICE ȘI DE DEMNITATE PUBLICĂ**

**Tatiana CIOBANU,  
dr., conf.univ,  
Iulia VACARENCO,  
magistru, lector universitar**

*The significance of the notion of incompatibility consists in the prohibition of the law to cumulate two functions in order to ensure the independence of action of the person in charge of public office, avoiding the concentration of one and the same person on excessive prerogatives and the protection of professional integrity And moral.*

*From the analysis of the content of legal texts in the matter it follows that the basis for establishing incompatibilities regimes for public functions and public dignity are the following: the principle of the separation of powers, the avoidance of conflicts of interests, the exigencies related to the exercise of those functions.*

Semnificația noțiunii de incompatibilitate constă în interdicția prevăzută de lege de a cumula două funcții, în vederea asigurării independenței de acțiune a persoanei ce ocupă o funcție publică sau de demnitate publică, a evitării concentrării de către una și aceeași persoană a unor prerogative excesive, precum și a ocrotirii integrității profesionale și morale a acesteia. Așadar, instituirea și reglementarea legală a regimurilor de incompatibilități pentru funcțiile publice și cele de demnitate publică au ca finalitate: asigurarea realizării principiul separației puterilor; garantarea exercitării cu imparțialitate și profesionalism a funcțiilor respective; evitarea apariției conflictelor de interese precum și prevenirea și sancționarea corupției în instituțiile publice.

Dispoziții generale privind incompatibilitățile pentru funcțiile de demnitate publică sunt reglementate prin art. 70 alin.1, art.81 alin.1,

art. 99 alin.1, art. 116 alin.7 din Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, prin care s-a stabilit că calitatea de Președinte al Republicii Moldova, de deputat, membru al Guvernului este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte *funcții retribuite*; funcția de judecător este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte *funcții retribuite*, cu excepția activității didactice și științifice; funcția de procuror este incompatibilă cu orice altă *funcție publică sau privată*, cu excepția activității didactice și științifice, iar funcția de judecător al Curții Constituționale este incompatibilă cu oricare altă *funcție publică sau privată retribuită*, cu excepția activității didactice și științifice.

Legea nr. 133/17.06.2016 privind declararea averii și a intereselor personale la art. 16 stabilește că subiectul declarării se află într-o stare de incompatibilitate în cazul în care pe lângă funcția publică sau de demnitate publică deține/exercită simultan o altă funcție, calitate sau activitate, fapt care este interzis prin Constituția Republicii Moldova și/sau prin alte acte legislative. Prevederi similare se regăsesc și în Legea nr. 199/16.07.2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică care prevede: că demnitarul nu este în drept să desfășoare orice altă *activitate remunerată*, cu excepția activităților didactice și științifice, precum și în Legea privind funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/04.07.2008 ce statuează că calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă *funcție publică* decât cea în care a fost numit și că funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte *activități remunerate* cu anumite excepții. Menționăm, că alte incompatibilități pentru funcțiile publice și cele de demnitate publică sunt stabilite prin legile care reglementează statutele funcționarilor publici și ale diferitor categorii de demnitari.

După cum lesne este, se poate observa din conținutul prevederilor legale mai sus citate, că stările de incompatibilitate pentru funcțiile publice și cele de demnitate publică sunt legate de interdicția de a exercita o altă funcție (remunerată; publică sau privată) sau alte activități remunerate concomitent cu funcția pe care o ocupă sau în care a fost numit/ales funcționarul public sau demnitarul.

Inițial vom aborda analitic conceptele de „funcție,, și „activitate remunerată,, categorii utilizate în stabilirea stărilor de incompatibili-

