



## ADMINISTRAREA SISTEMULUI DE SALARIZARE

### *THE MANAGEMENT OF THE PAYMENT SYSTEM*

Col.drd. Ion VASILE\*

Prin acest demers propun tratarea celor mai semnificative aspecte legate de sistemul național unitar de salarizare din sectorul bugetar, de gestiunea remunerării personalului din cadrul Ministerului Apărării Naționale, precum și de monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale referitoare la stabilirea, plata și declararea soldelor și salariilor.

Consider că fiecare dintre cele trei componente ale procesului de administrare a sistemului de salarizare – gestiunea, monitorizarea și controlul – este necesar să pornească de la cerințele impuse de starea actuală a sistemului național unitar de salarizare din sectorul bugetar și să se fundamenteze pe teoria privind managementul salarizării unitare a personalului, precum și pe experiența dobândită în domeniul remunerării de către practicienii din Armata României, din armatele statelor membre ale Organizației Tratatului Nord-Atlantic și ale Uniunii Europene.

În baza experienței profesionale susțin că bunele practici de gestiune, control și monitorizare a salarizării permit sistemului militar financiar și de contabilitate să contribuie efectiv la dezvoltarea competențelor organizației militare.

*By this initiative, I suggest an approach to the most significant aspects regarding the national unitary payment system in the public sector; the management of personnel payment in the Ministry of Defence, as well as the activity of monitoring and controlling the enforcement of the legal provisions concerning salary/military salary establishment, payment, and statement.*

*We consider that each of the three components of the payment system administration – management, monitoring, control – must start from the requirements of the current status of the national unitary salary system in the public sector, relying on the theory of personnel unitary payment management as well as on the experience in remuneration of the Romanian Armed Forces, as well as the armed forces of the NATO and EU member states.*

*Based on our professional experience, we consider that the good practice in salary management, control and monitoring allows the military financial and accounting system to effectively contribute to the development of the military organisation's competences.*

**Cuvinte-cheie:** sistem unitar de salarizare; gestiune, monitorizare; control; management.

**Keywords:** unitary salary system monitoring; control; management.

Concepția generală de reformă<sup>1</sup> a sistemului național de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar a avut în vedere starea acestuia, fundamentându-se pe teoria privind managementul salarizării și pe experiența dobândită în domeniu de către practicieni.

În anul 2009, pentru personalul plătit din bugetul general consolidat al statului exista o pluralitate de acte normative; salariile personalului din sectorul bugetar erau stabilite prin 39 de acte normative. Multitudinea de acte normative a fost abrogată – în

bună parte – prin Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice<sup>2</sup>, cu modificările ulterioare.

Conform articolelor 41 - 45 din Legea-cadru nr. 330/2009, cu modificările ulterioare, sistemul public de salarizare și ierarhizare s-a reformat și simplificat, începând cu 1 ianuarie 2011, prin Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare.

Legea-cadru nr. 284/2010<sup>3</sup>, cu modificările ulterioare, introduce un sistem coerent de ierarhizare a posturilor, o nouă viziune legislativă unitară, pe termen mediu și lung, vizează conversia de la sisteme de salarizare neomogene la unul unitar pentru tot personalul plătit din fonduri publice.

\* **Direcția financiar-contabilă a M.Ap.N.**  
e-mail: [vasileion1962@yahoo.ro](mailto:vasileion1962@yahoo.ro);  
[ivasile@mapn.ro](mailto:ivasile@mapn.ro)



În ceea ce mă privește, consider că actualul sistem unitar de salarizare pentru personalul plătit din fonduri publice este stabilit – așa cum am menționat anterior, prin Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare – în acord cu dispozițiile stipulate la art. 41 și art. 73 alin. (1) lit. p) din Constituția României, republicată<sup>4</sup>, precum și cu prevederile specificate la art. 162 alin. (3) din Codul muncii<sup>5</sup>. Altfel spus, o lege care reglementează sistemul național unitar de salarizare a fost necesară nu doar pentru conformitatea cu normele de tehnică legislativă (s.n., în acord cu principiul „unicității reglementării în materie”, ansamblul de norme având același obiect se cuprind într-un singur act normativ<sup>6</sup>), dar și pentru a opri incoerența și instabilitatea legislativă în domeniul remunerării personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.

