

UNIVERSITATEA TRANSILVANIA DIN BRAȘOV

**PLAN MANAGERIAL
PENTRU OCUPAREA FUNCȚIEI DE RECTOR 2024-2029**

**CANDIDAT
Conf. univ. dr. FLORIN ISAIA**

**Pentru un mediu academic în care fiecare membru al comunității
noastre își poate atinge potențialul maxim și beneficiază de
aprecierea cuvenită**

2024

1



Preambul

Stimați membri ai comunității Universității Transilvania din Brașov,

Acest plan managerial se dorește a fi o propunere de proiect de dezvoltare a universității pe care o supun dezbaterii domniilor voastre. Deși reprezintă viziunea mea în ceea ce privește evoluția universității, el nu este despre mine în calitate de candidat la funcția de rector, ci este despre întreaga noastră comunitate (personal didactic și de cercetare, studenți, personal didactic auxiliar și personal administrativ), despre problemele majore pe care le-am întâmpinat cu toții în desfășurarea activităților noastre profesionale și despre un set de soluții concrete de rezolvare a acestora.

În esență, ceea ce vă propun eu este o schimbare de paradigmă:
Trecerea de la un management orientat în principal spre investiții de ordin material (imobiliar) către un leadership orientat în principal spre oameni (comunitatea universitară).

Încă de la început, doresc să îmi afirm angajamentul că toate programele aflate acum în vigoare care răsplătesc munca didactică și științifică suplimentare față de normă sau care ne sprijină în activitatea și dezvoltarea profesională, precum și toate programele referitoare la beneficiile oferite studenților de către universitate vor fi menținute în continuare în cazul în care voi fi ales în funcția de rector.

Cu toate acestea, după cum foarte mulți dintre membrii comunității universitare au remarcat, există foarte multe aspecte care trebuie îmbunătățite și despre care actuala conducere a fost informată. **Este vorba de aspecte ce țin de asigurarea unei remunerări corecte a tuturor angajaților, eliminarea unor discrepante și discriminări în ceea ce privește beneficiile tuturor angajaților, îmbunătățirea substanțială a unor metodologii și regulamente referitoare la angajare, promovare și prelungire a calității de titular etc.**

Pentru realizarea unei ameliorări semnificative în ceea ce privește funcționarea Universității Transilvania din Brașov, principalele obiective pe care vă propun să le atingem sunt următoarele:



-Îmbunătățirea substanțială a climatului democratic și academic din universitate. Fiecare membru al comunității noastre trebuie să fie susținut în dezvoltarea sa profesională, să fie respectat și apreciat la justa valoare.

-Atragerea tuturor membrilor comunității universitare în luarea deciziilor cu impact semnificativ în activitățile noastre profesionale (și, drept consecință, în dezvoltarea noastră profesională și în viețile noastre).

-Îmbunătățirea substanțială a veniturilor nete ale tuturor angajaților. În opinia mea, orice asistent universitar ar trebui să aibă un salariu net de cel puțin 5000 lei/lună, iar salariile nete pentru celelalte funcții didactice și de conducere să respecte diferențele stabilite prin grilele prevăzute de legea salarizării (în vigoare). De asemenea, orice angajat personal didactic auxiliar sau administrativ cu normă întreagă ar trebui să aibă un salariu net de cel puțin 3500 lei/lună. Acest scop ambițios este realizabil printr-un management responsabil al fondurilor de care dispune universitatea.

-Stabilirea cuantumului burselor și, în general, a tuturor beneficiilor oferite de către universitate studenților prin dialog permanent cu aceștia în așa fel încât studenții să fie convinși că obțin întotdeauna sprijinul maxim pe care îl poate oferi universitatea.

-Transparentizarea totală (față de întreaga comunitate) și reală (cu toate detaliile) a cheltuirii fondurilor publice de care dispune universitatea în așa fel încât membrii comunității universitare să fie convinși că aceste fonduri sunt cheltuite pentru bunăstarea tuturor membrilor comunității universitare, nu doar a unei „elite”.

-Realizarea de achiziții care să aducă la zi, să înlocuiască și să completeze aparatura / infrastructura de laborator învechită.

-Îmbunătățirea substanțială a modului în care administrația (conducerea universității, structurile suport etc) răspunde la solicitările membrilor comunității universitare.

Este important să precizez, încă de la început, faptul că eu nu am nicio afiliere sau activitate politică, niciun interes sau angajament de natură economică și nicio legătură cu alte tipuri de structuri. Prin urmare, în cazul în care voi avea onoarea să fiu ales, toate deciziile pe care le voi lua în exercitarea funcției de rector al Universității Transilvania din Brașov vor avea la bază doar dialogul cu comunitatea universitară și vor avea în vedere protejarea



intereselor acestei comunități. Universitatea trebuie să rămână neutră din punct de vedere politic.

Motivație

De mai mulți ani, în Universitatea Transilvania din Brașov, se constată o **degradare serioasă a climatului democratic și academic** prin:

-luarea deciziilor cu impact important de către o singură persoană (sau un număr foarte restrâns de persoane) fără considerarea opiniilor membrilor comunității universitare,

-lipsa comunicării ierarhice de jos în sus,

-lipsa transparenței reale în cheltuirea fondurilor publice,

-crearea unui grup restrâns de salariați ce beneficiază de venituri și avantaje mult disproportionale față de restul angajaților (exemplul cel mai elocvent fiind acela al salariului de bază al rectorului universității care a fost și va fi în continuare de 38555 lei /lună, conform Hotărârii CA nr. 76/19.12.2023),

-realizarea de metodologii și regulamente care să permită scoaterea din rândul titularilor a mai multor colegi care au împlinit vârsta de 65 de ani, chiar dacă aceștia și-au depus dosarul de prelungire a calității de titular și aveau o activitate de cercetare remarcabilă, singura lor „vină” fiind aceea că, pe parcursul carierei lor, au deranjat conducerea universității de la diferite paliere prin faptul că au „îndrăznit” să ia atitudine față de anumite decizii pe care domniile lor le-au considerat eronate (deși libertatea academică de exprimare a fost întotdeauna garantată de legile în vigoare),

-blocarea gândirii creative și a inovării etc.

Conform literaturii de specialitate, toate acestea indică **predominanța stilului autocratic de conducere** în această instituție, el fiind un stil complet nepotrivit pentru o unitate de învățământ superior (finanțată din fonduri publice), cu consecințe grave pe termen lung.

În opinia mea, principala cauză a acestei degradări este faptul că aceeași persoană a condus universitatea, în calitate de rector, timp de 3 mandate (însușind 12 ani). De



asemenea, este foarte probabil ca această stare de fapt să se agraveze și mai mult dacă, în următorul mandat de 5 ani (sau în următoarele două mandate însumând 10 ani), universitatea va fi condusă de aceeași persoană sau de către o persoană cu viziune similară.

În aprilie 2023, am avut onoarea să fiu ales reprezentant al angajaților universității care nu fac parte din sindicat (aproximativ 67% din numărul total de angajați). Această poziție mi-a facilitat dialogul cu colegi de la diferite facultăți și structuri ale universității (cadre didactice și de cercetare, personal didactic auxiliar și personal administrativ). Cu această ocazie, am constatat că nemulțumirile mele privind maniera actuală de conducere a universității sunt împărtășite de către mulți alți colegi. În plus, mulți colegi au avut încredere în bunele mele intenții și mi-au comunicat o serie de probleme serioase pe care le întâmpină în activitatea și dezvoltarea lor. Ele au făcut obiectul a două liste de propuneri pe care le-am înaintat spre soluționare conducerii universității, exprimându-mi dorința ca acestea să fie supuse unor dezbateri reale în cadrul comunității universitare. Mai mult, toate aceste propuneri au fost însoțite de justificări de legalitate în raport cu legislația română și europeană, de date statistice, de exemple de bune practici din alte universități etc. Pe această cale, aș dori să mulțumesc colegilor care m-au ajutat la redactarea acestor liste.