tate în exercitarea funcțiilor publice sau de demnitate publică, pe care le vom descrie pe baza reperelor legislative, doctrinare și jurisprudențiale. Necesitatea determinării conținutului categoriilor stabilite în denumirea articolului vine din analiza prevederilor legislative ce reglementează regimul incompatibilităților pentru funcțiile publice și de demnitate publică, în care legiuitorul a utilizat atât conceptul de ”funcție,, cât și ”activitatea remunerată,, în cazuri speciale, se leagă incompatibilitatea de o ”calitate,,de funcționar, fondator, acționar sau membru [16; 7; 8; 10]. La acest argument s-ar adăuga și interpretările diferite ale categoriilor respective în actele de constatare a situațiilor de incompatibilitate de către Autoritatea Națională de Integritate, precum și în hotărârile instanțelor de judecată. Necesari sunt de menționat faptul că în conformitate cu raportul Autorității Naționale de Integritate pentru anul 2016, autorității i-au fost prezente 51 cazuri de eventuală încălcare a regimului juridic al incompatibilităților ceea ce reprezintă 20 % din numărul procedurilor de control inițiate în 2016, dintre care 27 de încălcări au fost constatate [29].

În textele actelor normative prin care sunt reglementate incompatibilitățile pentru funcțiile publice și cele de demnitate publică se vehiculează o serie întreagă de noțiuni al căror rol este de a determina incompatibilitatea funcționarilor publici și demnitarilor de a mai exercita o altă *funcție* concomitent cu funcția în care au fost desemnați sau aleși, și anume: „*funcție retribuită*”[1;11;8]; „*funcții remunerate*”[13;10]; „*funcție publică*”[3]; „*funcție de demnitate publică*”[4;14]; „*funcție publică sau privată retribuită*”[1; 15]; „*funcție publică sau privată*”[1; 9; 16].

Potrivit Dicționarului Explicativ al Limbii Române “*funcția*”este o activitate administrativă pe care o prestează cineva în mod regulat și organizat într-o instituție, în schimbul unui salariu, – serviciu, slujbă, post [ 32, p.404]. În acest sens, definiția presupune două aspecte: cel al *activității prestate* și cel al *retribuției primite*. Conform Ordinul Ministrului muncii, protecției sociale și familiei nr. 22/ 3.03.2014 privind aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova, *funcția* – reprezintă activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție. Această categorie va trebui utilizată

în mod obligatoriu de către autoritățile administrației publice centrale și locale, unități bugetare, întreprinderi, organizații și instituții, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, organizații patronale, sindicale, profesionale și politice, fundații, asociații și alte persoane juridice și fizice care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, pentru a caracteriza toate domeniile de activitate economică și socială la completarea documentelor oficiale ori de câte ori se cere indicarea ocupației [23].

Astfel, categoria de *funcție* poate cuprinde legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități, specialiști în diverse domenii de activitate, tehnicieni și alți specialiști cu nivel mediu de calificare și funcționari administrativi.

Inițial considerăm necesar de a explica într-o manieră generalistă conceptul de funcție publică și cea de demnitate publică în raport cu care sunt utilizate celelalte concepte privitor la situațiile de incompatibilitate. În literatura de specialitate sunt expuse diverse opinii în privința noțiunii de funcție publică, dar într-un sens extrem de larg prin funcția publică vom înțelege un ansamblu de activități atașate procesului de organizare și funcționare a aparatului de stat, aparat care – cel puțin în termeni prezumtivi – acționează în calitate de reprezentant al interesului public general și de garant al binelui social comun [31, p.66]. Potrivit prevederilor legale *funcția publică* reprezintă ansamblul atribuțiilor și obligațiilor stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică[3], iar *funcția de demnitate publică* este o funcție publică ce se ocupă prin mandat obținut direct, în urma alegerilor, sau indirect, prin numire în condițiile legii [4]. Categoriile de funcții de demnitate publică sunt stabilite expres prin anexa Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică nr. 199/16.07.2010, iar funcțiile publice prin Clasificatorul unic al funcțiilor publice aprobat prin Legea nr. 155/21.07.2011.

