



**METODOLOGIA  
PRIVIND STABILIREA DE SALARII  
DIFERENȚIAȚE  
Facultatea de Muzică și Teatru**

**METHODOLOGY ON THE ESTABLISHING OF  
DIFFERENTIATED SALARIES  
Faculty of Music and Theatre**

<b>Elaborat:</b>	Decan: Prof. univ. dr. Violeta Zonte	Semnătura:	
<b>Alte avize solicitate:</b>			
<b>Avizat:</b>	Consiliul Facultății de Muzică și Teatru	Hotărâre nr.	7/0. 2023
<b>Avizat:</b>	Consilier juridic: Nadia TOPAI	Semnătura:	
<b>Avizat:</b>	Consiliul de Administrație al UVT	Hotărâre nr. .../	
<b>Aprobat:</b>	Senatul UVT	Hotărâre nr. .../	
<b>Ediția</b>			
<b>Intrat în vigoare la data de:</b>			
<b>Retras la data de:</b>			

## **CAPITOLUL I**

### **PREVEDERI GENERALE**

Art. 1.

Prezenta metodologie are în vedere cadrul general pentru stabilirea de salarii diferențiate pentru personalul din Facultatea de Muzică și Teatru(FMT).

Art. 2.

Toate categoriile de personal din FMT 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, ca și componentă salarială distinctă.

Art. 4.

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

## **CAPITOLUL II**

### **CRITERII DE ACORDARE**

Art. 5.

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

(2) Pentru oricare categorie de personal, FMT a stabilit și alte criterii decât cele propuse prin metodologie U.V.T.

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 precedent, cel puțin una dintre activitățile următoare:

- a. obținerea unui rezultat sau desfășurarea unei activități de cercetare științifică/ creație artistică care contribuie la creșterea finanțării suplimentare atrase de universitate, conform Anexei nr. 1, Secțiunile A, B și respectiv C din Metodologia-cadru privind stabilirea de salarii diferențiate UVT, precum și:
  - publicarea de articole în reviste indexate ISI situate în zona roșie sau galbenă (conform clasificării UEFISCDI);
  - publicarea de articole în reviste indexate ERIH+ situate în zona INT1 sau INT2 (conform clasificării ERIH+);
  - pentru domeniile artistice, obținerea de premii, distincții și nominalizări, individuale sau colective, la nivel național, internațional și internațional de vârf.

**Domeniul MUZICĂ**

- prezența în stagiunile de concert sau festivaluri precum Festivalul Internațional George Enescu, BBC Proms, Salzburg Festival, săli de spectacole (Concert House Viena, Tom Halick Zurich, Metropolitan, Scala, Berliner Philharmoniker, Concertgebouw);
- Săptămâna Internațională a Muzicii Noi, Festivalul Internațional Meridian, festivalul Toamna muzicală clujeană, Festivalul Cluj Modern, Festivalul Internațional de Muzică Nouă Intrada (Timișoara), Festivalul Muzicii Românești (Iași), Festivalul Timișoara Muzicală;
- prezența în festivaluri, concursuri organizate de instituții de profil (filarmonici, teatre, teatre de operă și operetă, festivaluri) organizate în capitale naționale, capitale de state, capitale de landuri/cantoane sau similare.

**Domeniul TEATRU ȘI ARTELE SPECTACOLULUI:**

- prezența în stagiunile teatrale sau festivaluri precum Edinburgh, Avignon, Festivalul Uniunii Teatrelor din Europa - Itinerant, Festivalul internațional de la Viena, Festivalul internațional de la Sankt Petersburg, Festivalul Internațional de Teatru de la Sibiu, Festivalul Național de Teatru București;
- prezența în festivaluri organizate de instituții de profil (teatre naționale și de stat) organizate în capitale naționale, capitale de state, municipii reședințe de județ.

b. obținerea unui alt rezultat sau desfășurarea unei alte activități care contribuie la creșterea finanțării suplimentare, conform Anexei nr. 1, Secțiunea D din Metodologia-cadru privind stabilirea de salarii diferențiate UVT, precum și:

- 3 activități/an calendaristic constând în Concert/ Recital/ Spectacol/ în calitate de compozitor, dirijor, regizor, coregraf, solist, actor, membru în formație camerală până la 10 persoane, prestații cu programe distincte, realizate în condiții de vizibilitate internațională sau națională de vârf, în străinătate la festivaluri internaționale cu tradiție, în cadrul stagiunilor/ turneelor instituțiilor profesionale de spectacol și concert; în țară, la festivaluri de mare prestigiu cu participare internațională consistentă sau în cadrul stagiunilor/turneelor instituțiilor de spectacol și concert cu prestigiu și vizibilitate internațională;
- 3 activități/an calendaristic constând în studiu sau articol publicat într-o revistă de specialitate indexată în baze de date internaționale;
- 2 activități/an calendaristic constând în Tratat / Studiu amplu / volum de studii teoretice sau privind compoziția muzicală, stilul sau interpretarea muzicală, artă teatrală – publicat la edituri clasificate CNCS în categoriile A sau B;
- premii obținute cu studenții la concursuri de creație sau interpretare de prestigiu, internaționale sau naționale;
- derularea a minim 3 mobilități Erasmus / an calendaristic, efectuate la universități din străinătate (mobilități de predare sau formare);
- înființarea unor noi programe de studii într-o limbă internațională, concretizată în elaborarea dosarului de acreditare și a documentelor-suport în limba străină (plan de învățământ, fișe de disciplină etc.).