Din păcate, **răspunsul conducerii universității nu a fost unul pe măsura așteptărilor.** Conducerea acestei instituții nu a acceptat nicio dezbatere, nu a prezentat niciun răspuns la prima listă de propuneri, iar la a doua listă, toate răspunsurile au fost de respingere. Maniera folosită de către conducere pentru formularea a acestor răspunsuri și motivele invocate vor face obiectul unei intervenții pe care o voi avea ulterior pe platforma de dezbateri.

Precizez, cu toată sinceritatea, că nu am avut niciodată drept scop profesional ocuparea funcției de rector al Universității Transilvania din Brașov. Am fost și voi fi mereu pasionat de activitatea academică (didactică și de cercetare), iar faptul că sunt membru al unei comunități academice este, pentru mine, cea mai mare onoare profesională.

Cu toate acestea, situația actuală în care se află Universitatea Transilvania din Brașov și faptul că, prin ocuparea funcției de rector, aș putea canaliza cea mai mare parte a resurselor umane și materiale ale universității pentru soluționarea a cât mai multe dintre propunerile conținute în cele două liste mai sus menționate, m-au influențat decisiv în luarea



deciziei de a-mi depune candidatura la funcția de rector. Drept angajament pe care mi-l asum în acest sens, cele două liste de propuneri mai sus amintite vor face parte integrantă din acest plan managerial (Anexele 1 și 2).

Este posibil ca unii membri ai comunității universitare să considere că, prin decizia pe care am luat-o, mă folosesc de problemele colegilor pentru a încerca obținerea unei funcții de conducere. Pe de altă parte, dacă nu aș fi luat această decizie, alți membri ai comunității universitare (în special colegii care mi-au comunicat problemele cu care se confruntă sau cei cu care am redactat cele două liste de propuneri) ar putea considera că le-am trădat așteptările printr-o atitudine de teamă, de comoditate sau de neimplicare. După cum se observă cu ușurință în viața socială a ultimilor ani, tot mai mulți angajați din diverse organizații și-au pierdut total încrederea în reprezentanții lor sindicali deoarece s-a dovedit că aceștia nu depun toate eforturile și nu folosesc toate mijloacele legale pe care le au la dispoziție pentru a apăra drepturile legitime ale angajaților pe care îi reprezintă.

În continuare, voi continua prezentarea planului managerial prin abordarea unor teme importante care nu sunt prezente în cele două liste de propuneri din Anexele 1 și 2 sau prin precizări suplimentare în legătură cu propunerile din Anexele 1 și 2. În această prezentare, nu voi folosi un „limbaj de lemn” și nu mă voi referi la chestiuni nerelevante pentru ceea ce înseamnă activitatea unui rector în beneficiul comunității universitare. Acest mod de adresare este specific politicienilor și consider că folosirea lui în mediul academic este o lipsă de respect. De asemenea, în cazul în care voi fi ales în funcția de rector, voi face tot posibilul să evit folosirea de fraze laudative referitoare la eventuale realizări. **În opinia mea, cheltuirea fondurilor publice nu poate fi considerată o realizare demnă de laudă decât atunci când sunt îndeplinite cel puțin următoarele condiții:**

- este făcută printr-un management responsabil,
- este îndreptată, în principal, spre dezvoltarea profesională a membrilor comunității universitare,
- are ca efect o creștere semnificativă a veniturilor tuturor angajaților față de nivelurile minime prevăzute de legea salarizării în vigoare.



Salarizare

În acest moment, în Universitatea Transilvania din Braşov, există asistenţi universitari debutanţi ce au un salariu de bază net cuprins între 3200 şi 3700 lei/lună. Conform noilor grile de salarizare emise de guvern la sfârşitul anului 2023, acesta va rămâne cam tot în acest interval şi de la 1 ianuarie 2024. Pentru ca un astfel de cadru didactic să nu fie nevoit să îşi ia alte joburi pentru a-şi asigura un trai decent şi pentru a putea să se dedice realizării unei teze de doctorat de valoare ridicată care să îi asigure un sart bun în carieră, universitatea ar trebui să îi asigure un salariu de bază net de cel puţin 5000 lei/lună. De altfel, chiar miniştrii muncii şi educaţiei au promis anul trecut că, de la 1 ianuarie 2024, un profesor debutant va primi un salariu net de 4600 lei/lună.

Pornind de la acest fapt, eu propun ca în cel mai scurt timp posibil:

-să majorarăm toate salariile de bază nete actuale pentru cadrele didactice şi de cercetare cu o sumă fixă de măcar 1500 lei/lună,

-să restabilim salariile de bază nete pentru toate funcţiile de conducere în acord cu legea salarizării 153/2017 (cu completările ulterioare), în sensul respectării diferenţelor dintre diferitele tipuri de salarii stabilite prin această lege.

Prima propunere, de majorare prin sumă fixă şi nu prin aplicarea unui procent de majorare, are două justificări majore: este în concordanţă cu directiva UE din 19 octombrie 2022 (referitoare la majorări salariale fără creşterea inechităţilor) şi păstrează cheltuielile salariale la un nivel suportabil pentru bugetul universităţii.

A doua propunere are rolul de readuce universitatea noastră la o stare de normalitate ce se regăseşte la aproape toate celelalte universităţi din România. Prin această propunere, salariul de bază brut al rectorului universităţii nu ar depăşi, probabil, **22000 lei/lună**. În acest context, doresc să amintesc Hotărârea Consiliului de Administraţie al Universităţii nr. 76/19.12.2023 care a stabilit că salariul de bază brut al rectorului universităţii (şi al preşedintelui senatului universităţii) va fi, în continuare, de **38555 lei/lună**.

În acest moment, în Universitatea Transilvania din Braşov, există foarte mulţi angajaţi din categoriile personal didactic auxiliar sau personal administrativ cu salarii nete situate în intervalul de 2400-2500 le/lună. Noile grile de salarizare emise de guvern la sfârşitul anului



2023 nu prevăd o creștere semnificativă a acestora. Este mult prea puțin ținând cont de valoarea coșului zilnic din 2023

<https://www.agerpres.ro/economic-intern/2023/10/25/cosul-minim-de-consum-pentru-un-trai-decent-9-978-lei-luna-pentru-o-familie-de-doi-adulti-si-doi-copii--1192761>

Pornind de la acest fapt, eu propun ca în cel mai scurt timp posibil **să majorăm toate salariile de bază nete actuale pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ cu suma fixă de măcar 1000 lei/lună.**

Este firesc ca orice membru al comunității să își pună întrebarea dacă Universitatea Transilvania din Brașov dispune de fondurile necesare pentru astfel de creșteri salariale. Eu cred că da. Ținând cont de rapoartele anuale realizate de rectorul universității, finanțarea de bază de care a beneficiat universitatea a crescut în fiecare an. Ea este cea mai importantă sursă de venit, se obține de către universitate pe baza unui contract semnat cu Ministerul Educației ca urmare a desfășurării activităților didactice și poate fi folosită pentru plata salariilor. Eu am convingerea că majorări salariale semnificative ar fi putut fi acordate în ultimii 8 ani. De exemplu, UMF Grigore T. Popa din Iași acordă de mulți ani astfel de majorări.

În 13 iulie 2023, într-un articol de presă laudativ la adresa domnului rector, se afirma că Universitatea Transilvania din Brașov avea un sold de 40 de milioane de euro (aproximativ **200 de milioane de lei**)

<https://transilvania365.ro/top-trei-brasoveni-care-in-ultimii-10-ani-si-au-pus-amprenta-asupra-dezvoltarii-judetului/>

Sunt convins că autorul articolului a făcut afirmația aceasta în deplină cunoștință de vreme ce domnul rector este o prezență familiară în acest organ de presă.