Prin prevederile constituționale, cele din Legea cu privire la procuratură și Legii cu privire la statutul judecătorului mai sus citate se impune a fi observat că în legislația statului nostru se face *distincție între funcții publice și private*. Prevederile la care se face referire sunt

minimaliste și non-descriptive asupra conceptelor de funcții publice și private, deoarece nici o normă din actele invocate nu reproduc în conținutul lor vreo definiție și nu furnizează nici o explicație în privința sensului juridic al noțiunilor analizate. În spațiul doctrinar al dreptului administrativ, se face distincția între funcționarul public și funcționarul privat. Astfel, funcționarul privat, spre deosebire de funcționarul public, este „persoana, desemnată într-un post prevăzut în structura unei persoane juridice private, îndeplinind atribuțiile acestui post pentru atingerea scopului persoanei juridice private, iar raporturile acestuia se pot stabili pe baza unei convenții, și nu a unui act de autoritate„,[34, p.116]. Cu referire la conținutul conceptului de funcția publică utilizat în sensul prevederilor invocate, menționăm că acesta este descris de Legea privind funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158/04.07.2008. Prin urmare, deducem ca funcțiile publice sunt cele instituite în cadrul autorităților publice care acționează în regim de putere publică în scopul realizării unui interes public, iar în celelalte unități bugetare, întreprinderi, organizații și instituții ș.a sunt instituite funcții private. Sau, altfel spus, prin funcțiile private nu se realizează interesul public dar interesul privat. Considerăm ca aceasta distincție a fost făcută în sensul concretizării faptului că funcția de procuror și judecător este incompatibilă cu oricare funcție fie ea publică sau privată, în scopul asigurării unei protecții și independențe a acestora față de orice influențe, precum și în virtutea teoriei separației puterilor în stat.

Un alt concept utilizat este cel de *funcție retribuită sau funcție remunerată*, aceste două având același sens, ori cuvintele retribuită sau remunerată sunt sinonime. Prin noțiunea „retribuită„, se înțelege a plăti cuiva o sumă de bani pentru o muncă prestată, altfel spus, o remunerare.

În acest moment al studiului în cauză se impune de a analiză și cel de al doilea concept asupra căruia am decis prin titlul articolului și anume cel de „activitate remunerată„, raportat la regimul juridic al incompatibilitățile pentru funcțiile publice și de demnitate publică. Ca și în cazul conceptului de „funcție„, în legislație sunt utilizate pe lângă conceptul de „activitate remunerată„,[ 4; 17; 21; 10; 12; 7]și cele de

„activități remunerate sau neremunerate„[9] sau de „activitatea remunerată în cadrul unor alte profesii„[19]. O definiție legală a „activității remunerate„ nu a fost circumstanțiată expres de legiuitor, astfel încât aceasta concept trebuie privit în înțelesul său general, pornind de la termenii din care e format: noțiunea de „activitate„ vizează activitățile lucrative în sens larg, care au la baza un efort de natura fizică ori intelectuală depus de o persoană, iar sensul termenului „remunerare„ conform Dicționarului Explicativ al Limbii Române este cel de încasare a unei sume de bani sau a unui/unor bunuri în schimbul unei munci/activități prestate. Chiar dacă în legislația statului nostru nu se regăsește o definiție explicită a conceptului de „activitate remunerată„, prin prevederile articolului 25 din Legea nr. 158/04.07.2008, legiuitorul a indicat în care instituții și funcții funcționarul public nu este în drept să desfășoare activități remunerate precum și modalitățile prin care acestea pot fi realizate. Așadar, funcționarul public nu este în drept să desfășoare alte activități remunerate: în cadrul autorităților publice și în funcție de demnitate publică sau în funcție din cadrul cabinetului persoanei care exercită funcție de demnitate publică, cu anumite excepțiile prevăzute de lege, precum și în cadrul societăților comerciale, cooperativelor, întreprinderilor de stat sau municipale, precum și al organizațiilor necomerciale, din sectorul public sau privat, a căror activitate este controlată, subordonată sau în anumite privințe este de competența autorității în care el este angajat, cu excepția activităților științifice, didactice, de creație, de participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul autorității în care este angajat și de reprezentare a statului în societățile economice. Cu referire la modalitățile de desfășurare a „activităților remunerate„, menționăm că acestea pot fi realizate prin contract individual de muncă sau prin alt contract cu caracter civil.

În încercarea de a stabili conținutul conceptelor analizate considerăm că noțiunea de „funcție remunerată„ nu se confundă cu cea de „activitate remunerată„, ce din urmă avînd o sferă mai redusă de cuprindere, ori activități remunerate pot fi desfășurate în cadrul unor funcții, fapt prevăzut și de art. 25 al nr. 158 Legii privind funcția publică și statutul funcționarului public. Pe de altă parte activități remunerate

pot fi desfășurate și în afara funcțiilor instituite în cadrul autorităților publice sau societăților comerciale, cooperativelor, întreprinderilor de stat sau municipale, precum și al organizațiilor necomerciale, din sectorul public sau privat prin contracte cu caracter civil.

