

Anexa nr. 1 la HOTĂRÂREA

Consiliului de Administrație al Universității de Vest din Timișoara
nr. 25UVT2026-075436 din 21.09.2026, punctul 20

privind aplicarea art. 202 alin. (6) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 133/2026, la angajarea personalului Universității de Vest din Timișoara în cadrul proiectelor, și măsurile tranzitorii până la revizuirea Procedurii operaționale PO.UVT-DPIFN-07

Consiliul de Administrație al Universității de Vest din Timișoara, întrunit în ședința din 21.09.2026, având în vedere:

- art. 202 alin. (6) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, în forma dată de art. II pct. 4 din Legea nr. 133/2026 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/2026, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 574 din 13 iulie 2026;
- art. 16 alin. (1), (10), (10¹)–(10⁶), (11) și (12) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2023, cu modificările și completările aduse prin Hotărârea Guvernului nr. 1009/2025;
- art. XXII din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 35 și art. 82–84 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- Procedura operațională privind activitatea de recrutare și selecție a personalului în vederea nominalizării/angajării în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile și prin Mecanismul de redresare și reziliență, cod PO.UVT-DPIFN-07, aprobată prin Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 3219 din 04.02.2025;
- angajamentele asumate de Universitatea de Vest din Timișoara prin Strategia de resurse umane pentru cercetători (HRS4R) și distincția „HR Excellence in Research”;
- Nota de fundamentare juridică nr. UVT2026-074107 din 17.09.2026, întocmită de Direcția Resurse Umane, care constituie Anexa nr. 1 la prezenta hotărâre;

în temeiul prevederilor Legii nr. 199/2023 și ale Cartei Universității de Vest din Timișoara privind atribuțiile Consiliului de Administrație,

HOTĂRĂȘTE:**Art. 1 – Constatări**

(1) Angajarea personalului Universității de Vest din Timișoara pentru participarea la proiecte de cercetare în domeniul educației și formării profesionale sau la proiecte naționale, europene ori internaționale se poate face pe perioadă determinată, în baza deciziei rectorului, prin încheierea unui contract individual de muncă, fără parcurgerea altor formalități prealabile și/sau a unor procese de selecție, prin derogare expresă de la art. 16 alin. (10⁶) din Legea-cadru nr. 153/2017, conform prevederilor Legii nr. 133/2026.

(2) Derogarea privește exclusiv modul de ocupare a posturilor. Condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei, prevăzute de art. 16 alin. (10)–(10⁵) din Legea-cadru nr. 153/2017 și de art. 1–3 din Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2023, rămân integral aplicabile.

(3) Procedura operațională PO.UVT-DPIFN-07 reglementează, la pct. 7.3.1, doar ipoteza personalului nominalizat în listele de personal ale proiectului. Ipoteza personalului instituției de învățământ superior, prevăzută de art. 202 alin. (6) teza I partea finală și teza a II-a din Legea nr. 199/2023, nu este reglementată de procedură, iar obligația de selecție a fost înlăturată pentru această ipoteză prin lege.

Art. 2 – Sfera de aplicare

(1) Prezenta hotărâre se aplică angajării în proiecte a persoanelor care, la data deciziei rectorului, sunt salariați ai Universității de Vest din Timișoara în baza unui contract individual de muncă în vigoare, indiferent de categoria de personal – didactic, de cercetare, didactic auxiliar sau nedidactic – și de durata timpului de lucru.

(2) Prin proiecte naționale, europene ori internaționale se înțelege orice proiect derulat în baza unui contract, acord sau ordin de finanțare în care universitatea are calitatea de beneficiar sau de partener, indiferent de natura activităților finanțate. Consiliul de Administrație își asumă această interpretare pentru motivele arătate în Anexa nr. 1.

(3) Prezenta hotărâre nu se aplică:

- a) persoanelor din afara universității nenominalizate în listele de personal ale proiectului, pentru care rămâne aplicabilă procedura de recrutare și selecție prevăzută la pct. 7.3 din PO.UVT-DPIFN-07;
- b) persoanelor din afara universității nominalizate în listele de personal ale proiectului, cărora li se aplică pct. 7.3.1 din PO.UVT-DPIFN-07;
- c) nominalizării personalului în echipele de proiect cu acordarea majorării salariale prevăzute de art. 16 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 (pct. 7.2 din PO.UVT-DPIFN-07).