În 20 decembrie 2023, într-un alt articol de presă, se afirma că Universitatea Transilvania din Brașov a investit **40 de milioane de lei** în restaurarea și renovarea a șase clădiri istorice din centrul orașului

<https://www.bizbrasov.ro/2023/12/20/universitatea-transilvania-brasov-40-de-milioane-de-lei/>

Această informație a fost distribuită și pe diferite rețele sociale chiar de către universitate. Eu am convingerea că această cheltuială putea fi evitată dacă se accesau fonduri nerambursabile pentru acest scop după cum a procedat Universitatea din București



<https://unibuc.ro/reabilitare-protectie-la-incendiu-a-palatului-facultatii-de-drept-corp-c-14/>

sau se apela la un parteneriat cu Primăria Braşov

<https://www.monitorulexpres.ro/2023/01/19/se-poate-7-cladiri-istorice-din-brasov-renovate-deja-prin-fundatia-monumentelor-istorice-urmeaza-altele/>

lată că, doar din aceste informații, fără să mai analizăm și multe alte cheltuieli care nu erau neapărat necesare pentru buna funcționare a universității, reiese faptul că domnul rector a avut la dispoziție în ultimii 8 ani suficienți bani (cel puțin 240 de milioane de lei) pentru a crește substanțial salarizarea angajaților, dar domnia sa a decis, fără consultarea comunității universitare, să îi folosească în alte scopuri.

În acest context, mi se pare revoltătoare lipsa de solidaritate a domnului rector care, în ultimii 8 ani, a avut un salariu uriaș în comparație cu marea majoritate a angajaților universității care au fost permanent menținuți la salariul minim prevăzut de legea salarizării. Consider că este imperios necesar ca, pe viitor, să modificăm carta universității în așa fel încât să nu mai fie posibilă majorarea salariului de bază față de minimul prevăzut de legea salarizării doar pentru anumiți angajați, iar dacă se decide o majorare, aceasta să se facă obligatoriu pentru toți angajații cu sume decise în urma dezbaterii în cadrul comunității universitare.

Plata cu ora

În acest moment, activitatea didactică desfășurată în regim de plata cu ora este remunerată la Universitatea Transilvania din Braşov cu o valoare netă de aproximativ 32 lei/oră, indiferent de funcția didactică și de vechime. Această valoare este nedemn de mică.

În învățământul preuniversitar, valoarea netă de remunerare a plății cu ora este stabilită prin ordin de ministru și ține cont de gradul didactic și de vechime. De exemplu, pentru un profesor cu gradul I cu vechime în intervalul 20-25 de ani, plata cu ora este remunerată net cu 65 lei/oră.

Atât timp cât orice lector universitar cu titlul de doctor este abilitat să coordoneze o lucrare de gradul I, atunci calculul remunerării nete a orei desfășurată în regim de plata cu ora



în învățământul universitar ar trebui să pornească de la **65 lei/oră** pentru funcția de lector universitar. Pentru celelalte funcții didactice, această valoare se poate calcula proporțional.

De aceea, eu propun o stabilire a remunerării nete a orei desfășurată în regim de plata cu ora pornind de la aceste principii.

Studentii

În activitatea didactică, am considerat întotdeauna că studenții sunt persoane adulte. În sala de curs sau seminar, pentru mine ei sunt colegii mei mai mici care trebuie să descopere ei înșiși tanele și frumusețea științei, rolul meu fiind doar de a le oferi, prin dialog, instrumentele necesare.

Această modalitate de abordare a relației cu studenții o voi păstra și în calitate de rector, în cazul în care voi fi ales. Voi fi permanent deschis dialogului. Orice problemă va fi semnalată de către un student sau o studentă referitoare la viața lor în comunitatea universitară va fi tratată cu respect și dorința de a găsi cele mai bune soluții.

De-a lungul anilor, Universitatea Transilvania din Brașov a oferit studenților ei un suport din ce în ce mai mare, prin diferite programe pe care intenționez să le păstrez și să le adaptez unei societăți în continuă schimbare. De exemplu, știind că la începutul anului universitar au fost nemulțumiri legate de tariful ridicat al cazării în căminele studențești ale universității și cunoscând faptul că există centre universitare în România în care cazarea în căminele studențești are un preț mai scăzut, mă angajez ca în fiecare an, să am un dialog cu reprezentanții studenților pe această temă pentru a putea stabili împreună un tarif corect.

În cazul unor divergențe sau conflicte apărute în relația profesor-student în cadrul activității didactice, mă angajez să am o imparțialitate totală în luarea măsurilor prevăzute de legi și regulamente care să conducă la eliminarea divergențelor sau conflictelor.

Voi lua măsuri pentru ca studenții să fie mai bine motivați în a realiza evaluarea anuală a cadrelor didactice știind că acum avem obligația ca, în fiecare an, toate cadrele didactice să fie evaluate. Evaluările lor vor constitui un feedback care va fi discutat în cadrul departamentelor pentru îmbunătățirea actului educațional.



Activitatea de cercetare

În acest moment, în Universitatea Transilvania din Braşov, activitatea de cercetare este sprijinită financiar prin achitarea de către universitate a taxelor de publicare și prin remunerarea salarială suplimentară netă cu 345 lei/lună/articol în anul următor publicării unui articol într-o revistă cu factor de impact mai mare decât 0.5. Cu toate acestea, observăm că accentul este pus doar pe cantitate și mai puțin (aproape deloc) pe calitate.

Urmând exemplul universităților cu tradiție din România și a universităților din occident, eu propun o trecere treptată de la cantitate la calitate. În limbaj de scientometrie, această trecere s-ar traduce prin trecerea de la Factorul de Impact (IF) la Scorul de Influență (Article Influence Score-AIS). În timp ce IF măsoară doar numărul total de citări ale articolelor publicate într-o revistă, AIS ține cont și de calitatea revistelor ce citează articole din acea revistă. Mai simplu spus, folosind un exemplu din tenis, este mai important să câștigi un turneu din categoria Masters decât 20 de turnee din categoria ITF.

Deocamdată, calculul cuantumului finanțării suplimentare pe care Ministerul Educației o acordă unei universități din România se face printr-o metodologie realizată de CNFIS prin care se contorizează numărul de articole în reviste cu $IF > 0.5$ cu autori din acea universitate, deci stimularea publicării în astfel de reviste se justifică deocamdată.

Cu toate acestea, odată cu apariția așa numitelor reviste și edituri prădătoare (predatory journals and publishers), UEFISCDI a luat decizia ca, începând cu articolele publicate în 2022, premiarea rezultatelor cercetării să se facă doar pe baza clasificării revistelor în raport cu AIS (se premiază doar articolele din quartilele Q1 și Q2).

Reviste prădătoare au taxă de publicare, lucrează, de obicei, în grupuri și se caracterizează printr-o publicare foarte rapidă a multor articole scrise de aceiași autori, fără o verificare riguroasă a calității manuscriselor, cu indicarea precisă a revistelor ce trebuie citate pentru o creștere rapidă și foarte mare a IF. Au fost situații în care astfel de reviste au fost scoase din Web of Science. Totuși, trebuie precizat că **nu toate revistele ce au taxă de publicare sunt prădătoare.**



Convingerea mea este că, în viitorul apropiat, dacă nu vor fi presiuni de ordin politic, metodologia CNFIS va face trecerea de la IF la AIS (așa cum a procedat UEFISCDI) și atunci ar fi bine ca universitatea noastră să fie pregătită.