În normele ce reglementează situațiile de incompatibilitate pentru funcțiile de demnitate publică sau cele publice se utilizează fie un conceptul de „funcție remunerată/retribuită, fie cea de activitate remunerată, sau chiar ambele. Sensul în care sunt utilizate conceptele menționate este similar și este determinat de necesitate de a întrevădea la maxim posibil situațiile de incompatibilitate pentru funcțiile publice sau cele de demnitate publică. Din punctul nostru de vedere considerăm că legiuitorul ar fi trebuit să utilizeze pe ambele în normele ce reglementează regimul juridic al incompatibilităților pentru funcționarii publici sau demnitari, astfel asigurându-se pe deplin scopul în care au fost instituite incompatibilitățile pentru funcții respective.

Interesul deosebit pentru aceste concepte este redat anume de cuvântul „remunerată/remunerate,,. Dacă legislația statului nostru stabilește expres ca se află în stare de incompatibilitatea persoanele ce dețin funcții de demnitate publică sau funcții publice și exercită și alte funcții sau activități remunerate, se deduce că în cazul în care funcțiile sau activitățile sunt neremunerate nu există situația de incompatibilitate. Astfel, un deputat poate rămâne cu ușurință într-o funcție publică (ministru, viceministru, șef de direcție, contabil-șef) sau într-o funcție privată, cu condiția că salariul îl va primi pentru funcția de deputat. Apare întrebarea ce se va câștiga în acest caz, ce importanță au incompatibilitățile dacă pot fi evitate cu ușurință, ceea ce de fapt are loc în Parlamentul Republicii Moldova, unii deputați prelungind să-și administreze întreprinderile private[33]. Această situație este confirmată și de jurisprudența din domeniul incompatibilităților. Prin decizia Colegiul civil, comercial și de contencios administrativ lărgit al Curții Supreme de Justiție din 28 decembrie 2016 în dosarul nr. 3ra-1476/16 V. Hotineanu împotriva Comisiei Naționale de Integritate a Republicii Moldova cu privire la contestarea actului administrativ și repararea prejudiciului moral, Curtea a constatat că nu există situație de incompatibilitate în exercitarea funcției de deputat, ce reprezintă o

funcție de demnitate publică și o altă funcție pe motiv că cea de a doua funcție nu a fost remunerată [28].

Se pune evident următoarele întrebări dacă există funcții expres reglementate ca neremunerate, sau o dată o funcție poate fi realizată de o persoană fără a fi remunerată, sau dacă se va fi considerată neremunerată o funcție în cazul în care persoana renunță la remunerare. Argumentele și normele care prezintă relevanță în discuția de față sunt cele doctrinare, cele din Codul Muncii, precum și cele care se regăsesc în alte acte ce reglementează retribuirea muncii și anume:

- funcțiile reprezintă expresia sintetică și generalizată a unui ansamblu de atribuții și sarcini de serviciu, corespunzătoare unei anumite specialități, profesii sau activități de profil administrativ sau de specialitate (tehnic, economic, juridic, artistic, didactic, de cercetare, medical ș.a); în situația muncitorilor, echivalentul funcției îl constituie meseria [30, p. 78]. Din perspectiva dreptului muncii funcțiile publice nu sunt altceva decât locuri de muncă, ocupate însă de persoane cărora li se aplică un statut juridic și, implicit, profesional special, diferit de cel la care sunt supuși ceilalți angajați [31, p. 16].
- conform Codului Muncii al Republicii Moldova, *raportul juridic de muncă* are în calitate de obiect *prestațiile reciproce ale subiecților acestuia – prestarea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator*. Or, remunerația vine doar pentru prestarea muncii. Raportul juridic de muncă va avea ca obiect înseși prestațiile reciproce ale subiecților acestuia – prestarea muncii de către salariat și, respectiv, salarizarea acestuia de către angajator.
- prin *munca salariată* se înțelege orice muncă prestată fără a dispune de mijloacele proprii de producție, rezultatul ei revenind deținătorului mijloacelor de producție care plătește, în schimb, salariul convenit prin contract celui care prestează munca. Salarizarea muncii reprezintă *remunerarea* în bani a muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă. Pentru cei care dețin o funcție, legislația a stabilit *salariul funcției* – mărimea lunară a salariului de bază stabilită pentru conducători, specia-



liști și funcționari în dependență de funcția deținută, calificarea și specificul ramurii [20].

