




**Metodologie privind acordarea salariului
diferențiat în funcție de performanța în activitatea
de cercetare-dezvoltare-inovare pentru personalul
didactic și de cercetare angajat în UTCB**



<https://utcb.ro/descopera/regulamente/>

**Metodologie privind acordarea
salariului diferențiat în funcție de
performanța în activitatea de
cercetare-dezvoltare-inovare pentru
personalul didactic și de cercetare
angajat în UTCB**

Aprobat

Anexa 2 la Hotărârea Senatului nr.545/20.01.2022

CUPRINS

CAPITOLUL I – Dispoziții generale	1
CAPITOLUL II – Criterii de acordare.....	2
CAPITOLUL III - Dispoziții finale și tranzitorii.....	6

CAPITOLUL I – Dispoziții generale

Art. 1 Metodologia este în acord cu prevederile Cartei și Regulamentului de Organizare și Funcționare al Universității Tehnice de Construcții București, precum și cu legislația națională aplicabilă:

- (1) Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- (2) Legea nr. 1/2011 a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
- (3) Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 2

(1) Scopul prezentei metodologii este stimularea creșterii performanței în activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) pentru personalul didactic și de cercetare titular angajat în UTCB prin acordarea de salarii diferențiate.

(2) Criteriile pentru acordarea salariilor diferențiate sunt corelate cu *Clasa de indicatori C2. Cercetare științifică/creație artistică/performanță sportivă*, așa cum sunt definiți în *Metodologia de alocare a fondurilor bugetare pentru finanțarea de bază și finanțarea suplimentară a instituțiilor de învățământ superior de stat din România* elaborată de Consiliul National pentru Finanțarea Învățământului Superior și aprobată de Ministerul Educației.

(3) Prezenta metodologie are în vedere cadrul general pentru stabilirea salariilor diferențiate pentru personalul didactic și de cercetare din Universitatea Tehnică de Construcții București (UTCB) în funcție de performanța în activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare. Performanța se referă la obținerea unui rezultat sau desfășurarea unei activități de cercetare științifică / creație artistică / performanță sportivă care contribuie la creșterea finanțării suplimentare atrase de universitate.

(4) Toate categoriile de personal didactic și de cercetare titulare din UTCB pot beneficia de salarii diferențiate în condițiile legii și cu respectarea prevederilor prezentei metodologii. Nu pot beneficia de salarii diferențiate angajații care au fost sancționați disciplinar ultimele 36 de luni anterior acordării salariului diferențiat. În cazul în care un angajat este sancționat disciplinar în perioada în care primește salariu diferențiat, plata acestuia se sistează la data emiterii deciziei de sancționare. De asemenea, nu pot beneficia de salariu diferențiat personalul didactic și de cercetare titular angajat în UTCB care nu a dat curs solicitărilor facultății/universității privind raportarea activității de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) din universitate în anul pentru care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI, precum și în perioada de referință a ultimei raportări solicitate instituțional, dacă aceasta excede anul respectiv.

(5) Sumele brute acordate ca salariu diferențiat nu pot depăși 30% din salariul de bază pentru funcția didactică a beneficiarului și se includ în salariul brut al acestuia, ca și componentă salarială distinctă. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

(6) Perioada de acordare a salariilor diferențiate nu poate depăși data de 31 decembrie a anului în care se acordă.

Art. 3

(1) După aprobarea bugetului și în funcție de sumele alocate, Consiliul de Administrație stabilește anual, în termen de zece zile lucrătoare de la primirea bugetului UTCB de la ministerul de resort, un buget, exprimat ca valoare absolută, pentru acordarea salariilor diferențiate pentru personalul didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, din veniturile proprii. În cursul anului, acest buget poate fi modificat prin hotărâre a Consiliului de Administrație.

(2) Consiliul de Administrație stabilește în cursul lunii ianuarie un calendar de parcurgere a etapelor procedurale.

(3) Salariile diferențiate se acordă în baza unui „Raport de auto-evaluare a activității de CDI” întocmit anual conform machetei elaborate de directorul CMCDI și avizată de DGA și de prorectorul de resort.