- 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, neremunerate prin alte componente salariale):
- participarea la elaborarea rapoartelor de evaluare periodică ARACIS a programelor sau domeniilor de studii.
- d. desfășurarea unei activități în cadrul structurilor didactice sau administrative în afara celei aferente funcției de bază, neremunerată prin intermediul unei alte componente salariale, cum ar fi:
- Director de program de studii, responsabil de specializare (contribuție la elaborarea statelor de funcții, a planurilor de învățământ și a fișelor de disciplină);
  - Coordonator programe ERASMUS și ERASMUS+, proiectele SEE, alte programe similare care privesc internaționalizarea;
  - Coordonator al activității științifice a studenților în vederea publicării rezultatelor cercetării.
- 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, neremunerate 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, neremunerate prin alte componente salariale):
- gale, festivaluri, spectacole, concursuri, festivități desfășurate sub egida universității;
  - promovarea imaginii UVT și FMT prin activități artistice specifice domeniului, prin coordonarea activităților artistice ale studenților care deservește acest obiectiv.
- 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/facultății;
- 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. Implicarea directă în logistica organizării spectacolelor/ concertelor desfășurate de către FMT.
- 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 nivelul FMT (doar pentru personalul didactic-auxiliar încadrat la nivelul facultății).

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

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

### **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. Bugetul Facultății de Muzică și Teatru pentru salarii diferențiate începând cu 01 aprilie se acordă conform hotărârii Consiliului de Administrație al UVT.

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 pentru acordarea de salarii diferențiate pentru activitățile de cercetare științifică, creație artistică și performanțele sportive prevăzute la art. 6 lit. a și detaliate în Anexa nr. 1 Secțiunile A-C, reprezintă 40% din bugetul total.

La nivelul FMT, bugetul alocat se repartizează astfel:

- (a) Pentru personalul didactic de predare, personalul de cercetare și personalul didactic cu funcții de conducere bugetul alocat pentru criteriile/activitățile prevăzute la art. 6 lit. b-h. se repartizează în următoarea ordine de prioritate:

**I. Art. 6 pct. d) - desfășurarea unei activități în cadrul structurilor didactice sau administrative în afara celei aferente funcției de bază - Director de program de studii sau responsabil de specializare;**



**Art. 6 pct. f)** - realizarea unor activități la solicitarea conducerii UVT/ facultății, în interesul instituției sau al comunității academice (în afara activității aferente funcției de bază, neremunerate prin alte componente salariale);

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 1000 lei/lună pentru art. 6 pct. d).

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 800 lei/lună pentru art. 6 pct. f).

În situația în care bugetul alocat pentru activitățile descrise anterior nu acoperă necesitățile, departajarea între cei care pot beneficia de salarizare diferențiată se va face în funcție de numărul de alte activități pe care angajatul le face dintre cele cuprinse în prezenta metodologie sau metodologia cadru.

**II. Art. 6 pct. c)** - participarea la elaborarea unor proiecte care să contribuie la creșterea capacității instituționale - Participarea la elaborarea rapoartelor de evaluare periodică ARACIS a programelor sau domeniilor de studii;

**Art. 6 pct. d)**

- Coordonator programe ERASMUS și ERASMUS +, proiectele SEE, alte programe similare;
- Coordonator al activității științifice a studenților în vederea publicării rezultatelor cercetării;
- Elaborare orar.

Suma brută lunară ce revine fiecărui beneficiar se obține împărțind diferența rămasă după alocarea sumei aferente priorității de la nr. 1 la cei care îndeplinesc criteriile este de maxim 500 lei/lună.

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 500 lei/lună pentru art. 6 pct. d) Coordonator programe ERASMUS și ERASMUS +, proiectele SEE, alte programe similare și Art. 6 pct. c) Participarea la elaborarea rapoartelor de evaluare periodică ARACIS a programelor sau domeniilor de studii.

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 300 lei/lună pentru art. 6 pct. d) Coordonator al activității științifice a studenților în vederea publicării rezultatelor cercetării; Elaborare orar.