Din nefericire, publicarea în reviste ce au un AIS decent este mai dificilă și presupune realizarea de studii complete (nu doar rezultate parțiale), manuscrisul trimis spre publicare este supus unei verificări detaliate și de lungă durată (câteodată pe parcursul unui an sau chiar mai mulți), se poate solicita completarea sau rescrierea sub o altă formă a manuscrisului etc.

De aceea, eu propun înființarea unor echipe de specialiști în diverse domenii de cercetare care să identifice pentru fiecare domeniu care sunt revistele cu $IF > 0.5$ care nu sunt prădătoare și care au un AIS decent pentru ca, treptat, universitatea să poată face o selecție corectă a revistelor la care merită să se plătească taxă de publicare. Aceste lucruri ar fi de un real ajutor pentru colegii tineri care și-au început de puțin timp activitatea de cercetare. În plus, propun ca remunerarea salarială suplimentară să se facă cu o valoare mai mare pentru un articol publicat în reviste cu $IF > 0.5$ și $AIS > 0.5$.

Există universități din România care au limitat sumele de bani alocate pentru plata taxelor de publicare îndemnând cadrele didactice și cercetătorii să încerce chiar publicarea în reviste fără taxă de publicare. Astfel de reviste sunt însă din ce în ce mai puține și publicarea într-o astfel de revistă care să aibă $IF > 0.5$ și AIS decent este în general, foarte dificilă.

În acest context, aș dori să fac o propunere ce poate părea surprinzătoare. În acest moment, există un fel de presiune asupra cadrelor didactice (pe care unii colegi o resimt mai mult, alții mai puțin) pentru ca aceștia să își realizeze punctajul stabilit de fișa FRACS în fiecare an. Cunosc persoane care au decis să se angajeze la alte universități din cauza acestei presiuni. Ținând cont de cele expuse mai sus, nu cred că ar trebui să mai existe o astfel de presiune dacă dorim trecerea de la cantitate la calitate. În acest sens, propun ca fișa FRACS a unui cadru didactic sau de cercetare să nu mai fie publică, ci să fie vizibilă doar de persoana care o completează, directorul de departament, decanul, prodecanul cu activitatea științifică, rectorul și prorectorul cu activitatea științifică.

Activitatea didactică



În ultimii ani, am constatat din partea conducerii universității o atitudine de profundă desconsiderare activității didactice. Avem foarte multe cadre didactice care țin cel puțin două norme de predare, coordonează un număr foarte mare de lucrări de finalizare de studii, dar nu beneficiază de un remunerație corespunzătoare efortului depus deoarece activitatea didactică suplimentară față de norma de bază este mult mai prost plătită decât activitatea de cercetare suplimentară față de fișa FRACS.

Deși competiția „Cel mai apreciat profesor al promoției” își propune să răsplătească excelența în activitatea didactică, pentru ca ea să își atingă scopul, ar trebui să suporte câteva ajustări. De exemplu, faptul că votul are loc când studenții cunosc comisiile de finalizare de studii poate crea un avantaj semnificativ membrilor acelor comisii. Apoi, sunt numeroși studenți care, având joburi, intră în contact cu profesorii anumitor discipline doar la examene. Este clar că votul acestor studenți nu este cu adevărat relevant.

Rămâne totuși o problemă importantă de rezolvat și anume munca suplimentară didactică remunerată în regim de plata cu ora la un nivel total inacceptabil. Dacă am crește semnificativ acest nivel, atunci, nu doar că am face un act de dreptate, dar atunci toate cadrele didactice care au multe ore didactice suplimentare ar simți că sunt cu adevărat respectate în comunitatea universitară pentru contribuția esențială pe care o au în funcționarea acestei instituții.

Promovarea pentru funcții didactice și de cercetare superioare

Universitatea Transilvania din Brașov este o universitate de tip comprehensiv. O putem interpreta ca fiind o instituție de învățământ superior obținută prin unirea Universității Politehnica București, Universității Tehnice de Construcții București, Universității din București, Universității de medicină și Farmacie Carol Davila din București, Academiei de Științe Economice din București, Universității Naționale de Muzică din București, Universității Naționale de Educație Fizică și Sport din București.

Este clar că toate aceste instituții au criterii interne specifice de promovare (pe lângă criteriile naționale) care sunt foarte mult diferite unele de celelalte. De aceea, în cazul în care voi fi ales rector, voi declanșa o dezbatere profundă în legătura cu criteriile interne de promovare pe care le are universitatea noastră. Ele sunt comune pentru toate facultățile și



acționează în acest moment precum un pat al lui Procust. O soluție pe care o propun este să formulăm aceste criterii interne de promovare în mod diferențiat pentru grupuri de facultăți sau facultăți individuale prin raportare la universitățile corespondente mai sus amintite sau la altele similare din alte centre universitare din țară.

Institutul de Cercetare-Dezvoltare al Universității Transilvania din Brașov (ICDT)

Pentru toată comunitatea universitară, este destul de clar că acest institut nu și-a atins potențialul pentru care a fost înființat. Faptul că, pentru a se justifica utilitatea lui, mai mulți profesori au fost obligați să țină cursurile la master în acea locație greu accesibilă studenților este o dovadă clară în acest sens. Realizarea de cursuri, seminarii, laboratoare, lucrări practice în acel institut trebuie să fie doar o opțiune a cadrului didactic titular.

Se impune ca, în cadrul comunității universitare, să avem o dezbatere foarte profundă în legătură cu viitorul acestui institut. El nu trebuie să reprezinte o povară pentru universitate, el trebuie să lucreze în beneficiul universității. Sunt conștient de faptul că nu va fi foarte ușor să găsim soluții în acest sens. Totuși, sunt convins că, fiind o universitate comprehensivă, vor ieși la suprafață suficiente idei din care să putem extrage soluții.

Dialogul social

Dialogul social este o componentă esențială în realizarea unei păci sociale. Cred că întreaga comunitate universitară a conștientizat că, în Universitatea Transilvania din Brașov, nu a existat vreodată un dialog social real. Împreună cu colegii reprezentanți pe facultăți și departamente ai angajaților nesindicaliști, am depus toate eforturile pentru a iniția, pentru prima dată, un astfel de dialog. Chiar dacă am fost blocați în demersul nostru, experiența avută mă poate ajuta în cazul în care voi fi ales rector.

Mă angajez ca dezbaterea contractului colectiv de muncă al instituției să se facă cu reprezentanții tuturor angajaților (sindicaliști sau nesindicaliști), printr-o negociere egală și liberă, cu toate documentele economico-financiare la dispoziția tuturor părților.



Întrucât nu doresc să am calitatea de rector al universității pentru mai mult de două mandate, și nu sunt adeptul un stil autocratic de conducere, consider că este esențial pentru această instituție să aibă în cel mai scurt timp unul sau mai multe sindicate puternice care să reprezinte cumulativ măcar 35% dintre angajași și care să fie total independente față de influențe politice, economice sau ale conducerii universității.

Consiliul de administrație

În calitate de rector, eu nu aș alege să fiu doar un manager ci aș prefera să fiu un lider într-o echipă și aș adopta un leadership de tip democratic sau participativ prin care toată echipa (consiliul de administrație) este încurajată să participe la găsirea de soluții. Consider că acesta este stilul de leadership potrivit pentru mediul academic.

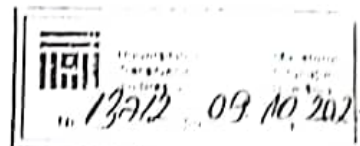
Pentru a reuși atingerea obiectivelor din acest plan managerial, este nevoie ca decanii să joace un rol activ în comunicarea ierarhică de jos în sus și de sus în jos. Ei nu trebuie doar să transmită și să pună în aplicare, în cadrul facultăților pe care le conduc, deciziile consiliului de administrație și ale senatului ci trebuie să preia problemele membrilor facultății pe care o conduc pentru a fi dezbătute în cadrul consiliului de administrație.