#### **Considerații generale privind sistemul unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului**

Obiectul de reglementare al Legii-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, îl constituie stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.

Sistemul unitar de salarizare reglementează remunerarea personalului în raport cu responsabilitățile postului, munca depusă, cantitatea și calitatea acesteia, importanța socială a muncii, condițiile concrete în care aceasta se desfășoară, rezultatele obținute, precum și cu experiența și cunoștințele, complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților, judecata și impactul deciziilor, condițiile de muncă, influență, coordonare și supervizare, contacte și comunicare și incompatibilități și regimuri speciale.

Se impune subliniat faptul că, din studiul textului legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, personalul din instituțiile publice de apărare, ordine publică și siguranță națională este remunerat în raport cu statutul, activitățile și organizarea stabilite prin lege, cu îndeplinirea cu credință a îndatoririlor ce îi revin, potrivit jurământului depus, cu responsabilitățile, atribuțiile, rolul, complexitatea și importanța socială a funcției îndeplinite, cu gradul de efort și risc, cu pregătirea și competența profesională, precum și cu interdicțiile și restrângerea exercițiului

unor drepturi. În alt mod exprimat, consider că, spre deosebire de funcționarii publici și personalul contractual, salarizarea personalului militar nu constituie o plată directă pentru munca individuală depusă, ci o compensare pentru serviciul oferit și întreaga activitate în serviciul națiunii.

Sistemul unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului cuprinde salariile de bază, soldele de funcție, salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare (altfel spus, componenta fixă a veniturilor de natură salarială), sporurile, premiile, compensațiile, primele, indemnizațiile și alte drepturi în bani și în natură (în alt chip exprimat, partea variabilă a câștigului salarial).

Se constată că Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, prevede calcularea salariilor de bază, soldelor de funcție, salariilor de funcție și indemnizațiilor lunare de încadrare prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare – corespunzători claselor de salarizare – cu valoarea de referință. În același timp, legea precizează că valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1,00 se stabilește anual prin legea pentru aprobarea plafoanelor unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar potrivit Legii responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010<sup>7</sup>, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Ministerului Finanțelor Publice.

Trebuie subliniat faptul că suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază sau/și a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz. Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor individuale nu poate depăși 30% din salariul de bază, solda funcției de bază, salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare. Totuși, conform legii, prin hotărâri ale Guvernului se pot aproba depășiri ale limitei individuale de 30% din salariul de bază, solda funcției de bază, salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare pentru anumite categorii de personal și pentru condiții temporare de muncă care fac necesară acordarea unei plăți suplimentare.

Florea Nicoleta Valentina<sup>8</sup> susține că „în mod normal, orice sistem de salarizare al angajaților din sistemul public trebuie să se fundamenteze pe un



set de principii”. Având în vedere această opinie, se poate constata că sistemul național de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului are la bază următoarele principii:

a) caracterul unitar (întrucât reglementează salarizarea personalului încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalului care ocupă funcții de demnitate publică și personalului care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, precum și personalului care beneficiază de statute speciale<sup>9)</sup>);

b) supremația legii (deoarece drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forță legii);

c) echitate și coerență (pentru că acest act normativ creează oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală);

d) sustenabilitate financiară (fiindcă se prevede stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale).

Deși adoptată în 2010, Legea-cadru nr. 284/2010, cu modificările ulterioare, nu a fost niciodată aplicată (nu s-au calculat salariile de bază, soldele de funcție, salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare – corespunzători claselor de salarizare – cu valoarea de referință), pentru că legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nu este sustenabilă pe termen scurt. Însă, în opinia mea, încă din anul 2011 era util să se stabilească salariile de bază, soldele și salariile de funcție prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare cu o valoare de referință egală cu 1/2 din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (începând cu data de 1 ianuarie 2011, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată s-a stabilit<sup>10</sup> la 670 de lei lunar).