Art. 3 – Condițiile angajării

Angajarea în condițiile art. 1 se face numai dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) există un contract, acord sau ordin de finanțare în vigoare, în care universitatea are calitatea de beneficiar sau de partener;
- b) cheltuielile salariale sunt prevăzute în bugetul aprobat al proiectului și se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul;
- c) au fost emise, în această ordine: nota de analiză a Direcției Resurse Umane privind posturile existente și necesarul de resurse umane, individuală pentru proiect, și nota justificativă de înființare a posturilor, aprobată de rector – care constituie împreună nota prevăzută de art. 1 lit. a) din Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2023; actul administrativ de înființare a posturilor în afara organigramei, cu conținutul minim prevăzut de art. 2 din același regulament – numărul și denumirea posturilor, perioada de înființare și nivelul de salarizare al fiecărui post, conform tarifelor orare din ghidul solicitantului, astfel cum au fost aprobate în cererea de finanțare; decizia rectorului de angajare în proiect;
- d) îndeplinirea cerințelor postului de către persoana propusă a fost verificată și documentată potrivit art. 4;
- e) regulile finanțatorului au fost verificate potrivit art. 5;
- f) persoana propusă nu se află într-o situație de incompatibilitate sau de conflict de interese;
- g) norma de bază a salariatului nu este afectată, iar limitele legale privind timpul de muncă și cumulul de funcții sunt respectate.

Art. 4 – Verificarea cerințelor postului

(1) Lipsa unui proces de selecție nu înlătură obligația de a verifica și de a documenta îndeplinirea, de către persoana propusă, a cerințelor postului stabilite prin cererea de finanțare și prin fișa postului: studii, experiență, competențe.

(2) Verificarea se face într-o formă proporțională cu natura și complexitatea postului și poate consta, după caz, în analiza curriculumului vitae și a actelor de studii, în adeverințe privind experiența pe posturi similare, într-un portofoliu de lucrări ori rezultate relevante sau, atunci când managerul de proiect ori Direcția Resurse Umane apreciază că este necesar, într-un interviu profesional, o probă practică sau o testare.

(3) Rezultatul verificării se consemnează în solicitarea managerului de proiect, se certifică de acesta, se verifică de Direcția Resurse Umane și stă la baza deciziei rectorului.

Art. 5 – Regulile finanțatorului

(1) Prevederile contractului, acordului sau ordinului de finanțare, ale ghidului solicitantului, ale regulilor programului și ale acordului de parteneriat prevalează asupra prezentei hotărâri.

(2) Înainte de întocmirea notei justificative, structura care gestionează contractul de finanțare – Direcția de Parteneriate Instituționale și Finanțări Nerambursabile sau, după caz, altă structură de specialitate – verifică și consemnează într-o fișă de verificare dacă documentele prevăzute la alin. (1) impun selecție deschisă, publicarea posturilor, criterii specifice de ocupare, notificarea ori aprobarea prealabilă a finanțatorului pentru modificarea echipei sau alte condiții. Dacă impun oricare dintre acestea, ocuparea postului urmează regulile finanțatorului și, după caz, procedura de la pct. 7.3 din PO.UVT-DPIFN-07.

(3) Pentru posturile de cercetare, universitatea își menține angajamentele asumate prin Strategia de resurse umane pentru cercetători, inclusiv principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit, ori de câte ori postul se adresează și candidaților din afara instituției.

Art. 6 – Incompatibilități, normă de bază, timp de muncă, salarizare

(1) Înainte de decizia rectorului, persoana propusă declară pe propria răspundere funcțiile deținute, orele contractate în alte raporturi de muncă, inexistența unui conflict de interese în sensul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 66/2011 și, după caz, al Legii nr. 161/2003, precum și disponibilitatea de a presta activitatea în afara normei de bază.

(2) Managerul, directorul sau coordonatorul de proiect nu poate propune propria angajare fără avizul prealabil al prorectorului de resort.

(3) Angajarea în proiect nu afectează norma de bază, care se execută integral. Activitatea în proiect se prestează în afara timpului aferent normei de bază și se evidențiază prin pontaj distinct, cu respectarea limitelor privind numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții, potrivit art. 16 alin. (10⁴) din Legea-cadru nr. 153/2017 și legislației muncii, precum și a regulilor de evidență în vigoare la nivelul universității.

