

**METODOLOGIE  
PRIVIND STABILIREA DE SALARII DIFERENȚIATE  
PENTRU PERSONALUL DIN FACULTATEA  
DE LITERE, ISTORIE ȘI TEOLOGIE  
DE LA UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA**

**METHODOLOGY  
FOR SETTING DIFFERENTIATED SALARIES  
FOR THE EMPLOYEES  
OF THE FACULTY OF LETTERS, HISTORY AND THEOLOGY  
FROM THE WEST UNIVERSITY OF TIMISOARA**

|  |  |                              |  |
|--|--|------------------------------|--|
| <b>Elaborat:</b>                         | Conf. univ. dr. Valy CEIA, prodecan al Facultății de Litere, Istorie și Teologie | Semnătura                    |  |
| <b>Avizat:</b>                           | Consiliul Facultății de Litere, Istorie și Teologie                              | Hotărârea nr. 124/27.02.2023 |  |
| <b>Avizat:</b>                           | Consilier juridic: Nadia TOPAI   | Semnătura                    |  |
| <b>Aprobat:</b>                          | Consiliul de Administrație al UVT  | Hotărâre nr. .../Data        |  |
| <b>Aprobat:</b>                          | Senatul UVT  | Hotărâre nr. .../Data        |  |
| <b>Ediția a V-a</b>                      |  |                              |  |
| <b>Intrat în vigoare la data de.....</b> |  |                              |  |
| <b>Retras la data de.....</b>            |  |                              |  |

## CAPITOLUL I PREVEDERI GENERALE

Art. 1.

Prezenta metodologie reprezintă o anexă la Metodologia-cadru privind stabilirea de salarii diferențiate pentru personalul din Universitatea de Vest din Timișoara (UVT).

Art. 2.

Toate categoriile de personal din Facultatea de Litere, Istorie și Teologie pot beneficia de salarii diferențiate în condițiile legii și cu respectarea prevederilor prezentei metodologii.

Art. 3.

Sumele brute acordate ca salarii diferențiate nu pot depăși 30% din salariul de bază al beneficiarului și se includ în salariul brut al acestuia, drept componentă salarială distinctă.

Art. 4.

Perioada de acordare a salariilor diferențiate este de cel mult 12 luni și poate fi reînnoită.

## CAPITOLUL II CRITERII DE ACORDARE

Art. 5.

Criteriile minimale în baza cărora pot fi stabilite salarii diferențiate sunt cele prevăzute la art. 6-8, pentru fiecare categorie de personal în parte.

Art. 6. Personalul didactic de predare, personalul de cercetare și personalul didactic cu funcții de conducere poate beneficia de salariu diferențiat dacă a realizat în anul calendaristic precedent cel puțin una dintre activitățile următoare:

- a. obținerea unui rezultat sau desfășurarea unei activități de cercetare științifică care contribuie la creșterea finanțării suplimentare atrase de universitate, conform Anexei nr. 1, secțiunea A.
- b. obținerea unui alt rezultat sau desfășurarea unei alte activități care contribuie la creșterea finanțării suplimentare atrase de universitate, conform Anexei nr. 1, secțiunea B.
- c. participarea la elaborarea și implementarea unor proiecte care contribuie la creșterea capacității instituționale (doar în cazul unei activități în afara celei aferente funcției de bază, neremunerată prin alte componente salariale);
- d. desfășurarea unei activități în cadrul structurilor didactice sau administrative în afara celei aferente funcției de bază, neremunerată prin intermediul unei alte componente salariale;
- e. participarea la realizarea de situații, analize și strategii la nivel de universitate/facultate (doar în cazul unei activități în afara celei aferente funcției de bază, neremunerată prin alte componente salariale);



- f. realizarea unor activități la solicitarea conducerii UVT/facultății, în interesul instituției sau al comunității academice (în afara activității aferente funcției de bază, neremunerată prin alte componente salariale);
- g. îndeplinirea indicatorilor de performanță asumați prin contract/fișa postului într-o proporție de peste 100% (pentru personalul cu funcții de conducere care are precizați astfel de indicatori în contract/fișa postului);
- h. derularea altor activități specifice, inclusiv manageriale, sau îndeplinirea altor criterii privind calitatea activității desfășurate prevăzute în metodologia de stabilire a salariilor diferențiate la nivel de facultate, cu condiția ca activitățile respective să fie neremunerate prin alte componente salariale.