#### **Administrarea sistemului de salarizare – conținut și scop**

Cezar Corneliu Manda<sup>11</sup> consideră că „a administra reprezintă o activitate executivă pusă sub semnul comenzii sau al delegării de atribuții”.

În spiritul acestei afirmații consider că administrarea sistemului de salarizare reprezintă activitatea desfășurată de compartimentele financiar-contabile<sup>12</sup> din cadrul sistemului militar financiar și de contabilitate, destinată să asigure gestiunea salarizării personalului Ministerului Apărării Naționale, precum și monitorizarea și

controlul aplicării prevederilor legale referitoare la stabilirea, plata și declararea soldelor și salariilor. Analizarea prevederilor legale evidențiază faptul că administrarea sistemului de salarizare presupune o abordare sau o tratare totală, globală, interdisciplinară și profesională a problematicii referitoare la gestiunea, monitorizarea și controlul sistemului de salarizare. Administrarea sistemului de salarizare ajută sistemul militar financiar și de contabilitate să își îndeplinească obiectivele.

În mod practic, administrarea sistemului de salarizare este o funcție specializată, la fel ca și alte aspecte ale managementului salarizării; este o activitate complexă care impune luarea în considerare a gestiunii, controlului și monitorizării, a sarcinilor și a funcțiilor de bază ale acestor activități, a corelațiilor acestora cu cele mai diferite variabile ale sistemului de salarizare.

Din experiența profesională personală, susțin că anvergura modificărilor legislative din domeniul salarizării personalului din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului nu poate fi coordonată decât printr-o administrare flexibilă și fiabilă, care să permită adaptarea la schimbările majore de structură și legislație. Într-adevăr, din ianuarie 2010 a fost necesară punerea în practică a două legislații diferite, având în vedere că salarizarea pentru personalul bugetar se asigură în raport cu reglementările cuprinse în actele normative în vigoare în luna decembrie 2009 și – în egală măsură – cu dispozițiile legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, coroborate cu cele ale legilor speciale anuale de aplicare a prevederilor legii-cadru.

Simțim nevoia de a sublinia că administrarea sistemului de salarizare este un concept relativ recent, mai modern, pentru ceea ce s-a numit tradițional aplicarea prevederilor legale care reglementează salarizarea.

La modul general, prin salarizare se stabilesc drepturile bănești ale personalului și se efectuează plata sumelor convenite, potrivit legii. Se poate spune că organizațiile au în vedere două obiective în ceea ce privește personalul lor: participare (asigurarea necesarului de angajați prin încadrarea și păstrarea persoanelor în cadrul respectivei entități) și eficacitate (capacitatea personalului de a realiza munca cerută de organizație). Administrarea sistemului de salarizare asigură o strânsă interdependență între cele două obiective menționate anterior: cu cât personalul rămâne



mai mult într-un post experiența acestuia crește și devine mai capabil să efectueze sarcinile postului; cu cât angajații devin mai capabili la locul de muncă cu atât satisfacția lor și șansele de a rămâne pe posturile respective crește.

În lucrarea *Fundamentele managementului organizației*<sup>13</sup>, Ovidiu Nicolescu și Ion Verboncu susțin că „exercitarea funcțiilor și relațiilor de management la nivelul fiecărei organizații se realizează prin sistemul de management. Sistemul de management al organizației poate fi definit ca ansamblul elementelor cu caracter decizional, organizatoric, informațional, motivațional, uman etc. din cadrul organizației, prin intermediul căruia se exercită ansamblul procesul și relațiilor de management, în vederea obținerii unei eficacități și eficiențe cât mai mari”.