(4) Salariul se stabilește la nivelul tarifelor orare din ghidul solicitantului, astfel cum au fost aprobate în cererea de finanțare, în limita bugetului proiectului, potrivit art. 16 alin. (10²) și (10³) din Legea-cadru nr. 153/2017.

Art. 7 – Evidență, transparență, raportare

(1) Direcția Resurse Umane ține Registrul posturilor înființate în afara organigramei, cu menționarea, pentru fiecare post, a proiectului, perioadei, tarifului, persoanei încadrate, numărului de ore lunar și a temeiului ocupării.

(2) Lista posturilor înființate în afara organigramei – denumire, proiect, perioadă – se publică pe pagina de intranet a universității, fără date cu caracter personal, și se actualizează lunar.

(3) Direcția Resurse Umane prezintă trimestrial Consiliului de Administrație un raport privind posturile înființate, persoanele încadrate, orele prestate și proiectele, în îndeplinirea obligației prevăzute de art. 16 alin. (11) din Legea-cadru nr. 153/2017.

Art. 8 – Normele de aplicare

(1) În termen de 15 zile lucrătoare de la adoptarea prezentei hotărâri, Direcția Resurse Umane, împreună cu Direcția de Parteneriate Instituționale și Finanțări Nerambursabile și cu Serviciul de Consultanță și Avizare Juridică, elaborează Normele de aplicare, care cuprind fluxul operațional, modelele solicitării managerului de proiect, ale fișei de verificare a regulilor finanțatorului, ale notei de analiză a Direcției Resurse Umane, ale notei justificative de înființare, ale deciziilor rectorului, ale declarației salariatului și ale borderoului dosarului, precum și ghidul de aplicare destinat conducerii, managerilor de proiect și salariaților. Normele se aprobă de Consiliul de Administrație și constituie Anexa nr. 2.

(2) Până la aprobarea Normelor de aplicare, dispozițiile art. 1–7 se aplică direct, cu formularele în uz, adaptate corespunzător.

Art. 9 – Relația cu Ministerul Educației și Cercetării

(1) Rectorul transmite Ministerului Educației și Cercetării, în termen de 15 zile lucrătoare de la adoptarea prezentei hotărâri: informarea privind adoptarea acesteia, însoțită de Nota de fundamentare juridică; proiectul de revizuire a Procedurii operaționale PO.UVT-DPIFN-07 – completarea pct. 7.3.1 cu ipoteza personalului instituției, actualizarea pct. 7.2.4 și 7.2.5 potrivit art. 16 alin. (1) și (12) din Legea-cadru nr. 153/2017 și Hotărârii Guvernului nr. 1009/2025, actualizarea temeiurilor legale – și solicitarea unui punct de vedere.

(2) Dacă ministerul comunică un punct de vedere contrar, Consiliul de Administrație reanalizează prezenta hotărâre în ședința imediat următoare primirii acestui punct de vedere. Contractele individuale de muncă încheiate până la acea dată rămân valabile.

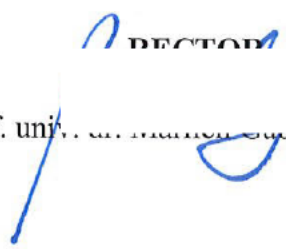
Art. 10 – Dispoziții tranzitorii și finale

(1) Procedurile de selecție aflate în curs la data adoptării prezentei hotărâri se finalizează potrivit anunțurilor publicate. Contractele individuale de muncă în vigoare nu se modifică în temeiul prezentei hotărâri.

(2) Prezenta hotărâre se aplică de la data adoptării sale și își încetează aplicabilitatea la data aprobării revizuirii Procedurii operaționale PO.UVT-DPIFN-07.

(3) Anexa nr. 1 – Nota de fundamentare juridică – face parte integrantă din prezenta hotărâre.

(4) Direcția Resurse Umane, Direcția de Parteneriate Instituționale și Finanțări Nerambursabile, Direcția Economico-Financiară, Oficiul Juridic, decanii facultăților și conducătorii structurilor universității duc la îndeplinire prezenta hotărâre, care li se comunică, se aduce la cunoștința Senatului universitar și se publică pe pagina de intranet.

Prof. univ. dr.  