Art. 7. Personalul didactic-auxiliar poate beneficia de salariu diferențiat dacă realizează sau a realizat în ultimele 12 luni cel puțin una dintre activitățile următoare:

- a. desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității;
- b. propunerea unor soluții de eficientizare a muncii sau de reducere a costurilor care s-au dovedit viabile în urma implementării;
- c. desfășurarea de activități/operațiuni în regim de urgență;
- d. elaborarea și coordonarea de proiecte care să contribuie la creșterea capacității instituționale (în afara activității aferente funcției de bază, doar activități neremunerate prin alte componente salariale);
- e. derularea altor activități specifice sau îndeplinirea altor criterii privind calitatea activității desfășurate prevăzute în metodologia de stabilire a salariilor diferențiate la nivel de facultate (doar pentru personalul didactic-auxiliar încadrat la nivelul facultății respective).

Art. 8. Personalul nedidactic poate beneficia de salariu diferențiat dacă realizează sau a realizat în ultimele 12 luni cel puțin una dintre activitățile următoare:

- a. desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității;
- b. propunerea unor soluții de eficientizare a muncii sau de reducere a costurilor care s-au dovedit viabile în urma implementării;
- c. desfășurarea de activități/operațiuni în regim de urgență;
- d. derularea altor activități specifice sau îndeplinirea altor criterii privind calitatea activității desfășurate prevăzute în metodologia de stabilire a salariilor diferențiate la nivel de facultate (doar pentru personalul nedidactic încadrat la nivelul facultății respective).

### CAPITOLUL III

#### ASPECTE PROCEDURALE

Art. 9.

(1) În fiecare an, până la data de 28 februarie, Consiliul de Administrație stabilește prin hotărâre:

- a. un buget pentru acordarea unor salarii diferențiate pentru personalul din UVT în anul următor, din veniturile proprii. Aceste sume vor fi prevăzute în proiectul de buget pentru anul respectiv.
- b. un calendar de parcurgere a etapelor procedurale prevăzute la art. 9 și art. 10.



(2) Un procent de 75% din bugetul alocat se repartizează pentru acordarea de salarii diferențiate la nivelul facultăților, iar un procent de 25% din bugetul alocat se repartizează pentru acordarea de salarii diferențiate la nivelul celorlalte structuri din organigrama UVT.

(3) Sumele alocate fiecărei facultăți se determină în funcție de contribuția acesteia la încasările înregistrate la nivel de universitate în anul precedent (din finanțarea instituțională și din taxele aferente procesului de învățământ).

(4) Bugetul alocat se repartizează Facultății de Litere, Istorie și Teologie pe două componente:

- a. un buget pentru acordarea de salarii diferențiate pentru activitățile de cercetare științifică prevăzute la art. 6 lit. a și detaliate în Anexa nr. 1, secțiunea A, ce reprezintă 45% din bugetul total.
- b. un buget de 55% din bugetul total pentru acordarea de salarii diferențiate pentru criteriile / activitățile prevăzute la art. 6 lit. b-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d.

(5) Bugetul pentru acordarea de salarii diferențiate pentru activitățile de cercetare științifică stabilit conform art. 9 alin. 4 lit. a se repartizează astfel:

- a. Prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare științifică stabilește, pe baza raportărilor anuale, lista potențialilor beneficiari și sumele ce revin fiecăruia, în conformitate cu Anexa nr. 1, secțiunea A.
- b. În situația în care bugetul alocat pentru activitățile de cercetare științifică acoperă necesitățile și rămân fonduri nealocate, Prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare științifică întocmește pentru fiecare beneficiar câte un Referat de recomandare (conform modelului din Anexa nr. 2 și cu respectarea prevederilor art. 10) și comunică conducerii UVT suma rămasă nealocată.
- c. În situația în care bugetul alocat pentru activitățile de cercetare științifică e insuficient se solicită conducerii UVT suplimentarea bugetului.
- d. Sumele rămase nealocate la nivelul fiecărei facultăți vor fi puse la dispoziția conducerii UVT, care le va repartiza cu prioritate pentru a acoperi solicitările de suplimentare a bugetului pentru activitățile de cercetare științifică și creație artistică primite conform art. 9 alin. 5 lit. c.
- e. În urma acestei repartizări finale, Prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare științifică întocmește pentru fiecare beneficiar câte un Referat de recomandare (conform modelului din Anexa nr. 2).