Pornind de la această accepțiune, consider că orice demers strategic în domeniul administrării sistemului de salarizare înseamnă crearea și menținerea unei legături puternice între politicile de management general al organizației militare și managementul salarizării unitare. Aceasta presupune ca strategia administrării sistemului de salarizare să fie durabilă (pentru a avea efectele scontate în timp), să fie distinctă (dacă este posibil să conțină elemente inovative pentru practicile de salarizare), să ofere avantaje competitive din punct de vedere al cheltuielilor de personal și să exploateze, permanent, relațiile dintre entitățile sistemului militar financiar și de contabilitate.

Strategia administrării sistemului de salarizare se constituie într-un element esențial al managementului salarizării unitare, ce integrează într-o viziune unitară, obiectivul major de maximizare a performanțelor organismului militar, cu mijloacele de îndeplinire a obiectivelor și a resurselor utilizate în acest scop.

Concluzionând, susțin că administrarea sistemului de salarizare reprezintă ansamblul activităților de ordin operațional – gestiunea, monitorizarea și controlul – care permit asigurarea managementului salarizării unitare în vederea sporirii capacității de luptă a personalului Armatei României. Consider că administrarea sistemului de salarizare este un domeniu cheie, distinct și, în egală măsură, parte a unui proces mai complex, denumit managementul salarizării unitare – un ansamblu de acțiuni manageriale prin care se contribuie la sporirea capacității de luptă a personalului Armatei României.

### **Arile tematice ale gestiunii sistemului unitar de salarizare**

Gestiunea sistemului unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului se asigură de fiecare ordonator principal de credite<sup>14</sup>.

Ordonatorii principali de credite au obligația să asigure stabilirea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, sporurilor, premiilor, compensațiilor, primelor, indemnizațiilor și altor drepturi în bani și în natură, promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale, precum și avansarea în gradații, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.

Pornind de la prevederile legale menționate anterior, opinez că prin gestiunea sistemului de salarizare, se îndeplinesc următoarele funcții:

a) de reglementare, prin care se asigură elaborarea și promovarea proiectelor de acte normative în vederea punerii în aplicare în Ministerul Apărării Naționale a sistemului unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul consolidat al statului;

b) de autoritate, prin care se asigură exercitarea implementării, coordonării metodologice, asistenței de specialitate și evaluării aplicării unitare și respectării reglementărilor legale în domeniul sistemului unitar de salarizare pentru personalul Ministerului Apărării Naționale.

Abordând aspectele definitorii ale gestiunii sistemului unitar de salarizare, apreciez că trebuie să se aibă în vedere cel puțin următoarele elemente minimale: aspecte teoretice privind managementul salarizării și bugetul de stat, precum și principii bugetare, metode de dimensionare a cheltuielilor bugetare, procedee de încorporare a riscului, echilibrul financiar, caracteristicile și conținutul procesului bugetar.

De asemenea, consider că, prin entitatea organizațională specializată a sistemului militar financiar și de contabilitate se asigură îndeplinirea sarcinilor ordonatorului principal de credite din domeniul gestiunii salarizării personalului Ministerului Apărării Naționale. Astfel, această entitate organizațională specializată asigură consultanță de specialitate pentru acordarea, calcularea și declararea drepturilor salariale ale personalului din cadrul Ministerului Apărării Naționale. Totodată, asigură coordonarea



activităților de stabilire a soldelor, salariilor, indemnizațiilor de încadrare, contribuțiilor sociale și impozitului pe venitul salarial realizat la funcția de bază.

### **Aspecte generale privind monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului**

Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului reprezintă două elemente importante ale procesului de administrare a sistemului de salarizare, adaptat noilor condiții legislative.

În Ministerul Apărării Naționale, monitorizarea aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului este un instrument de conducere și – în același timp – unul de coordonare și îndrumare unitară, care – în domeniul său – urmărește să aprecieze capacitatea unităților militare plătitoare de venituri salariale de a pune în practică – corect și legal – reglementările privitoare la salarizare. Controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului constă în urmărirea numărului și a cheltuielilor de personal.

Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului militar și civil se realizează de către Guvern, prin Ministerul Apărării Naționale și – după caz – Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, precum și Ministerul Finanțelor Publice.

Prin monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului se asigură controlul unor situații și perioade instabile din punct de vedere legislativ și se obțin următoarele beneficii:

a) punerea în practică – corectă și rapidă – a schimbărilor legislative din domeniul salarizării personalului din sectorul bugetar;

b) realizarea reîncadrării personalului din sectorul bugetar conform legii-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice;

c) implementarea gestiunii costurilor salariale;

d) structurarea și gestiunea electronică a informațiilor referitoare la nivelurile veniturilor salariale realizate de personal, informații care erau accesate anterior din arhiva fizică de dosare;

e) implementarea de documente standardizate de evidență a personalului asigurat;

f) eliminarea redundanței informațiilor;

g) reducerea timpului de operare și de calcul salarial;

h) un grad mare de corectitudine al datelor asigurat de implementarea de reguli de validare;

i) facilitățile pentru simularea diverselor situații și politici salariale și analiza impactului financiar al salarizării;

j) consultanța profesionistă și suport tehnic pentru standardizarea și organizarea proceselor din compartimentele financiar-contabile.

Consider că bunele practici (principii și deprinderi acceptate pe plan național și internațional, utilizabile în managementul salarizării) de control și monitorizare a salarizării permit sistemului militar financiar și de contabilitate să contribuie efectiv la dezvoltarea competențelor organizației militare. Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului sistemului de salarizare joacă un rol extrem de important în desfășurarea cu succes a activităților lunare de stabilire, plată și declarare a soldelor și salariilor cuvenite, potrivit legii, personalului militar și civil.

### **Concluzii**

Având în vedere că „misiunea unei organizații și mandatele sale alcătuiesc împreună rațiunea de a fi a acelei organizații, justificarea socială a existenței ei”<sup>15</sup>, în opinia mea, componentele sistemului militar financiar și de contabilitate (altfel spus, unitățile militare plătitoare de venituri salariale) trebuie să fie dotate cu un personal și cu un buget suficiente pentru desfășurarea activității. În același timp, sunt de părere că entitatea organizațională specializată în salarizarea și fiscalitatea veniturilor salariale a sistemului militar financiar și de contabilitate nu poate realiza singură reforma sistemului de salarizare în Armata României, dar poate anima reforma și o poate ghida prin asumarea anumitor funcții centrale esențiale; astfel, această structură ar trebui să colaboreze direct cu instituțiile competente în privința funcțiilor centrale ale bugetului și administrării sistemului de salarizare, a elaborării textelor de lege, a mijloacelor de supraveghere a salarizării etc. Consider că acest proces inedit necesită o amplă reconstrucție instituțională și o ajustare structurală masivă într-un timp istoric concentrat. În acest context, apreciez că administrarea sistemului de salarizare reprezintă un instrument flexibil de management atât pentru sistemul militar financiar și de contabilitate, cât și pentru palierul decizional. O coordonare mai mare în gestiunea, monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale garantează aplicarea unitară



a principiilor sistemului de salarizare la nivelul întregii organizații militare.

De asemenea, susțin că administrarea sistemului de salarizare depinde de accesul la informație și de capacitatea de a influența deciziile de fond. Pentru funcționarea eficientă și efectivă a sistemului de salarizare este esențial să fie îmbunătățite standardele privind gestiunea, monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale; acest lucru este posibil cu o voință la nivelul palierului decizional și un angajament solid. Propun înființarea unei structuri – la nivel central – destinată salarizării personalului Armatei României, prin transformarea și redimensionarea compartimentelor financiar-contabile de la nivelul ordonatorilor terțiari de credite bugetare (având drept urmare diminuarea numărului de funcții prevăzute în statele de organizare în timp de pace). Transformarea pe care o propun trebuie să se înscrie într-o perspectivă mai largă decât cea a sistemului militar financiar și de contabilitate luat izolat. În concluzie, administrarea – corectă și echilibrată – a sistemului de salarizare rămâne un domeniu de bază în managementul salarizării unitare a personalului Armatei României.