(4) Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se întocmește anual, în funcție de calendarul stabilit de Consiliul de Administrație, de către personalul didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, voluntar, pe baza rezultatelor relevante din activitatea de CDI obținute în anul calendaristic precedent, în cazul îndeplinirii a cel puțin un criteriu dintre cele prevăzute la **Capitolul de criterii de acordare**. Raportul este verificat de către CMCDI, avizat de DGA (pentru criteriile E1, E2, F și G, cu consultarea structurilor din subordine) și de către prorectorul de resort.

(5) Rapoartele de auto-evaluare, după verificare și avizare, se depun la Cabinetul Rectorului, spre a fi supuse aprobării în Consiliului de Administrație.

(6) În cazul în care salariile diferențiate cumulate asociate rapoartelor de auto-evaluare aprobate depășesc bugetul anual aprobat de CA, salariile diferențiate se diminuează proporțional cu raportul dintre bugetul aprobat și salariile diferențiate cumulate.

(7) În baza aprobării Consiliului de Administrație, Rectorul emite o decizie privind acordarea salariilor diferențiate începând cu data de întâi a lunii următoare.

(8) Decizia Rectorului se comunică Direcției Resurse Umane și Salarizare pentru punerea acesteia în aplicare, în limita bugetului aprobat.

CAPITOLUL II – Criterii de acordare

Art. 4 . Personalul didactic de predare și personalul de cercetare poate beneficia de salariu diferențiat în cuantumurile specificate în metodologie dacă a îndeplinit în anul calendaristic precedent unul dintre următoarele criterii:

A. Scor Hirsch WoS (HWoS)

Suma brută acordată pentru scorul Hirsch WoS este determinată în funcție de valoarea HWOs, astfel:

- 400 de lei pentru $6 \leq \text{HWoS} < 8$
- 600 de lei pentru $8 \leq \text{HWoS} < 10$
- 800 de lei pentru $\text{HWoS} \geq 10$.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa un document justificativ / captură de ecran din Web of Science - Clarivate Analytics și asumat prin semnătura cadrului didactic și de cercetare titular angajat în UTCB la data de 1 ianuarie a anului în care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI.

B. Punctaj CNATDCU

Suma brută acordată pentru punctajul CNATDCU (notat cu P) se determină în funcție de raportul valorii P pentru fiecare cadru didactic și valoarea minimă a lui P (notată cu Pmin) pentru gradul didactic corespunzător, astfel:

- 200 de lei pentru $1,5 \leq P/P_{\min} < 2,5$
- 400 de lei pentru $P/P_{\min} \geq 2,5$.

Pentru posturile de asistent și șef de lucrări/lector, valorile P_{min} se consideră egale cu 50%, respectiv 75% din valoarea P_{min} corespunzătoare gradului didactic de conferențiar.

Pentru conferențiar și profesor, P=0 dacă nu sunt respectate standardele minimale și obligatorii CNATDCU corespunzătoare postului.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa fisa de verificare a criteriilor minimale CNATDCU pentru întreaga carieră didactică. (valabilă la 1 ianuarie a anului în care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI), care va conține: **a)** numele și semnătura cadrului didactic; **b)** prezentarea detaliată a activităților specifice indicatorilor domeniului CNATDCU (conf. OM 6129/2016) din care să reiasă punctajul cumulat de cadrul didactic și indicatorii care nu se îndeplinesc (dacă este cazul).

C. Articole publicate

C1. Articol ISI WoS publicat în reviste cu factor de impact

Pentru fiecare articol ISI WoS publicat în reviste cu factor de impact se determină $P=FI/n$, unde FI este factorul de impact al revistei în anul publicării articolului (sau cel mai recent factor de impact) și n este numărul de autori - cadre didactice și de cercetare titulare angajate în UTCB. Suma brută acordată pentru un articol ISI WoS publicat în reviste cu factor de impact este determinată în funcție de valoarea lui P, astfel:

- 300 de lei pentru $0,1 \leq P < 0,5$
- 400 de lei pentru $0,5 \leq P < 1,5$
- 600 de lei pentru $1,5 \leq P < 2,5$
- 800 de lei pentru $P \geq 2,5$.