Senatul universității

În ultimii ani, s-a remarcat un dezechilibru între poziția de putere legislativă a senatului și poziția de putere executivă a consiliului de administrație. Practic, toate hotărârile consiliului de administrație au fost aprobate pe bandă rulantă, fără nicio modificare de substanță, de către senat. Statistic vorbind, este imposibil ca toate hotărârile consiliului de administrație să fie perfecte, să nu aibă nevoie de ajustări sau modificări.

De aceea, dacă voi fi ales rector, voi insista pentru restabilirea echilibrului firesc de putere dintre cele două structuri de conducere.



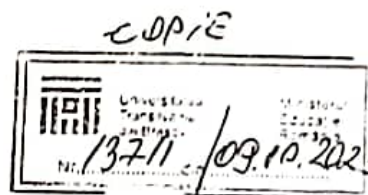


UNIVERSITATEA TRANSILVANIA DIN BRAŞOV
SENATUL UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN BRAŞOV,
prin reprezentant legal DOMNUL PREŞEDINTE AL SENATULUI,
PROF. DR. Mircea Horia ȚIEREAN,
STIMAȚI MEMBRI AI SENATULUI,
CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN
BRAŞOV,
prin reprezentant legal DOMNUL PREŞEDINTE AL CONSILIULUI DE
ADMINISTRAȚIE, RECTOR,
PROF. DR. Ioan Vasile ABRUDAN
STIMAȚI MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE,
STIMAȚI ANGAJAȚI AI UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN BRAŞOV,
personal didactic, nedidactic și auxiliar,

Subsemnatul ISAIA Florin, sunt angajat al Universității Transilvania din Braşov, în calitate de Conferențiar universitar la Departamentul de Matematică și informatică din cadrul Facultății de Matematică și informatică,

Prin prezenta:

CERERE



În fapt:

Universitatea Transilvania din Braşov are un ~~total 1356 angajați~~ și un număr de ~~906 nu fac parte din sindicat~~, ceea ce reprezintă un procent de ~~67%~~, așa cum rezultă din Hotărârea Consiliului de Administrație al Universității Transilvania din Braşov nr. 61/22 februarie 2023, Anexa 7.

În baza Hotărârii Consiliului de Administrație al Universității Transilvania din Braşov nr. 61/22 februarie 2013, Anexa 8, a fost stabilit Calendarul alegerii reprezentanților angajaților la negocierea contractului colectiv de muncă al Instituției iar subsemnatul, împreună cu colegii mei:

PREPELIȚĂ Adrian Moreno, angajat al Universității Transilvania din Braşov, în calitate de Administrator patrimoniu la Serviciul Administrativ Patrimoniu,

GERE Nicoleta, angajată a Universității Transilvania din Braşov, în calitate de Inginer la Departamentul de Prelucrarea Lemnului și Designul Produselor din Lemn din cadrul Facultății de Design de Mobilier și Inginerie a Lemnului,
am fost aleși reprezentanți la nivel de universitate pentru a face parte din Comisia paritară de negociere a contractului colectiv de muncă.

1

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de reprezentant al angajaților nesindicaliști din această instituție, în conformitate cu prevederile art. 1, pct. 9, art. 59, art. 60, art. 97 pct. 4, art. 99, art. 100 pct. 5, lit. a, b, c, d, e din Legea nr. 360/2002 privind dialogul social, cu modificările și completările făcute prin OUG nr. 42/24.05.2023, a prevederilor Legii nr. 544/2001 a liberului acces la informațiile de interes public cât și a prevederilor Legii nr. 153/2017 privind transparența veniturilor salariale, am înțeles mai multe demersuri către conducerea universității, rămase fără implementarea unor soluții de rezolvare legală a cererilor noastre.

Demersurile noastre se regăsesc în prevederile legale în vigoare, ce stabilesc și alte atribuții pentru reprezentanții angajaților, nu doar cele privind negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă și sunt determinate de necesitatea respectării transparenței în cheltuirea banului public, asigurarea unui management bazat pe legalitate, echitate și corectitudine precum și pentru înlăturarea discrepanțelor majore dintre angajați privind remunerațiile.

Toate acestea fiind în deplin acord cu Tratatul Uniunii Europene, Carta Socială Europeană, Directivele Uniunii Europene și cu reglementările legale din România astfel că ele pot asigura pacea socială.

Având în vedere cele menționate mai sus:

CEREM

Conducătorului instituției - Domnul Rector, prof. dr. ing. Ioan Vasile ABRUDAN, celorlalți factori de decizie și întregii comunități academice, cadre didactice, nedidactice și personal auxiliar din cadrul Universității Transilvania din Brașov, să se implice în soluționarea următoarelor:

PROPUNERI

venite din partea angajaților care nu fac parte din sindicat:

1. Încadrarea salariului de bază pentru personalul didactic și de cercetare la nivelul maxim stabilit de prevederile legale în vigoare cu încadrarea în bugetul aprobat și stabilirea unor diferențe decente (adică nu exagerat de mari) între salariile de bază ale diferitelor funcții didactice sau de cercetare.

Motivare și precizări suplimentare: Stabilirea salariului de bază pentru fiecare funcție didactică sau de cercetător nu trebuie să fie doar o consecință a viziunii manageriale a conducătorului unității. Prea mulți ani, în universitatea aceasta, salariul de bază a fost stabilit la valoarea minimă (sau aproape de valoarea minimă) prevăzută de lege. El ar trebui corelat și cu veniturile în din ce în ce mai mari (de-a lungul anilor) ale acestei universități, ceea ce nu s-a făcut aproape niciodată. Au fost totuși câteva excepții dintre care cel mai mult se remarcă salariul Rectorului universității care a fost și este de mai mulți ani cel mai mare din țară (a se vedea mai jos



datele exacte culese de pe site-ul universității și comparația cu alte universități), conform articolelor din presă, declarațiilor de avere și datelor publice de pe site-urile universităților. Nu este moral și etic (și nici măcar logic) să acceptăm această stare de fapt, din următoarele considerente:

-Ar însemna că, în această instituție, doar conducătorul ei performează, iar ceilalți angajați nu, ceea ce este o contradicție în sine.

-Universitatea noastră este finanțată din fonduri publice, iar Rectorul universității nu este și proprietarul acesteia, deci performanța managerială a domniei sale ar trebui corelată cu performanța angajaților, la fel ca și salariile de bază corespunzătoare.

-Numărul din ce în ce mai mare de studenți bugetați pe care universitatea noastră i-a avut de-a lungul anilor (ceea ce a condus la venituri ale instituției ce pot fi folosite la salarii din ce în ce mai mari) nu se datorează doar managementului conducătorului instituției ci și altor factori cum ar fi activitatea didactică de bună calitate a membrilor corpului academic, atractivitatea acestui oraș ca principal oraș turistic etc.

-Salariul de bază al Rectorului universității este de 38555 lei/lună. Salariul de bază al unui Profesor universitar din universitate cu vechime maximă este de 13547 lei/lună. Datele sunt preluate de pe site-ul universității din martie 2023. Diferența dintre aceste două salarii de bază este exagerat de mare, adică 25008 lei/lună=5053 euro/lună (curs valutar actual), iar diferența crește enorm dacă ne raportăm la celelalte funcții didactice (Conferențiar universitar, Lector universitar, Asistent universitar). Această diferență nu se justifică nici prin raportare la legislația muncii. Pentru a putea preda în învățământul superior, un cadru didactic (indiferent de funcția didactică) trebuie să aibă o specializare de vârf (doctorat în domeniu-sau obținerea titlului de doctor în cel mult 4 ani-, cercetare științifică măsurată prin norme naționale etc) pe când, pentru activitatea managerială, nu sunt necesare astfel de specializări de vârf. Întorcându-ne în timp, constatăm că în martie 2017, diferența dintre salariul de bază al Rectorului universității și cel al unui Profesor universitar era de 12302 lei/lună=2703 euro/lună (cursul valutar de atunci). Întrebare firească: să ne așteptăm ca această diferență să tot crească? Mai mult, la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, conform datelor de pe site din martie 2023 salariul de bază al Rectorului este de 16232 lei/lună, iar cel al unui Profesor universitar este de 13550 lei/lună, ceea ce conduce la o diferență de 2682 lei/lună=542 euro/lună (curs valutar actual). O situație aproape identică are loc la foarte multe universități din țară, dintre care amintesc doar Universitatea din București, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Universitatea Politehnica Timișoara.