Aviz juridic,
Anca CICIOU

Nr. UVT2026-074107/17.09.2026

Anexa nr. 1.1 la Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 25UVT2026-075436 din 21.09.2026, punctul 20

NOTĂ DE FUNDAMENTARE JURIDICĂ

privind aplicarea art. 202 alin. (6) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 133/2026, la angajarea personalului Universității de Vest din Timișoara în cadrul proiectelor

1. Obiectul notei

Nota analizează dacă și în ce condiții Universitatea de Vest din Timișoara poate angaja, de îndată, salariați proprii în cadrul proiectelor, pe posturi înființate în afara organigramei, exclusiv în baza deciziei rectorului, fără organizarea unei proceduri de recrutare și selecție – și cum se raportează această posibilitate la Procedura operațională PO.UVT-DPIFN-07, aprobată prin ordin al ministrului. Concluziile stau la baza hotărârii Consiliului de Administrație pe care o însoțesc.

2. Situația de fapt

2.1. Practica universității. Pentru activitatea în proiecte, universitatea folosește aproape exclusiv încadrarea pe posturi înființate în afara organigramei, cu contract individual de muncă pe durată determinată, în temeiul art. 16 alin. (10) din Legea-cadru nr. 153/2017 – atât pentru persoane din afara universității, cât și pentru salariații proprii, în regim de cumul de funcții. Majorarea salarială prevăzută de art. 16 alin. (1) din aceeași lege nu a fost aplicată la universitate.

2.2. Procedura în vigoare. Recrutarea și selecția sunt reglementate de Procedura operațională PO.UVT-DPIFN-07, elaborată de universitate și aprobată prin Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 3219 din 04.02.2025, care a abrogat Ordinul nr. 3199/31.01.2025. Aprobarea prin ordin este cerută de art. 16 alin. (10⁶) din Legea-cadru nr. 153/2017: procedura se aprobă „prin decizie a ordonatorului principal de credite”, iar universitatea este ordonator terțiar. Procedura cunoaște două rute: nominalizarea personalului din organigramă, cu majorare salarială (pct. 7.2), și ocuparea posturilor înființate în afara organigramei, prin selecție (pct. 7.3). Pct. 7.3.1 prevede o excepție de la selecție, întemeiată pe art. 202 alin. (6) din Legea nr. 199/2023, însă numai pentru „personalul nominalizat în listele de personal ca membri în echipa proiectului, la depunerea proiectului și prin cererea de finanțare”. Pct. 7.2.4 prevede încă tranșe de majorare salarială de până la 50%, depășite de Legea nr. 141/2025 și de Hotărârea Guvernului nr. 1009/2025.

2.3. Nevoia. Ritmul angajărilor în proiecte este dictat de calendarul activităților și de termenele finanțatorului, nu de calendarul intern al universității. O poziție neocupată la timp înseamnă activități întârziate, indicatori neîndepliniți și, în final, cheltuieli neeligibile – cu atât mai mult în proiectele aflate în derulare, unde pozițiile se eliberează sau apar pe parcurs. Cea mai mare parte a persoanelor angajate în proiecte sunt salariați ai universității, deja cunoscuți instituției, verificați la angajare și evaluați periodic; pentru ei, procedura de selecție adaugă timp fără a adăuga vreo garanție. Legea nr. 133/2026 a recunoscut această realitate.

3. Cadrul normativ

3.1. Art. 202 alin. (6) din Legea nr. 199/2023, în forma dată de art. II pct. 4 din Legea nr. 133/2026, în vigoare de la 16 iulie 2026:

„Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (10⁶) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, angajarea pentru participarea la proiecte de cercetare în domeniul educației și formării profesionale sau în proiecte

naționale/europene/internaționale se poate face pe perioadă determinată, fără parcurgerea altor formalități prealabile și/sau procese de selecție, pentru personalul nominalizat în listele de personal ca membri în echipa proiectului, precum și pentru personalul instituției de învățământ superior. În cazul personalului din instituția de învățământ superior, angajarea în cadrul unui proiect se realizează în baza deciziei rectorului, prin încheierea unui contract individual de muncă, fără afectarea normei de bază a angajatului. Salariul va fi acordat în limita fondurilor disponibile, conform prevederilor din contractul de finanțare/regulilor finanțatorului.”

Față de forma inițială a legii, din iulie 2023, singura modificare este propoziția introductivă – derogarea expresă de la art. 16 alin. (10⁶). Restul textului era identic.