(6) Bugetul alocat pentru criteriile / activitățile prevăzute la art. 6 lit. b-h. se repartizează în următoarea ordine de prioritate:

- a. Pentru rezultatele / activitățile care contribuie la creșterea finanțării suplimentare, prevăzute la art. 6 lit. b, detaliate conform Anexei nr. 1, secțiunea B.
- b. Pentru rezultatele / activitățile prevăzute la art. 6 lit. c-h.

(7) Pentru beneficiarii salariilor diferențiate de la Art. 6, lit. b-h, suma totală de 55% din bugetul alocat facultății se repartizează astfel:

- a. 30% pentru personalul didactic și de cercetare care a realizat activități ce contribuie la creșterea finanțării suplimentare (conform Anexei nr. 1, secțiunea B);
- b. 25% pentru activități incluse la: art. 6 lit. c-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d.

(8) Beneficiarii salariilor suplimentare de la art. 6 lit. c-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d vor fi desemnați în urma unui proces de selecție astfel:

- a. decanul, prodecanii și directorii de departamente din cadrul facultății fac propuneri pentru acordarea de salarii suplimentare, argumentate într-un memoriu justificativ, în care sunt enumerate activitățile concrete pentru care se face propunerea, altele decât cele menționate în fișa postului; nu se iau în considerare autopropunerile;
- b. toate propunerile sunt înaintate decanului, care le avizează din punctul de vedere al oportunității remunerării;



c. bugetul alocat facultății pentru aceste activități se distribuie în mod egal între cei propuși și validați de către decan;

d. în cazul acelorora dintre cei desemnați care au desfășurat activități administrative multiple, fără să intre conform fișei postului în atribuțiile lor, necesitând efort și timp, la propunerea prodecanilor și/sau a directorilor de departament, decanul poate să decidă acordarea unei sume duble față de cea distribuită celor propuși și validați pentru beneficiarii de salarii diferențiate conform art. 6 lit. c-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d.

(9) Calendarul general de desfășurare a selecției beneficiarilor de salarii suplimentare este cel stabilit în Metodologia-cadru.

(10) Bugetul alocat pentru acordarea de salarii diferențiate rămas nerepartizat la data de 31 decembrie nu se reportează în anul bugetar următor.

(11) Metodologia privind stabilirea de salarii diferențiate pentru personalul din Facultatea de Litere, Istorie și Teologie se avizează în Consiliul Facultății și se include ca Anexă la Metodologia-cadru privind stabilirea de salarii diferențiate pentru personalul din Universitatea de Vest din Timișoara, fiind supusă aprobării Consiliului de Administrație și Senatului UVT.

#### Art. 10

(1) În vederea stabilirii potențialilor beneficiari ai salariilor diferențiate, la nivelul LIT vor fi parcurse următoarele etape:

- a) fiecare cadru didactic al facultății depune la prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare Fișa CNATDCU de evaluare anuală pentru anul calendaristic precedent, cu inserarea tuturor datelor și informațiilor care să valideze încadrarea în criteriile prevăzute în Anexa 1, secțiunile A, B, precum și cu documente justificative anexate, unde este cazul;
- b) evaluarea candidaților;
- c) stabilirea listei cu beneficiarii de venituri suplimentare;
- d) întocmirea referatelor de recomandare.

(2) Salariile diferențiate se acordă în baza unui Referat de recomandare întocmit conform modelului din Anexa nr. 2, însoțit de documente justificative anexate, dacă este cazul.