Pentru un articol publicat în revistele Nature sau Science, suma brută acordată este de 1200 de lei pentru fiecare autor, cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB.

C2. Articol publicat în reviste sau volume indexate ISI, Arts & Humanities, ERIH+, ISI Proceedings, IEEE Proceedings sau ISI Emerging

Pentru fiecare articol publicat în reviste sau volume indexate ISI, Arts & Humanities, ERIH+, ISI Proceedings, IEEE Proceedings sau ISI Emerging Sources Citation Index se determină $P=1/n$, unde n este numărul de autori, cadre didactice și de cercetare titulare angajate în UTCB la data de 1 ianuarie a anului în care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI. Suma brută acordată unui solicitant pentru un articol ISI WoS publicat în reviste sau volume indexate ISI, ERIH, ISI Proceedings, IEEE Proceedings sau ISI Emerging este determinată în funcție de valoarea lui P, astfel:

- 200 de lei pentru $0,25 \leq P < 0,5$
- 300 de lei pentru $P \geq 0,5$.

D. Brevete ale universității

Pentru fiecare brevet obținut se determină $P=B/n$, unde B are valoarea 2 pentru brevet național, respectiv 4 pentru brevet european/ internațional, și n este numărul de autori, cadre didactice și de cercetare titulare angajate în UTCB. Suma brută acordată unui solicitant pentru un brevet a cărui dată a publicării mențiunii acordării brevetului este în anul pentru care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI și este determinată în funcție de valoarea lui P, astfel:

- 300 de lei pentru $0,1 \leq P < 0,5$
- 400 de lei pentru $0,5 \leq P < 1,5$

- 600 de lei pentru $1,5 \leq P < 2,0$
- 800 de lei pentru $P \geq 2,0$.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa o copie după brevetul național / internațional a cărui titular este UTCB.

Nota 1. Sumele brute acordate pentru articole sau brevete se majorează cu 10% pentru fiecare student masterand/ doctorand care face parte din colectivul de autori. În acest caz, la Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa o adeverință eliberată de secretariatul facultății sau de către Școala Doctorală care să ateste calitatea de student masterand /doctorand al UTCB a co-autorilor.

Nota 2. Autorii articolelor sau brevetelor care solicită salarii diferențiate trebuie să fie cadre didactice și de cercetare titulare angajate în UTCB la data de 1 ianuarie a anului în care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI pentru anul precedent și trebuie să aibă apartenența declarată la UTCB în articol sau brevet.

Nota 3. Nu se vor acorda sumele brute aferente criteriului C dacă taxa de publicarea articolelor în regim Open Acces, sau taxa de prelucrare a articolului (APC) sunt plătite de UTCB (ex. prin Fondul dedicat finanțării cercetării științifice universitare, proiectele FDI – Fondul de Dezvoltare Instituțională, competițiile interne ale UTCB, venituri proprii ale universității etc), cu excepția plăților efectuate din contractele cu terți.

Nota 4. Pentru activitatea de creație artistică sau performanță sportivă realizată în respectiv domeniul știința sportului și educației fizice se iau în calcul criteriile alternative, menționate în *Metodologia de alocare a fondurilor bugetare pentru finanțarea de bază și finanțarea suplimentară a instituțiilor de învățământ superior de stat din România*.

E. Granturi/proiecte câștigate prin competițiile ce finanțează activități de cercetare

E1. Suma brută acordată pentru fiecare grant/proiect de cercetare declarat câștigător în competiții naționale și al cărui contract de finanțare este semnat în anul pentru care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI este determinată astfel:

- 400 de lei pentru responsabilul de proiect la UTCB
- 800 de lei pentru directorul de proiect.

E2. Suma brută acordată pentru fiecare grant/proiect de cercetare declarat câștigător în competiții internaționale și al cărui contract de finanțare este semnat în anul pentru care se întocmește Raportul de auto-evaluare a activității de CDI este determinată astfel:

- 800 de lei pentru responsabilul de proiect la UTCB
- 1600 de lei pentru directorul de proiect.