-Activitatea cadrelor didactice din universitate (realizarea fișelor disciplinelor, realizarea unui act de predare și evaluare de calitate, coordonarea unor lucrări de finalizare de studii etc) nu este influențată în niciun fel de conducerea sau coordonarea sau sprijinul Rectorului universității și nici a șefilor ierarhici intermediari (cu excepția, poate, a unor cazuri izolate).

-Majorarea substanțială a salariului de bază pentru funcția didactică de Asistent universitar (care să conducă la un salariu net de cel puțin 5000 lei/lună) ar aduce un ajutor esențial în demersul decanilor facultăților și directorilor de departamente de a convinge tinerii absolvenți de top să se



angajeze la această universitate. În prezent, majoritatea facultăților întâmpină dificultăți mari în acest sens și, dacă nu se iau măsuri urgente, este posibil ca, în scurt timp, această universitate să nu mai poată furniza servicii educaționale de calitate pentru anumite discipline prevăzute în planurile de învățământ.

-În universitatea noastră salariul de bază cel mai mare (al Rectorului universității) este de 38555 lei/lună și salariul de bază cel mai mic al unui cadru didactic este de 4130 lei/lună, de unde rezultă o diferență de 34425 lei/lună. În opinia noastră, această diferență nu ar trebui să fie mai mare de 20000 lei/lună.

-Motivarea și precizările suplimentare de mai sus sunt în deplin acord cu **Tratatul de organizare și funcționare al Uniunii Europene, Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Constituția României, DIRECTIVA (UE) 2022/2041 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană prin intermediul căreia COMISIA EUROPEANĂ își propune reducerea inechităților sociale și creșterea nivelului de trai general al populației.**

2. Asigurarea unei remunerații corespunzătoare pentru activitatea didactică în regim de plata cu ora sau cumul, mai exact la valoarea de cel puțin 70% din valoarea remunerării pentru activitatea didactică în regim de normă calculată pe întregul an universitar (mai exact, pentru un cadru didactic care are m ore pe săptămână în regim de normă și n ore pe săptămână în regim de plata cu ora (sau cumul) pe tot anul universitar, remunerația totală netă pe tot anul universitar pentru activitatea din plata cu ora (sau cumul) ar trebui să fie 70% înmulțit cu suma salariilor de bază nete pe tot anul universitar și înmulțit cu n/m).

Motivare și precizări suplimentare: Stabilirea remunerației pentru activitatea didactică în regim de plata cu ora (sau cumul) nu trebuie să fie doar o consecință a viziunii manageriale a conducătorului instituției. De exemplu, în anul universitar 2022-2023, pentru un Conferențiar universitar cu vechimea de 20-25 de ani în învățământ care are același număr de ore didactice în regim de normă ca în regim de plata cu ora pe întregul an universitar, remunerația totală pentru activitatea în regim de plata cu ora a fost de 6,7 ori mai mică decât (adică 15% din) remunerația totală pentru activitatea în regim de normă. Diferența dintre cele două remunerări crește pentru un Profesor universitar și scade pentru un Lector universitar și un Asistent universitar, dar tot rămâne exagerat de mare. În această universitate, activitățile didactice care excedează normele nu sunt remunerate în regim de cumul (așa cum ar fi corect) ci doar în regim de plata cu ora, iar remunerația pentru activitatea în regim de plata cu ora este fixă și nu este corelată cu vechimea în învățământ și funcția didactică. Nu este legal, moral și etic (și nici măcar logic) să acceptăm această stare de fapt, din următoarele considerente:

-Activitatea didactică în regim de plata cu ora (sau cumul) ar trebui remunerată la un nivel cât mai apropiat de remunerarea pentru activitatea didactică în regim de normă pentru că este vorba de exact același tip de activitate (predare de-a lungul semestrelor și evaluare în sesiunile de



examene, restanțe, reexaminări, sesiuni speciale, conducere de lucrări de finalizare de studii etc). În caz contrar, s-ar produce o încălcare a dreptului la o salarizare echitabilă prevăzut de Carta Socială Europeană și s-ar produce o discriminare gravă, fapt interzis de Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Directiva 2000/43/CE sau Directiva 2000/78/CE (referitoare la toate tipurile de discriminări). Actualul conducător al Instituției Ignore de mulți ani aceste adevăruri evidente și nu dorește implementarea unor măsuri legale de natură să asigure respectarea dreptului la o remunerație justă.

-Normele de ore didactice pe săptămână (corespunzătoare fiecărei funcții didactice) sunt stabilite prin reglementări interne în acord cu reglementări internaționale la care România a aderat, norme acceptate inclusiv de regimul comunist. Aceste norme țin cont de complexitatea activității didactice universitare (ce înseamnă mai multe ore de pregătire prealabilă a cursurilor, seminariilor, laboratoarelor, îndrumarea de lucrări de finalizare de studii etc), nivelul ridicat de specializare (explicat mai sus) obligatoriu pentru a putea preda în universitate, nivelul ridicat de stres pentru lucrul cu mulți studenți etc. Prin urmare, nu este normal ca Rectorul universității să ignore aceste reglementări internaționale atunci când stabilește că remunerația pentru activitatea în regim de plata cu ora trebuie făcută cu același tarif (foarte mic), indiferent de vechimea în învățământ și funcția didactică, similar tarifului pentru activitatea unui muncitor necalificat sau cu calificare minimă din mediul economic privat. Această stare de fapt contravine prevederilor Legii 128/1997 (actualizată) privind statutul personalului didactic.

-Motivul invocat câteodată cum că legea salarizării nu oferă suficiente surse de finanțare pentru remunerarea decentă a activității didactice în regim de plata cu ora (sau cumul) este greu de crezut atât timp cât conducerea universității a găsit modalități legale de remunerare suplimentară a activității didactice prin realizarea unui clasament al cadrelor didactice bazat exclusiv pe votul studenților. De ce nu s-ar putea realiza și o remunerare suplimentară a activității didactice care să țină cont de vechimea în învățământ, funcția didactică, bonitatea profesională, numărul de ore suplimentare?

-În această universitate este răsplătită salarial activitatea de cercetare suplimentară (față de cerințele minimale din fișa FRACS). În anul 2023, pentru un articol ISI (într-o revistă cu FI>0.5) publicat în anul 2022, Rectorul universității a decis acordarea unei majorări salariale de 345 lei/lună/articol, chiar dacă angajatul din universitate nu figurează ca autor principal sau corespondent și chiar dacă a fost plătită în prealabil și o taxă de publicare. Majorările salariale de acest fel și taxele de publicare au fost plătite inclusiv din finanțarea de bază și totalizează aprox. 10 milioane de lei pentru articolele publicate în 2021 și 2022, conform declarațiilor date de către reprezentanți ai universității ca răspuns al unor investigații de presă.