**III.** Pentru restul activităților cuprinse în prezenta metodologie la **Art. 6 pct. a)** se vor aloca fondurile rămase după acoperirea sumelor necesare activităților aferente priorităților anterioare, suma brută lunară ce revine fiecărui beneficiar fiind de maxim 400 lei/lună.

(b) Pentru personalul didactic-auxiliar sau nedidactic:

Art. 7 pct. a) - desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității;

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 300 lei/lună pentru **Art. 7 pct. a)** desfășurarea sau asumarea desfășurării unor activități în afara celei aferente funcției de bază, în interesul universității.

Art. 7 pct. c) desfășurarea de activități/operațiuni în regim de urgență:

Suma maximă brută lunară ce revine fiecărui beneficiar este de 800 lei/lună pentru art. 7 pct. c).

Departajarea între cei care pot beneficia de salarizare diferențiată se va face în funcție de numărul de alte activități pe care angajatul le face dintre cele cuprinse în prezenta metodologie sau metodologia cadru.

Departajarea între cei care pot beneficia de salarizare diferențiată se va face în funcție de numărul de alte activități pe care angajatul le face dintre cele cuprinse în prezenta metodologie sau metodologia cadru.

**Notă:**

Pentru activitățile de cercetare și creație artistică din anul calendaristic anterior, pentru care se solicită salarizare diferențiată, vă rugăm să atașați materialele doveditoare constând în afișe, caiete program, înregistrări (DVD cu înregistrări live), cronici, articole, cărți (pagina de titlu, datele de referință ale editurii etc.).

(5) La nivelul facultății, prin decizia Consiliului facultății, se constituie o comisie de verificare a dosarelor privind salariile diferențiate. În componența acestei comisii intră prodecanii facultății și câte un reprezentant de la fiecare domeniu (Muizică respectiv Teatru) desemnat de către decan, iar responsabilitatea acestei comisii este de a verifica completitudinea și acuratețea informațiilor cuprinse în dosar.

(6) (a) La nivelul FMT în vederea acordării salariilor diferențiate pentru:

- activitățile de cercetare științifică stabilite conform art. 9 alin. 4 lit. a se procedează astfel:
  - cadrele didactice depun la secretariat, în format fizic, o cerere în atenția prodecanului responsabil cu activitatea științifică, însoțită de dovezile necesare;
    - cererea va fi avizată de prodecanul responsabil, pe baza verificării dovezilor depuse pentru activitatea științifică;
    - comisia de verificare va evalua acuratețea informațiilor din dosarele depuse de cadrele didactice și va preda rezultatul verificării prodecanului responsabil cu activitatea de cercetare științifică de la nivelul facultății;
    - prodecanul responsabil cu activitatea de cercetare științifică stabilește lista potențialilor beneficiari și sumele ce revin fiecăruia, după rezolvarea eventualelor discrepante dintre punctajul înscris în Referatul de recomandare și punctajul rezultat în urma verificării de către comisie.
  - Pentru restul activităților se procedează astfel: decanul și prodecanii din cadrul facultății fac propuneri pentru acordarea de salarii suplimentare, argumentate (nu se iau în considerare autopropunerile).
- 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. 4 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 nu acoperă necesitățile, se solicită conducerii UVT suplimentarea bugetului.
- d. Sumele rămase nealocate la nivelul FMT 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, creație artistică și performanțele sportive primite conform art. 9 alin. 6 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 anexat).

(7) În situația în care în urma repartizării inițiale a bugetului pentru acordarea de salarii diferențiate pentru criteriile / activitățile prevăzute la art. 6 lit. b-h. rămân fonduri nealocate, acestea rămân la dispoziția facultății pentru acordarea de salarii diferențiate până la data de 31 decembrie.



(8) În situația în care sumele alocate sunt insuficiente/excedentare pentru a acoperi toate propunerile pentru acordarea de salarii diferențiate, valorile stabilite se vor reduce sau vor crește proporțional, în limita bugetului aprobat.

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

(10) Metodologia FMT se avizează în Consiliul Facultății și se include ca Anexă în metodologia-cadru a UVT, fiind supusă aprobării Consiliului de Administrație și Senatului UVT.

#### Art. 10

(1) Salariile diferențiate se acordă în baza unui „Referat de recomandare” întocmit conform modelului din Anexa, **însoțit de documente justificative anexate.**

(2) Referatul de recomandare poate fi întocmit de către Decan, Prodecan, Director de Departament didactic.

(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) În cazul în care șeful ierarhic superior care face recomandarea este de la nivelul unei facultăți, decontarea sumei propuse spre acordare ca salariu diferențiat se va face din bugetul de salarii diferențiate alocat facultăți.

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

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

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

(8) 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.

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

(10) 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 II-a ) a fost aprobată în ședința Senatului universitar din data de ....., dată de la care intră în vigoare.



## REFERAT DE RECOMANDARE

Avizat,  
Prorector responsabil cu strategia  
financiară

Avizat,  
Decan

## 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