- art. 49 din Codul Muncii stabilește conținutul contractului individual de muncă în care una din clauze este *condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării plășilor*. Așadar, din această normă se deduce că retribuirea muncii este o clauză sine qua non a contractului individual de muncă. *Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute*, precum și să achite la timp și integral salariul.
- drepturile și obligațiile subiectelor raporturilor juridice de muncă sunt determinate pe calea normativă, a parteneriatului social și contractual. În special, retribuirea muncii din sectorul bugetar este stabilită doar prin lege, prin ducerea unei evidențe stricte atât a personalului, cât și a salariului acordat. Pentru a duce evidența remunerării angajaților, legea obligă angajatorul să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspecției teritoriale de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea [2].
- *contractul de voluntariat* este o convenție cu titlu gratuit, încheiată între o persoană fizică, denumită voluntar, și o persoană juridică, denumită instituție gazdă, în temeiul căreia prima se obligă față de a doua să presteze o activitate într-un domeniu de utilitate publică fără a obține vreo recompensă financiară sau materială [18]. Contractele de voluntariat încheiate în condițiile prezentei legi de către persoanele juridice organizată de persoa-

ne juridice de drept public și de drept privat fără scop lucrativ în scopul evitării încheierii unor contracte individuale de muncă sau, după caz, a unor contracte civile de prestări de servicii ori a altor contracte pentru efectuarea prestațiilor respective sunt considerate lovite de nulitate absolută [18].

Analiză prevederilor enumerate supra ne permite să conchidem că funcțiile nu pot fi exercitate în afara existenței unui contract de muncă individual, care la rândul său include și clauza obligatorie referitoare la condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, iar activități fără vreo recompensă financiară sau materială pot fi realizate doar în baza *contractul de voluntariat* într-un domeniu de utilitate publică.

Dat fiind faptul ca normele generale privind situațiile de incompatibilitate a funcționarilor publici și cei de demnitate publică din legea cu prevăd că funcțiile date sunt incompatibile cu alte funcții și activități remunerate cu *excepția activităților științifice, didactice, de creație*, am considerat necesar de a analiza conceptului de „funcție remunerată”, raportat la un exemplu concret, și anume în a stabili conținutul funcției remunerate, modul de acceptare și instituire a acesteia, în cadrul instituțiilor de învățământ superior care dispun de autonomie financiară.

Problema ce ne interesează, vizează conducători de unități din domeniul educației care planifică, conduc, coordonează și evaluează aspectele educaționale și administrative ale serviciilor de educație în cadrul facultăților, departamentelor și catedrelor din universități și alte instituții educaționale. În clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova, aceste funcții, se atribuie la grupa majoră cu nr. 1, iar Ministerul Educației le atribuie personalului de conducere [24].

Rectorul, prorectorul, decanii și prodecanii sunt atribuiți grupei de bază – „Directorii generali, directori executivi și asimilații acestora”, – ce formulează și revizuiesc politicile și planifică, coordonează și evaluează activitățile generale ale întreprinderilor sau organizațiilor (cu excepția organizațiilor specializate și autorităților publice centrale), cu sprijinul altor manageri (directori), de obicei în cadrul liniilor (directoare) stabilite de către consiliul de administrație sau organis-

mele de conducere, în fața cărora sunt responsabili pentru operațiunile întreprinse și rezultatele aferente acestora. Respectiv șefii de catedră/ departament sunt funcții desfășurate în ierarhia funcțională de conducere care planifică, conduc, coordonează și evaluează aspectele educaționale și administrative ale serviciilor de educație în cadrul, facultăților, departamentelor și catedrelor din universități și alte instituții educaționale.