Această lucrare a fost posibilă prin sprijinul financiar oferit prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, cofinanțat prin Fondul Social European, în cadrul proiectului POSDRU/159/1.5/S/138822, cu titlul „Rețea Transnațională de Management Integrat al Cercetării Doctorale și Postdoctorale Inteligente în Domeniile „Științe Militare”, „Securitate și Informații” și „Ordine Publică și Siguranță Națională” - Program de Formare Continuă a Cercetătorilor de Elită – „SmartSPODAS”.

## NOTE:

1 După cum este cunoscut, 2009 a fost anul în care Guvernul a încheiat un acord cu Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială și Comisia Europeană, ca soluție în fața crizei; un obiectiv asumat de Guvern a fost cel al reformării cadrului legislativ care reglementa salarizarea în sectorul bugetar.

2 *Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 9 noiembrie 2009, cu modificările ulterioare. Proiectul acestei legi-cadru a fost elaborat prin consultări și negocieri între Guvern și partenerii sociali, desfășurate, începând cu luna martie 2009, la sediul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale

și Persoanelor Vârșnice (într-o primă etapă, reprezentantul instituțiilor de apărare, ordine publică și siguranță națională la aceste consultări și negocieri a fost autorul acestui demers).

3 *Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificările ulterioare. Proiectul acestui act normativ a fost elaborat în perioada decembrie 2009 – iunie 2010, de Comisia bipartită (din care a făcut parte – în calitate de reprezentant al Ministerului Apărării Naționale – autorul acestui demers).

4 *Constituția României*, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

5 *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii*, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare.

6 *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative*, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 21 aprilie 2010, cu modificările și completările ulterioare.

7 *Legea responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 252 din 20 aprilie 2010, cu modificările și completările ulterioare.

8 Florea Nicoleta Valentina, *Auditul resurselor umane*, Editura C.H. Beck, București, 2013, p. 230.

9 Constatăm că, potrivit art. 2 alin. (2) din *Legea-cadru nr. 284/2010*, cu modificările ulterioare, dispozițiile acestei legi nu se aplică Băncii Naționale a României, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare, Comisiei de Supraveghere a Asigurărilor și Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

10 *Hotărârea Guvernului nr. 1193/2010 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 823 din 9 decembrie 2010. Începând cu data de 1 iulie 2014, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este stabilit prin *Hotărârea Guvernului nr. 871/2013 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013, la 900 de lei.

11 Cezar Corneliu Manda, *Teoria administrației publice*, Editura C.H. Beck, București, 2013, p. 15.

12 Potrivit art. 2 pct. 13 din *Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice publicată în Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 597 din 13 august 2002, cu modificările și completările ulterioare, compartimentul financiar-contabil este structura organizatorică din cadrul instituției publice, în care este organizată execuția bugetară (serviciu, birou, compartiment).

13 Ovidiu Nicolescu, Ion Verboncu, *Fundamentele managementului organizației*, Editura Universitară, București, 2008, p. 177.

14 Conform art. 20 alin. (1) din *Legea finanțelor publice*, ordonatorii principali de credite sunt miniștrii, conducătorii celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, conducătorii altor autorități publice și conducătorii instituțiilor publice autonome.

15 John M. Bryson, *Planificarea strategică pentru organizații publice și nonprofit*, Editura ARC, Chișinău, 2002, p. 29.



**BIBLIOGRAFIE**

Bryson M. John, *Planificarea strategică pentru organizații publice și nonprofit*, Editura ARC, Chișinău, 2002.

Florea Nicoleta Valentina, *Auditul resurselor umane*, Editura C.H. Beck, București, 2013.

Manda Cezar Corneliu, *Teoria administrației publice*, Editura C.H. Beck, București, 2013.

Nicolescu Ovidiu, Verboncu Ion, *Fundamentele managementului organizației*, Editura Universitară, București, 2008.