<https://pressone.ro/afacerea-premii-pentru-cercetare-1-studii-stiintifice-la-kilogram-recompensate-din-bani-publici/>

Majorările salariale de acest fel sunt binevenite în măsura în care ele nu creează o discriminare între activitatea didactică în regim de plata cu ora (sau cumul) și cea de cercetare suplimentară. Ambele



sunt activități suplimentare față de norma de bază, dar activitatea didactică în regim de plata cu ora aduce fonduri în universitate prin finanțarea de bază, iar cadrele didactice care contribuie la acest lucru sunt, într-un fel, pedepsite printr-o proastă remunerare (după cum am arătat mai sus), în timp ce activitatea de cercetare suplimentară este răsplătită foarte generos tocmai din fondurile produse de activitatea didactică suplimentară. Așa ceva nu s-ar întâmpla niciodată într-o companie privată. De aceea, solicităm găsirea unei soluții legale de remunerare a activității didactice în regim de plata cu ora (sau cumul) la nivelul precizat mai sus.

3. Acordarea de spor de suprasolicitare neuropsihică și cercetătorilor științifici la același nivel cu cel al funcțiilor didactice corespunzătoare pentru cercetătorii științifici care au și activitate didactică.

Motivare: Suprasolicitarea neuropsihică ce este cauzată de lucrul cu studenții se manifestă nu doar în cazul cadrelor didactice, ci și în cazul cercetătorilor științifici care au și activitate didactică.

4. Acordarea gradațiilor de merit prin competiții separate, una pentru funcțiile de conducere, una pentru fiecare funcție didactică, una pentru fiecare funcție de cercetare, iar fiecare competiție să aibă același procent de câștigători.

Motivare: Conform Legii 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, gradația de merit reprezintă 25% din salariul de bază și se acordă unor anumite categorii de angajați și unui procent prestabilit dintre aceștia. Totuși, gradațiile de merit acordate în această universitate se acordă în urma unei singure competiții pentru toți angajații, în care punctele se câștigă pe baza unor criterii comune pentru toți candidații. Mai mult, unele criterii sunt accesibile doar funcțiilor de conducere din universitate. Prin urmare, dacă este vorba de o competiție comună pentru toți angajații, atunci și răsplata (gradația) ar trebui să fie aceeași pentru toți câștigătorii. Cum acest lucru nu este posibil (vezi Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în care se stipulează că gradația de merit reprezintă 25% din salariul de bază), atunci ar fi corect ca gradațiile de merit să se acorde în urma unor competiții separate. Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice atribuie Senatului universității prerogativa de realizare a metodologiei și a criteriilor de acordare a gradațiilor de merit. De asemenea, metodologia ar trebui să prevadă că un angajat care este cadru didactic și are funcție de conducere să poată candida la ambele competiții la care are drept, urmând ca, în final, dacă câștigă în ambele competiții, atunci el să figureze doar într-un singur clasament, celălalt clasament urmând a fi refăcut.

5. Majorarea cu cel puțin 30% a salariilor de bază pentru personalul nedidactic și auxiliar din venituri proprii ale universității.

Motivare și precizări suplimentare: Există universități în România (cum sunt, de exemplu, UMF "Grigore T. Popa" din Iași, Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu) care acordă, din venituri proprii, majorări semnificative de salarii, în acord cu Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit



din fonduri publice și a OUG 114/2018. Mulți dintre angajații acestei universități din categoriile personal nedidactic și auxiliar au salarii mult prea mici pentru a le putea asigura un trai decent. Acest fapt contravine DIRECTIVEI (UE) 2022/2041 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană prin intermediul căreia COMISIA EUROPEANĂ își propune reducerea inechităților sociale și creșterea nivelului de trai general al populației.

6. Plata orelor suplimentare de muncă efectuate de către personalul nedidactic și auxiliar în locul zilelor libere acordate.

Motivare: Art. 123 din Legea 53/2003-Codul Muncii.

7. Acordarea de spor 100% pentru plata orelor suplimentare efectuate de către personalul nedidactic și auxiliar în zilele de weekend și sărbători legale sau dublarea zilelor libere acordate la schimb.

Motivare: Art. 139,140,141 din Legea 53/2003-Codul Muncii.

8. Acordarea sporului de 25% pentru munca de noapte pentru portari.

Motivare: Art. 20 din Legea 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

9. Acordarea unui spor de rușine de cel puțin 10% pentru femeile de serviciu și instalatori.

10. Încadrarea pe post a angajaților nedidactici în funcție de calificarea acestora (de exemplu: lăcătuș mecanic, tâmplar, instalator apă-canal, electrician, agent de pază și ordine, bucătar, zidar etc.) și nu ca Muncitor I, II, IV, respectiv Portar I.

11. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat timp de 18 luni dacă acest fapt se datorează angajatorului.

Motivare: Art. 146 din Legea 53/2003-Codul Muncii.

12. Indexarea anuală cu rata inflației a salariilor de bază ale tuturor angajaților, precum și a activității didactice în regim de plata cu ora (sau cumul).

13. Decontarea, la cerere, a câte unui abonament metropolitan pentru toți angajații care nu au domiciliul în Brașov și au un salariu de bază de cel mult 5000 lei/lună.



14. Asigurarea unei transparențe totale între angajații universității în ceea ce privește beneficiile în bani și/sau de altă natură obținute din partea universității.

Motivare și precizări suplimentare: La 30 martie 2023, Parlamentul European a adoptat o directivă menită să asigure transparența salarială. Ea are rolul de a da posibilitatea angajaților să verifice personal dacă beneficiază de o remunerație egală pentru muncă egală în raport cu ceilalți angajați. Acest drept este prevăzut și de art. 163 alin. (2) din Legea 153/2003-Codul Muncii, dar doar pentru reprezentanții angajaților. Noi, reprezentanții angajaților, am solicitat aceste informații, dar am fost refuzați. Diferența de remunerare semnificativă la muncă egală poate fi acordată de angajator doar pe baza unor criterii obiective și transparente de performanță și competență. Prin remunerație, se înțelege nu doar salariul de bază, ci și componente suplimentare, în numerar sau natură, pe care lucrătorii le primesc direct sau indirect de la angajator. Există informații credibile (suspecțiuni rezonabile) că principiul remunerației egale pentru muncă egală nu este respectat în această universitate.

15. Elaborarea unor proceduri, metodologii și regulamente privind scoaterea la concurs și ocuparea posturilor vacante care să prevadă criteriile de departajare, condiții și standarde minimale clare. Precizarea cu claritate a faptului că folosirea votului la nivel de consiliu de departament, de consiliu de facultate, de consiliu de administrație și de senat pentru scoaterea la concurs a unui post vacant pentru promovare la o funcție superioară a unui angajat are drept scop doar certificarea îndeplinirii sau neîndeplinirii condițiilor și standardelor minimale de către acel angajat și nu blocarea promovării angajatului dacă acesta îndeplinește condițiile și standardele minimale specifice postului scos la concurs sau scoaterea postului la concurs fără ca acel angajat să îndeplinească condițiile și standardele minimale specifice postului scos la concurs. Prevederea de sancțiuni atunci când votul descris anterior este folosit în mod abuziv sau discriminatoriu. Transparentizarea totală (adică pentru toți angajații universității) a documentelor doveditoare de îndeplinire a condițiilor și standardelor minimale de către candidații la posturile scoase la concurs și posibilitatea contestării îndeplinirii condițiilor și standardelor minimale de către orice angajat al universității.

Motivare: De-a lungul timpului, au fost sesizate mai multe discriminări și abuzuri în scoaterea unor posturi la concurs pentru promovare. Existența acestor discriminări conduce în mod inevitabil la atenuarea drastică a stării de democrație, la deteriorarea relațiilor de colegialitate și la eliminarea competiției academice oneste între angajații universității prin inducerea în rândul angajaților a unei atitudini care să nu "deranjeze" conducerea universității (la diferite nivele) de teama de a nu fi persecutați mai ales atunci doresc să sesizeze anumite nereguli.