Astfel, deducem că personalul enumerat mai sus, exercită o funcție. Întrebarea este dacă funcțiile respective sunt remunerate sau nu?

Astfel Regulamentului cadru privind modul de alegere a rectorului instituției de învățământ superior din Republica Moldova prevede că, contractul individual de muncă este încheiat de către fondator cu rectorul ales al instituției de învățământ superior cu o durată de 5 ani, care include și *prevederi ce țin de salarizare*. Acestea se stabilesc de către fondator la propunerea senatului [25].

Conform art. 135 al.2 din Codul Muncii formele și condițiile de salarizare, precum și mărirea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

Cu referire la modalitatea de elaborare și aprobare a schemelor de încadrare a personalului instituțiilor bugetare, aceasta este prevăzută de către Ministerul Finanțelor [26], care a stabilit prevederi concrete la acest capitol. Întru realizarea măsurilor politicii bugetare, în scopul evidenței și monitorizării cheltuielilor de personal și a angajaților în sectorul bugetar, schema de încadrare trebuie elaborată de către subdiviziunea economică/financiară/contabilă de comun cu subdiviziunea resurse umane sau, după caz, cu persoana cu atribuții în domeniul gestionării resurselor umane, care se semnează și se aprobă de către conducătorul instituției, conducătorul subdiviziunii economice/ financiare/ contabile, al subdiviziunii resurse umane, după caz, și se confirmă prin aplicarea semnăturii și ștampilei, indicându-se data.

Schema de încadrare se elaborează pentru un an financiar (bugetar) și se aprobă cel târziu până la data de 31 decembrie a anului anterior

celui pentru care se aprobă schema (cu excepția instituțiilor de învățământ). Instituțiile de învățământ elaborează și aprobă schema de încadrare și la începutul anului de învățământ, dar nu mai târziu de data de 30 septembrie a anului în curs. Copia schemei de încadrare aprobate se prezintă la Ministerul Finanțelor în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării. Pe parcursul anului, schema de încadrare poate fi reexaminată și aprobată în legătură cu modificarea structurii, efectivului limită sau mărimii salariului lunar/ de funcție/tariflar.

Instituțiile bugetare finanțate de la bugetul de stat prezintă la Ministerul Finanțelor copia schemei de încadrare aprobată, concomitent cu planurile de finanțare, în 2 exemplare, unul la direcția de ramură și unul la Direcția analiză, monitorizarea cheltuielilor de personal și a angajaților în sectorul bugetar. În acest sens, finanțarea este cunoscută din timp și nu poate fi dirijată individual, la pretențiile (care pot apărea în orice timp, pe parcursul anului) angajatului. Pe cât de complexă este procedura de aprobare, pe atât și de modificare, lichidare sau reexaminare a schemei de încadrare. În cazul de față, remunerația parcurge etape destul de anevoioase, iar funcția deținută, are coloana care trebuie completată cu salariu și toate adausurile prevăzute.

În final legislația mai stabilește că salariul se plătește în monedă națională, iar cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului și nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției [2].

În acest sens la nivel guvernamental a fost elaborată Hotărârea prin care stabilite condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară, în care este prevăzută mărimea salariului rectorului, prorectorului, decanului, prodecanului și sefului de catedră/departament [22].

Salariul lunar de funcție pentru **rectorul** instituției de învățământ superior se aprobă prin actul administrativ al autorității publice fondator al instituției respective. Cuantumul lunar total al salariului rectorului instituției se limitează la mărimea încincită a salariului mediu lunar constituit în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului până la luna gestionară.

În cuantumul total al salariului **rectorului** pasibil limitării la mărirea încincită a salariului mediu lunar pe unitatea condusă nu se includ premiile acordate la datele jubiliare personale sau ale instituției, la sărbătorile profesionale, precum și ajutoarele materiale pentru tratament și odihnă. Premiile indicate se vor acorda din contul economisirii mijloacelor pentru retribuirea muncii și cuantumul lor total pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii lunare de funcție, iar ajutorul material se va acorda în mărirea unui salariu lunar de funcție.