(2) Referatul de recomandare poate fi întocmit de către un șef ierarhic superior (Rector, Prorector, Decan, Prodecan, Director de Departament didactic, Director General Administrativ sau Director de Departament auxiliar, după caz) sau de către Președintele Senatului UVT.

(3) În Referatul de recomandare trebuie să se facă referire concretă cel puțin la îndeplinirea unui criteriu sau la desfășurarea unei activități de către persoana recomandată, dintre cele prevăzute la Art 6, Art. 7 sau Art. 8, după caz, să se specifice suma brută lunară propusă spre acordare ca salariu diferențiat, să se precizeze perioada de acordare și să se indice bugetul din care se suportă această componentă salarială.

(4) Pentru activitățile incluse la art. 6 lit. c-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d propunerile se fac de către un șef ierarhic superior din cadrul facultății (decan, prodecan, director de departament) și sunt însoțite de referate de recomandare, unde se specifică activitățile concrete realizate în anul de referință.

(5) Bugetul aferent facultății pentru activitățile de la art. 6 lit. c-h, art. 7 lit. a-e, art. 8 lit. a-d se distribuie în mod egal între cei validați de către decan, în limita fondului disponibil, care corespunde cu procentul alocat acestor categorii.

(6) În cazul în care șeful ierarhic superior care face recomandarea este din structurile administrative ale Facultății de Litere, Istorie și Teologie, decontarea sumei propuse spre acordare ca salariu diferențiat se

va face din bugetul alocat facultății. În caz contrar, decontarea sumei respective se face din bugetul alocat pentru celelalte structuri din organigrama UVT.

(7) Referatul de recomandare este avizat de către Decan privind oportunitatea, respectarea metodologiei și încadrarea în bugetul alocat.

(8) Referatele de recomandare sunt avizate privind încadrarea în bugetul aprobat și privind respectarea prevederilor art. 3 de către Prorectorul responsabil cu strategia financiară.

(9) Referatele de recomandare, întocmite conform alin. (1)-(6), se depun la Cancelaria Rectorului, spre a fi supuse aprobării în Comitetul Director.

(10) În conformitate cu Art. 9 pct. (5') din Regulamentul de Organizare și Funcționare al Consiliului de Administrație al UVT, Consiliul de Administrație delegă soluționarea Referatelor de recomandare către Comitetul Director.

(11) În baza aprobării Comitetului Director, Rectorul emite o decizie privind acordarea salariului diferențiat.

(12) Decizia Rectorului se comunică Departamentului de Resurse Umane, care răspunde de punerea în aplicare a acesteia.

#### **CAPITOLUL IV**

##### **DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII**

Art. 11.

Prezenta metodologie (ediția a V-a) a fost avizată în ședința Consiliului Facultății de Litere, Istorie și Teologie prin Hotărârea nr. 124 din data de 27.02.2023 și aprobată prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. .... din data de ..... și prin Hotărârea Senatului Universității de Vest din Timișoara nr. .... din data de .....



## ANEXA NR. 1

### SECȚIUNEA A. ACTIVITĂȚI DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ

| Nr. crt. | Descriere activitate  | Suma brută acordată |
|----------|---|---------------------|
| 1.       | Publicarea de articole în revistele Nature și Science   | 18.000 lei/articol  |
| 2.       | Publicarea de articole în reviste indexate ISI situate în zona roșie (conform clasificării UEFISCDI)  | 7.000 lei/articol   |
| 3.       | Publicarea de articole în reviste indexate ISI situate în zona galbenă (conform clasificării UEFISCDI)  | 4.500 lei/articol   |
| 4.       | Publicarea de articole în reviste indexate ISI situate în zona albă (conform clasificării UEFISCDI)   | 2.500 lei/articol   |
| 5.       | Publicarea de articole în reviste indexate ISI Arts & Humanities  | 2.500 lei/articol   |
| 6.       | Publicarea de articole în reviste indexate ERIH+ sau ESCI sau Scopus sau în volume indexate ISI Proceedings sau IEEE Proceedings  | 1.000 lei/articol   |
| 7.       | Obținerea unor brevete triadice   | 16.000 lei/brevet   |
| 8.       | Obținerea unor brevete europene/internaționale  | 6.000 lei/brevet    |
| 9.       | Obținerea unor brevete naționale  | 3.000 lei/brevet    |
| 10.      | Depunerea, în calitate de manager de proiect, de proiecte de cercetare în competițiile naționale. Se iau în calcul doar proiectele care au obținut un punctaj de minim 75% din punctajul maxim      | 2.000 lei/proiect   |
| 11.      | Depunerea, în calitate de manager de proiect, de proiecte de cercetare în competițiile internaționale. Se iau în calcul doar proiectele care au obținut un punctaj de minim 75% din punctajul maxim | 3.000 lei/proiect   |