3.2. Art. 16 alin. (10⁶) din Legea-cadru nr. 153/2017:

„Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată potrivit alin. (10), ocuparea posturilor se face în baza unei proceduri interne de recrutare și selecție, aprobată prin decizie a ordonatorului principal de credite, care să respecte cel puțin principiile transparenței, tratamentului egal și nediscriminării și utilizării eficiente a fondurilor publice.”

3.3. Rămân neatinse de derogare: art. 16 alin. (10) – încadrarea pe posturi în afara organigramei prin act administrativ al conducătorului instituției; alin. (10¹) – exclusiv activități în cadrul proiectului; alin. (10²) – tarifele orare din ghidul solicitantului; alin. (10³) – cheltuielile din bugetul proiectului; alin. (10⁴) – răspunderea conducătorului pentru numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții; alin. (10⁵) – regulamentul-cadru; alin. (11) – respectarea limitelor la nivelul tuturor echipelor de proiect; alin. (12) – neacordarea majorării după depășirea termenului proiectului. De asemenea, art. 1–3 din Regulamentul-cadru aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 234/2023: nota justificativă, actul de înființare a posturilor cu conținutul său minim, contractul individual de muncă pe durată determinată.

3.4. Art. XXII din Legea nr. 141/2025 suspendă, în anul 2026, ocuparea prin concurs sau examen a posturilor vacante din autoritățile și instituțiile publice, cu excepțiile prevăzute la alin. (1¹) și (2).

3.5. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii (art. 35 – cumulul de funcții; art. 82–84 – contractul pe durată determinată), Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 (conflictul de interese la beneficiarii de fonduri europene) și angajamentele asumate de universitate prin Strategia de resurse umane pentru cercetători (HRS4R).

4. Analiza

4.1. Legea se aplică direct. Art. 202 alin. (6) nu trimite la norme de aplicare și nu condiționează exercițiul dreptului de vreun act subsecvent. De la 16 iulie 2026, textul produce efecte prin el însuși.

4.2. Derogarea are două ipoteze, nu una. Textul acordă beneficiul „pentru personalul nominalizat în listele de personal ca membri în echipa proiectului, precum și pentru personalul instituției de învățământ superior”. Formula „pentru X, precum și pentru Y” coordonează două categorii distincte; dacă legiuitorul ar fi dorit o singură categorie calificată, ar fi folosit „inclusiv”. Teza a II-a confirmă această lectură: ea revine special la „personalul din instituția de învățământ superior” și îi dă un mecanism propriu – decizia rectorului – care ar fi fost inutil dacă această categorie ar fi fost doar o parte a celei dintâi. Prin urmare, salariatul universității beneficiază de derogare indiferent dacă este sau nu nominalizat în cererea de finanțare.

4.3. „Personalul instituției” cuprinde toate categoriile. Legea nr. 199/2023 folosește noțiunea pentru personalul didactic, de cercetare, didactic auxiliar și nedidactic; textul art. 202 alin. (6) nu o restrânge.

4.4. Procedura nu poate menține o obligație pe care legea a înlăturat-o. Constituția consacră supremația legii (art. 1 alin. (5)); Legea nr. 24/2000 prevede că actele date în executarea legii se emit „în limitele și potrivit normelor care le ordonă” (art. 4 alin. (3)). Procedura PO.UVT-DPIFN-07 a fost aprobată în executarea art. 16 alin. (10⁶); pentru ipoteza personalului instituției, legea a derogat expres de la acest temei. Nu este vorba despre o interpretare a universității împotriva ordinului, ci despre aplicarea unui text de lege special și ulterior.

4.5. Derogarea privește doar ocuparea. Ea se referă exclusiv la art. 16 alin. (10⁶) – procedura de recrutare și selecție. Înființarea posturilor, tarifele, bugetul, limitele privind timpul de muncă și cumulul, contractul pe durată

determinată rămân neschimbate. De aceea documentele de înființare – nota de analiză a Direcției Resurse Umane, nota justificativă aprobată de rector, actul de înființare a posturilor – și decizia rectorului de angajare rămân obligatorii, în această ordine.

4.6. Regulile finanțatorului prevalează. Teza a III-a a art. 202 alin. (6) trimite la „prevederile din contractul de finanțare/regulile finanțatorului”. O derogare de drept intern nu poate fi opusă finanțatorului; **dacă acesta impune selecție deschisă sau publicarea posturilor, ele se aplică.** Lipsa unei selecții acolo unde finanțatorul o cere nu ar fi o problemă de drept al muncii, ci una de eligibilitate a cheltuielii, cu risc de corecție financiară. De aici obligația verificării prealabile a regulilor finanțatorului, înaintea notei justificative.