Salariile lunare de funcție pentru *prorectori* se stabilesc în cuantum procentual față de salariul lunar prevăzut pentru rector, fiind calculate în funcție de activitatea pe care o prestează – didactică, științifică, curativă, de creație sau sportivă, etc.

Persoanelor din corpul profesoral didactic care exercită *funcția de decan sau prodecan* li se stabilește spor la salariu de, respectiv, 25 și 15 la sută din salariul lunar de funcție corespunzător funcției didactice.

Persoanelor din corpul profesoral *pentru conducerea catedrelor* li se stabilește un supliment de plată în mărime de 10 – 20 la sută din salariul lunar de funcție corespunzător funcției didactice.

Reieșind din cele expuse deduce că activitatea de conducere a instituțiilor de învățământ superior este remunerată. În acest caz, exercitarea funcției publice sau de demnitate public este incompatibilă cu exercitarea unei activități sau funcții remunerate în cadrul instituțiilor de învățământ superior care dispun de autonomie financiară.

În concluzii, constatăm că în pofida faptului că jurisprudența decide asupra posibilității de a renunța la salariu, fiind într-un dezacord cu realitățile legislative, considerăm inacceptabil acest fapt. În primul rând pe motiv că încheierea unui contract individual de muncă, cu semnarea fișei postului, a unor acte date incompetentă, face imposibilă conceperea funcției fără salariu. La *premiza enunțată*, o adăugăm și pe a doua potrivit căreia, mesajele normative din domeniul muncii, nu fac posibilă renunțarea la salariu.

Având în vedere analiza realizată prin studiul de față considerăm necesară reglementarea comprehensivă a conceptelor de funcție și activitate remunerată și utilizarea acelorași categorii atât în actele normative cu prevederi generale cât și în cele cu prevederi speciale, prin

care se reglementează situațiile de incompatibilitate a a funcționarului public și celui de demnitate publică.

De asemenea menționăm necesitatea completării conceptelor de funcție și activitate remunerată cu cuvintele „sau neremunerate,” utilizate în normelor juridice cu privire la incompatibilități. Or, o asemenea prevedere este stabilită în art. 15, pct.1 al Codului model de conduită pentru agenții publici al Consiliului Europei, aprobat la 11.05.2000, ce stabilește că funcționarul public nu are dreptul să se ocupe de nici o activitate sau tranzacție și nici să ocupe vreun post sau funcție, remunerată sau nu, incompatibilă cu buna exercitare a funcțiilor sale publice sau care aduce prejudiciu acestora [27].

### **Bibliografie:**

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 1 din 12.08.1994.
2. Codul muncii al Republicii Moldova, nr. 154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 159-162 din 29.07.2003.
3. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova în Monitorul Oficial Nr. 230-232 din 23.12.2008.
4. Legea nr. 199 din 16.07.2010cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică.În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 194-196 din 05.10.2010.
5. Legea nr. 133 din 17.06.2016cu privire privind declararea averii și a intereselor personale. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 245-246 din 30.07.2016.
6. Legea nr. 178 din 25.07.2014 cu privire la răspunderea disciplinară a judecătorilor. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 238-246 din 15.08.2014.
7. Legea nr. 12 din 12.11.1998 privind Comisia Națională a Pieței Financiare. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 22-23 din 04.03.1999.
8. Legea nr.436 din 28.12.2006 privind administrația public locală. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 32-35 din 09.03.2007.

9. Legea nr. 3 din 25.02.2016 cu privire la procuratura. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 69-77 din 25.03.2016.
10. Lege nr. 132 din 17.06.2016 cu privire la Autoritatea Națională de Integritate. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 245-246 din 30.07.2016.
11. Legea nr. 64 din 31.05.1990 cu privire la Guvern. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 131-133 din 26.09.2002.
12. Legea nr. 320 din 27.12.2012 cu privire la activitatea Poliției și statutul polițistului. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 42-47 din 01.03.2013.
13. Legea nr. 39 din 07.04.1994 privind statutul deputatului în parlament. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 59-61 din 15.04.2005.
14. Legea nr. 768 din 02.02.2000 privind statutul alesului local. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 34 din 24.03.2000.
15. Legea nr. 317 din 13.12.1994 cu privire la Curtea Constituțională. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 8 din 07.02.1995.
16. Legea nr. 544 din 20.07.1995 cu privire la statutul judecătorului. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 117-119 din 15.08.2002.
17. Legea nr. 261 din 05.12.2008 cu privire la Curtea de Conturi. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 237-240 din 31.12.2008.
18. Legea nr. 121 din 18.06.2010 cu privire la voluntariat. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 179-181 din 24.09.2010.
19. Legea nr. 113 din 17.06.2010 privind executorii judecătorești. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 126-128 din 23.07.2010.
20. Legea nr. 847 din 14.02.2002 cu privire la salarizare. În: Monitorul Oficial Nr. 50-52 din 11.04.2002.
21. Legea privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne Nr. 288 din 16.12.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 40-49 din 10.02.2017.