- Note:
- În cazul articolelor cu mai mulți autori, suma brută ce revine unui autor se determină astfel:
    - Suma brută acordată pe articol / nr. autori afiliați la instituții din România
    - Pentru articolele care au mai mult de 10 autori, suma brută aferentă unui autor se obține împărțind suma brută pe articol la 10.
  - Suma brută lunară ce revine fiecărui beneficiar se determină împărțind totalul sumelor brute acordate la numărul de luni din perioada de acordare.
  - Colaborarea CERN aferentă colectivului Facultății de Fizică se echivalează cu publicarea a 2 articole în reviste indexate ISI situate în zona roșie.
  - Se iau în considerare numai rezultatele obținute cu afiliere UVT.
  - Începând cu anul 2022, în cazul în care un autor cu afiliere UVT utilizează și alte afilieri din afara UVT, suma brută ce revine acestuia se determină prin împărțirea sumei brute/articol la numărul de afilieri la instituții din România.
  - Publicațiile apărute în reviste clasate pe primul loc într-o categorie Web of Science sau care au statutul de „highly cited paper” sau „hot paper” conform Web of Science beneficiază de o sumă suplimentară de 5.000 lei / articol. În cazul colaborării CERN aferentă colectivului Facultății de Fizică sau a altor colaborări de tip „group author” suma suplimentară se acordă o singură dată, indiferent de numărul de articole care îndeplinesc condițiile menționate.

**SECȚIUNEA B. ALTE REZULTATE SAU ACTIVITĂȚI CARE CONTRIBUIE LA CREȘTEREA FINANȚĂRII  
SUPLIMENTARE**

| Nr. crt. | Descriere activitate  | Suma brută acordată |
|----------|---|---------------------|
| 1.       | Obținerea calității de conducător științific de doctorat (a atestatului de abilitare)   | 2.000 lei           |
| 2.       | Scrierea, depunerea, implementarea de proiecte ERASMUS și ERASMUS + (în calitate de manager de proiect, în afara activităților aferente funcției de bază) | 1.500 lei           |
| 3.       | Realizarea de mobilități profesionale internaționale (outgoing):  |                     |
|          | - visiting professor, pentru cel puțin o lună   | 2.000 lei           |
|          | - doctor honoris causa  | 5.000 lei           |
| 4.       | Susținerea reușită a unui doctorat în cotutelă internațională (în calitate de coordonator științific)   | 2.000 lei           |

Notă: Suma brută lunară ce revine fiecărui beneficiar se determină împărțind totalul sumelor brute acordate la numărul de luni din perioada de acordare.



## ANEXA 2. REFERAT DE RECOMANDARE

Avizat,  
Prorector responsabil cu strategia  
financiară

Avizat,  
Decan / Director

## REFERAT DE RECOMANDARE

Se recomandă

dl./d-na \_\_\_\_\_

titular/ă al/a postului de \_\_\_\_\_

din cadrul Facultății / Departamentului \_\_\_\_\_

pentru acordarea unui salariu diferențiat în sumă brută de \_\_\_\_\_ lei / lună

pe perioada \_\_\_\_\_,

având în vedere faptul că desfășoară / a desfășurat în ultimele 12 luni următoarele activități:

---

---

---

---

---

Sumele acordate se suportă din bugetul \_\_\_\_\_.

Se anexează prezentului referat de recomandare următoarele documente justificative:

---

---

---

Funcție șef ierarhic superior

Nume și Prenume

Semnătură