E3. Suma brută acordată pentru fiecare grant/proiect de cercetare declarat necâștigător în competiții naționale, dar punctajul obținut este de cel puțin 80% din punctajul maxim al competiției, este determinată astfel:

- 200 de lei pentru responsabilul de proiect la UTCB
- 400 de lei pentru directorul de proiect.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa un document justificativ de pe site-ul autorității contractante cu lista rezultatelor finale / captura de ecran cu punctajul final obținut și asumat prin semnătura cadrului didactic și de cercetare titular angajat în UTCB.

E4. Suma brută acordată pentru fiecare grant/proiect de cercetare declarat necâștigător în competiții internaționale, dar punctajul obținut este de cel puțin 80% din punctajul maxim al competiției, este determinată astfel:

- 400 de lei pentru responsabilul de proiect la UTCB
- 800 de lei pentru directorul de proiect.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se va atașa un document justificativ de pe site-ul autorității contractante cu lista rezultatelor finale / captura de ecran cu punctajul final obținut și asumat prin semnătura cadrului didactic și de cercetare titular angajat în UTCB.

F. Contracte cu terți pentru activități de cercetare / consultanță / prestări servicii

- Suma brută acordată responsabilului de contract de cercetare / consultanță / prestări servicii, cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, este determinată astfel:

- 800 de lei pentru contracte la care valoarea încasată cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent pentru regie și dotări este cuprinsă în intervalul [5000, 7500) Euro
- 1000 de lei pentru contracte la care valoarea încasată cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent pentru regie și dotări este cuprinsă în intervalul [7500, 10000) Euro
- 1200 de lei pentru contracte la care valoarea încasată cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent pentru regie și dotări este cuprinsă în intervalul [10000, 12500) Euro
- 1600 de lei pentru contracte la care valoarea încasată cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent pentru regie și dotări este cel puțin egală cu 12500 Euro.

Se vor lua în considerare doar contractele derulate în UTCB și sumele încasate de UTCB.

G. Contracte de sponsorizare

- Suma brută acordată responsabilului de contract de sponsorizare, cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, este determinată astfel:

- 800 de lei pentru contracte la care valoarea cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent este cuprinsă în intervalul [7500, 10000) Euro
- 1000 de lei pentru contracte la care valoarea cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent este cuprinsă în intervalul [10000, 12500) Euro
- 1200 de lei pentru contracte la care valoarea cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent este cuprinsă în intervalul [12500, 15000) Euro
- 1600 de lei pentru contracte la care valoarea cumulată, pe cadru didactic și de cercetare titular angajat în UTCB, în anul calendaristic precedent este cel puțin egală cu 15000 Euro.

Se vor lua în considerare contractele de sponsorizare încheiate și încasate, cât și contractele de sponsorizare în natură încheiate cu UTCB sau cu Fundația Academică a UTCB.

La Raportul de auto-evaluare a activității de CDI se vor atașa toate copiile după contractele de sponsorizare care să ateste calitatea de responsabil de contract de sponsorizare a cadrelor didactice și de cercetare titulare angajate în UTCB.

Nota 1

Pentru valorile în Euro de la punctele F și G se va utiliza cursul InforEuro, cursul oficial folosit în relația cu Comisia Europeană pentru anul aferent întocmirii Raportului de auto-evaluare a activității de CDI.

CAPITOLUL III - Dispoziții finale și tranzitorii

Art. 5 Suma totală lunară cumulată ce poate fi acordată unui salariat nu poate depăși 30% din salariul de bază deținut de beneficiar.

Art. 6 Consiliul de Administrație, în urma analizei raportului de auto-evaluare a activității de CDI, poate aproba acordarea salariului diferențiat în forma propusă sau cu modificarea cuantumului propus.

Art. 7 Activitatea personalului pentru care s-a aprobat acordarea salariilor diferențiate poate fi analizată periodic de Consiliul de Administrație, care poate dispune încetarea acordării acestora sau diminuarea perioadei de timp și/sau a cuantumului acordat, dacă nu subzistă motivele pentru care au fost acordate, sau pentru alte motive temeinic justificate.

Art. 8 Votul membrilor Consiliului de Administrație pentru acordarea salariului diferențiat va fi secret.

Art. 9 Prezenta metodologie (ediția I) a fost aprobată în ședința de Senat din data de 19 ianuarie 2022.