22. Hotărârea Guvernului nr. 195 din 13.03.2013 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară. În: Monitorul Oficial Nr. 56-59 din 15.03.2013.
23. Ordinul Ministrului muncii, protecției sociale și familiei nr. 22 din 3 martie 2014 privind aprobarea Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14). În: Monitorul Oficial al republicii Moldova Nr. 120-126 din 23.05.2014.
24. Ordinul Ministerului Educației nr.10 din 14.10.2015 cu privire la aprobarea și punerea în aplicare a Regulamentului cadru privind organizarea și funcționarea organelor de conducere ale instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova. Accesibil pe Internet: [http://www.edu.gov.md/sites/default/files/ordinul\\_nr.10\\_din\\_14.01.15\\_regulamentul-cadru\\_privind\\_organizarea\\_si\\_functionarea\\_organelor\\_de\\_conducere\\_ale\\_institutiilor\\_de\\_invat\\_superior\\_din\\_republica\\_moldova\\_0.pdf](http://www.edu.gov.md/sites/default/files/ordinul_nr.10_din_14.01.15_regulamentul-cadru_privind_organizarea_si_functionarea_organelor_de_conducere_ale_institutiilor_de_invat_superior_din_republica_moldova_0.pdf).
25. Ordinul Ministerului Educației nr.09 din 15.01.2015 cu privire la aprobarea Regulamentului cadru privind modul de alegere a rectorului instituției de învățământ superior din Republica Moldova. În : Monitorul Oficial Nr. 39-45 din 20.01.2015.
26. Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 55 din 11.05.2012 cu privire la aprobarea formularelor-tip ale schemelor de încadrare pentru personalul angajat în sectorul bugetar. În: Monitorul Oficial Nr. 119 din 08.06.2012.
27. Recomandarea No. R (2000) 10 a Comitetului Miniștrilor Statelor Membre privind codurile de conduita pentru funcționari publici. Adoptata de Comitetul Miniștrilor La 11 mai 2000 în cadrul celei de a 106-a sesiune. [http://www.cna.md/public/files/legislatie/rec\\_2000\\_10\\_cod\\_conduita\\_funct\\_public.pdf](http://www.cna.md/public/files/legislatie/rec_2000_10_cod_conduita_funct_public.pdf).
28. Dosarul nr. 3ra-1476/16, [http://jurisprudenta.csj.md/search\\_col\\_civil.php?id=33874](http://jurisprudenta.csj.md/search_col_civil.php?id=33874).
29. Raport anual de activitate al autorității naționale de integritate pentru anul 2016. <http://ani.md/ro/node/147>.
30. Beligrădeanu Ș., Ștefănescu I. Tr. Dicționar de dreptul muncii. București: ed. Lumina Lex, 1997.



31. Clipa C. Drept administrativ. Teoria funcției publice. București: Ed. Hamangiu, 2013.
32. Dicționar Explicativ al limbii Române. Academia Română. Institutul de lingvistică „Iorgu Iordan”. Ediția a II-a, București: Editura Universul Euciclopedic, 1998.
33. Constituția Republicii Moldova: comentariu/ coord. de proiect: Klaus Sollfrank; red.: Nina Pârțac, Lucia Țurcanu. Chișinău: Arc, (Tipogr. „Europress“), 2012.
34. Fodor E. □ M. Drept administrativ. Cluj □ Napoca: Ed. Albastră, 2008.