4.7. Tipurile de proiecte. Textul vizează „proiecte de cercetare în domeniul educației și formării profesionale sau în proiecte naționale/europene/internaționale”. Repetarea prepoziției – „sau în proiecte” – indică două categorii distincte, a doua necalificată de cuvântul „cercetare”. Lectura largă – orice proiect național, european sau internațional – este cea gramaticală și cea conformă scopului normei, acela de a asigura resursa umană a proiectelor.

4.8. Strategia de resurse umane pentru cercetători. Angajamentul universității privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit privește recrutarea. Numirea personalului propriu pe activități de proiect, documentată și transparentă, nu îl contrazice; pentru posturile de cercetare deschise și candidaților externi, publicarea rămâne regula.

4.9. Bună-credință. Universitatea nu modifică procedura aprobată de minister – nu are această competență –, ci aplică legea și cere, în paralel, revizuirea procedurii, solicitând un punct de vedere. Toate etapele se documentează. Contractele încheiate între timp rămân valabile, salariatul fiind de bună-credință.

5. Sfera derogării, pe scurt

Se înlătură: obligația procedurii interne de recrutare și selecție prevăzută de art. 16 alin. (10⁶) din Legea-cadru nr. 153/2017, pentru salariații universității și pentru persoanele nominalizate în listele de personal ale proiectului.

Rămân: nota de analiză a Direcției Resurse Umane, individuală pentru proiect, și nota justificativă de înființare, aprobată de rector; actul de înființare a posturilor, cu numărul și denumirea posturilor, perioada și tariful orar; decizia rectorului; contractul individual de muncă pe durată determinată; verificarea cerințelor postului; regulile finanțatorului; incompatibilitățile și conflictul de interese; norma de bază intactă; limitele privind timpul de muncă și cumulumul; evidența și raportarea.

Nu se schimbă nimic pentru: persoanele din afara universității nenominalizate în listele de personal ale proiectului, care rămân supuse selecției; ruta majorării salariale (pct. 7.2 din procedură), neutilizată la universitate.

6. Riscuri identificate și măsuri

- **Punct de vedere contrar al ministerului.** Probabilitate redusă, dat fiind textul expres al legii. Hotărârea prevede reanalizarea în prima ședință a Consiliului de Administrație și menținerea contractelor deja încheiate.
- **Finanțator care impune selecție.** Risc de corecție financiară. Măsură: fișa de verificare a regulilor finanțatorului, obligatorie înaintea notei justificative; la îndoială, selecție.
- **Percepția unei numiri discreționare.** Măsuri: verificarea documentată a cerințelor postului, interdicția propunerii propriei angajări fără aviz, publicarea listei posturilor, raportul trimestrial către Consiliul de Administrație.

7. Concluzii și propuneri

7.1. Salariații universității pot fi angajați în proiecte, pe posturi înființate în afara organigramei, prin decizia rectorului și contract individual de muncă pe durată determinată, fără procedură de selecție, în temeiul art. 202 alin. (6) din Legea nr. 199/2023, începând cu 16 iulie 2026.

7.2. Procedura PO.UVT-DPIFN-07 nu reglementează această ipoteză și nu poate fi modificată de universitate, fiind aprobată prin ordin al ministrului. Se propune ca Consiliul de Administrație să constate aplicabilitatea directă a legii și să stabilească măsuri tranzitorii, cu toate garanțiile menținute, până la revizuirea procedurii.

7.3. Se propune transmiterea către Ministerul Educației și Cercetării, în cel mult 15 zile lucrătoare, a informării, a proiectului de revizuire a procedurii – inclusiv actualizarea pct. 7.2.4 și 7.2.5 la plafonul legal de 40% – și a solicitării unui punct de vedere.

7.4. Se propune adoptarea normelor de aplicare în 15 zile lucrătoare și reglementarea distinctă, prin regulament aprobat de Senatul universitar, a regimului activităților de cercetare prevăzut de art. 212¹ din Legea nr. 199/2023.

Întocmit,

Director Direcția Resurse Umane

Bogdan ALDEA

Aviz juridic,

Anca CICIU