

# Metodologia privind salarizarea diferențiată

## Capitolul I

### *Dispoziții generale*

**Art.1.** Temeiul prezentei este reprezentat de art. 303(3) din Legea 1/2011 care prevede: „Salarizarea personalului didactic și de cercetare se face și în funcție de rezultatele și performanțele acestuia, conform legii”.

**Art.2.(1)** Aplicarea principiului egalitarismului în salarizare reduce motivația muncii, anulează performanța și generează discriminări în favoarea celor lipsiți de performanță, premiază nemunca.

(2) Salarizarea diferențiată, funcție de meritul profesional și contribuția la creșterea prestigiului instituției recompensează exclusiv persoanele meritorii. Printr-o salarizare diferențiată se instituie recunoașterea valorii profesionale și se premiază exclusiv acei membri ai comunității universitare care, prin activitatea lor, sporesc patrimoniul cultural-științific al instituției.

(3) Manifestând încredere în valorile proprii Universitatea „Constantin Brâncuși” cultivă recompensarea activității de excepție și militează pentru instituirea ierarhiilor profesionale întemeiate în valoarea individuală recunoscută pe plan național și internațional.

**Art.3.(1)** Principiul salarizării diferențiate stă la baza remunerării muncii didactice, științifice și a activității manageriale, întărind responsabilitatea individuală/instituțională și răspunderea publică a fiecărui angajat. Principiul elimină orice formă de egalitarism generator de pasivitate și ierarhii artificiale, asigurând cadrul competiției și stimulării coparticipative.

(2) Principiul salarizării diferențiate impune o redistribuire a resurselor, diminuând risipa financiară și alocarea inefficientă a resurselor. Principiul elimină orice formă de recompensare a nemuncii și întărește distribuția egală a exigenței în evaluarea activităților.

## Capitolul II

### *Salarizarea diferențiată*

**Art.4.(1)** Salarizarea diferențiată se acordă exclusiv funcție de performanțe. Criteriile de evaluare a activității în vederea salarizării diferențiate se aprobă de Senatul universitar și vor valoriza:

- a) Activitatea didactică;
  - b) Activitatea de cercetare științifică;
  - c) Activitatea din domeniul inovației psihopedagogice, didactice, educației formale și informale;
  - d) Activitatea de îndrumare a studenților (cercuri studențești, școli practice, întreprinderi virtuale, concursuri literare, sportive, artistice, științifice, îndrumarea lucrărilor de diplomă, disertație, de cercetare ș.a.);
  - e) Implicare activă în activitățile departamentului, facultății, institutului, universității, inclusiv susținerea de conferințe, comunicări, organizarea de simpozioane ș.a.;
  - f) Activitate în domeniul proiectării instituționale: elaborare de strategii, acte normative, programe, documente diagnostic, prognoze, studii ș.a.;
  - g) Elaborarea, gestiunea și utilizarea documentelor la nivel de departament, facultate, institut, universitate;
  - h) Implicare în comisiile de specialitate ale Senatului, în celelalte comisii instituite la nivel de facultate/universitate;
  - i) Contribuții la dezvoltarea curriculumului;
  - j) Elaborarea suporturilor de curs, manualelor universitare, ghidurilor, tratatelor cu caracter didactic;
  - k) Contribuții la dezvoltarea infrastructurii didactice, de cercetare, a bazei materiale a instituției;
  - l) Contribuții directe la creșterea vizibilității Universității „Constantin Brâncuși”, la întărirea identității instituției, la întărirea calității programelor de studii;
  - m) Contribuții directe la îmbunătățirea poziției Universității „Constantin Brâncuși” în clasamentele naționale și internaționale;
  - n) Activitatea managerială;
  - o) Alte criterii relevante, aprobate în Senatul universitar;
- Grila de evaluare se elaborează de Consiliul de Administrație și se aprobă de Senatul universitar.

**Art.5.**(1) Salarizarea diferențiată se acordă, pe bază de concurs, pe perioadă de 4 ani.

(2) Concursul se organizează de către Consiliul de Administrație, în baza unei proceduri aprobată prin hotărâre de Senat. Orice cadru didactic și de cercetare poate participa la concursul pentru dobândirea unui salariu diferențiat, cu condiția să fie titular al Universității „Constantin Brâncuși” de cel puțin 5 ani. Dosarul de concurs este avizat de directorul de departament, după ce, în prealabil este analizat în ședință de departament. Consiliul facultății, prin vot direct și secret, aprobă/respinge dosarul candidatului. Dosarul este înaintat Consiliului de Administrație care organizează concursul, după ce verifică îndeplinirea condițiilor de legalitate.

(3) Cu cel puțin 30 de zile înainte de organizarea concursului, Senatul, la propunerea Consiliului de Administrație, aprobă numărul de salarii diferențiate ce se scot la concurs. Primul concurs se va organiza pentru dobândirea a minim 6 salarii diferențiate, cel puțin câte unul pentru fiecare facultate și unul pentru DPPD și Institut, în funcție de resursele financiare. În condițiile în care nicio persoană din cadrul structurilor indicate nu îndeplinește punctajul minim stabilit de Consiliul de Administrație prin procedura de organizare a concursului, locul respectiv rămâne în rezervă pentru concursul ulterior.

(4) Rezultatele concursului se aprobă de Senatul universitar. În baza hotărârii Senatului, Rectorul emite decizii nominale privind salarizarea diferențiată.

(5) Anual, beneficiarii salariului diferențiat sunt supuși evaluării. În situația în care se constată o scădere a performanțelor în activitate, la propunerea Consiliului de Administrație, Senatul retrage dreptul la acordarea salariului diferențiat. De asemenea, salariul diferențiat se pierde în situația în care beneficiarul este sancționat disciplinar, încalcă prevederile Codului de etică universitară sau este revocat din funcția de conducere.

(6) Pentru eliminarea dublei recompense, cadrele didactice care au promovat în ultimii 2 ani în gradul didactic nu pot participa la concurs decât în situația în care întrunesc punctajul minim pentru activitatea desfășurată după promovare.

### Capitolul III

#### *Dispoziții finale și tranzitorii*

**Art.6.** Quantumul salariului diferențiat se stabilește conform legii. Funcție de punctaj, în ordine descrescătoare, salariul diferențiat se stabilește procentual între un maxim și un minim prevăzut de lege.

**Art.7.** Resursele financiare sunt alocate după cum urmează:

- 40% din creștere din fondul pentru cercetare științifică;
- 40% din creștere din fondul pentru dezvoltare;
- 20% din creștere din fondurile facultății/DPPD/institutului.

**Art.8.** Departamentele de specialitate asigură consultanța în domeniu.

**Art.9.** Prezenta Metodologie a fost aprobată în ședința Senatului Universității „Constantin Brâncuși” din Târgu-Jiu din data de 26.06.2015 și intră în vigoare începând cu 01 octombrie 2015.

**Președinte Senat,**

**Prof. univ. dr. Adrian GORUN**



**Cancelar General Senat,**

**Prof. univ. dr. ing. Mihai CRUCERU**

**Compartiment juridic,**

**Jr. Virgil POPOVICI**