 8

16. Elaborarea unor proceduri, metodologii și regulamente privind prelungirea calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare care să prevadă condiții și standarde minimale clare. Precizarea cu claritate a faptului că folosirea votului la nivel de consiliu de departament, de consiliu de facultate, de consiliu de administrație și de senat pentru prelungirea calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare a unui angajat are drept scop doar certificarea îndeplinirii sau neîndeplinirii condițiilor și standardelor minimale de către acel angajat și nu blocarea prelungirii calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare a acestuia dacă el îndeplinește condițiile și standardele minimale sau prelungirea calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare fără ca acel angajat să îndeplinească condițiile și standardele minimale specifice postului pe care îl ocupă. Prevederea de sancțiuni atunci când votul descris anterior este folosit în mod abuziv sau discriminatoriu. Transparentizarea totală (adică pentru toți angajații universității) a documentelor doveditoare de îndeplinire a condițiilor și standardelor minimale de prelungire a calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare și posibilitatea contestării îndeplinirii condițiilor și standardelor minimale de către orice angajat al universității.

Motivare: De-a lungul timpului, au fost sesizate mai multe discriminări și abuzuri în prelungirea calității de titular după împlinirea vârstei de pensionare. Existența acestor discriminări conduce în mod inevitabil la atenuarea drastică a stării de democrație, la deteriorarea relațiilor de colegialitate și la eliminarea competiției academice oneste între angajații universității prin inducerea în rândul angajaților a unei atitudini care să nu "deranjeze" conducerea universității (la diferite nivele) de teama de a nu fi persecutați mai ales atunci doresc să sesizeze anumite nereguli.

17. Transformarea din post pe perioadă determinată, în post pe perioadă nedeterminată, a posturilor de asistent universitar, dacă titularul acelui post, în interiorul perioadei când a fost angajat cu contract de muncă pe perioadă determinată, a obținut titlul de doctor, nu a fost sancționat disciplinar și facultatea la care este angajat are în continuare disponibil în statul de funcțiuni acest post.

Motivare: În acest fel, se elimină împrejurarea în care un asistent universitar dă examen de două ori pentru același post/funcție.

18. Reducerea sesiunii de toamnă (restanțe, reexaminări, examene amânate medical, măriri și examene speciale) la ultimele două săptămâni din luna septembrie.

Motivare: Există universități în România, cum este, de exemplu, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, în care sesiunea de toamnă nici măcar nu există.



19. Publicarea în sistem intern a tuturor bazelor didactice, sportive și de recreere (adică cele care beneficiază de locuri de cazare) care sunt în proprietatea sau administrarea universității astfel încât acestea să poată fi accesate de către toți angajații universității.

Motivare: Există informații credibile (suspiciuni rezonabile) că această universitate are în proprietate sau administrare mai multe baze de acest fel decât cele din Sânpetru și Gârcini. De asemenea, în perioadele din an când nu sunt folosite pentru practica studentescă, toate aceste baze ar trebui să fie folosite de către toți angajații (pe baza unor programări echitabile făcute la început de an), nu doar de un număr restrâns dintre aceștia.

Concluzii finale:

Demersul meu și al colegilor mei reprezintă manifestarea unui drept legal și constituțional, de natură să crească imaginea și vizibilitatea Universității Transilvania din Brașov. Acest demers se înscrie în ansamblul eforturilor societății românești, ale Guvernului României, ale organismelor Uniunii Europene și este în acord deplin cu ceea ce a recomandat Comisia Europeană, Parlamentul European, Fondul Monetar Internațional și Banca Mondială pentru implementarea unor măsuri concrete în vederea asigurării transparenței în cheltuirea banului public, a eliminării risipei în cheltuirea banului public, a reducerii inechităților sociale și a creșterii nivelului de trai general al populației.

În drept:

Ne întemeiem cererea pe prevederile din:

- Tratatul de aderarea al României la Uniunea Europeană;
- Tratatul de organizare și funcționare al Uniunii Europene;
- Convenția Europeană a Drepturilor Omului;
- Constituția Uniunii Europene;
- Directiva Parlamentului European din data de 30 martie 2023 cu privire la transparența

salarială;

- Constituția României;
- Legea învățământului;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;
- Legea nr. 367/2002 privind dialogul social;
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ
- Legea nr. 544/2001 a liberului acces la informațiile de interes public
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (și pentru

transparența veniturilor salariale);

- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare;



- Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 42/24 mai 2023, pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2002 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
- Legea 128/1997 (actualizată) privind statutul personalului didactic

Cu stimă,

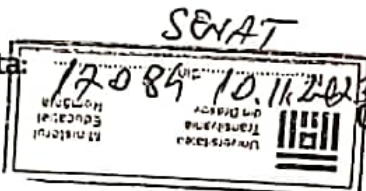
Conf. dr. Florin ISAIA



ANEXA 2

UNIVERSITATEA TRANSILVANIA DIN BRAȘOV
SENATUL UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN BRAȘOV,
prin reprezentant legal DOMNUL PREȘEDINTE AL SENATULUI,
PROF. DR. Mircea Horia ȚIEREAN,
STIMAȚI MEMBRI AI SENATULUI,
CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE AL UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN
BRAȘOV,
prin reprezentant legal DOMNUL PREȘEDINTE AL CONSILIULUI DE
ADMINISTRAȚIE, RECTOR,
PROF. DR. Ioan Vasile ABRUDAN
STIMAȚI MEMBRI AI CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE,
STIMAȚI ANGAJAȚI AI UNIVERSITĂȚII TRANSILVANIA DIN BRAȘOV,
personal didactic, nedidactic și auxiliar,

Subsemnatul ISAIA Florin, sunt angajat al Universității Transilvania din Brașov, în calitate de Conferențiar universitar la Departamentul de Matematică și informatică din cadrul Facultății de Matematică și informatică,

Prin prezenta:  CERERE



În fapt:

Universitatea Transilvania din Brașov are un total 1356 angajați și un număr de 906 nu fac parte din sindicat, ceea ce reprezintă un procent de 67%, așa cum rezultă din Hotărârea Consiliului de Administrație al Universității Transilvania din Brașov nr. 61/22 februarie 2023, Anexa 7.

În baza Hotărârii Consiliului de Administrație al Universității Transilvania din Brașov nr. 61/22 februarie 2013, Anexa 8, a fost stabilit Calendarul alegerii reprezentanților angajaților la negocierea contractului colectiv de muncă al instituției iar subsemnatul, împreună cu colegii mei:

PREPELIȚĂ Adrian Moreno, angajat al Universității Transilvania din Brașov, în calitate de Administrator patrimoniu la Serviciul Administrativ Patrimoniu,

GERE Nicoleta, angajată a Universității Transilvania din Brașov, în calitate de Inginer la Departamentul de Prelucrarea Lemnului și Designul Produselor din Lemn din cadrul Facultății de Design de Mobilier și Inginerie a Lemnului, am fost aleși reprezentanți la nivel de universitate pentru a face parte din Comisia paritară de negociere a contractului colectiv de muncă.



1

Scanat cu CamScanner

Scanned with CamScanner

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de reprezentant al angajaților nesindicaliști din această instituție, în conformitate cu prevederile art. 1, pct. 9, art. 59, art. 60, art. 97 pct. 4, art. 99, art. 100 pct. 5, lit. a, b, c, d, e din Legea nr. 360/2002 privind dialogul social, cu modificările și completările făcute prin OUG nr. 42/24.05.2023, a prevederilor Legii nr. 544/2001 a liberului acces la informațiile de interes public cât și a prevederilor Legii nr. 153/2017 privind transparența veniturilor salariale, am inițiat mai multe demersuri către conducerea universității, rămase fără implementarea unor soluții de rezolvare legală a cererilor noastre.

Demersurile noastre se regăsesc în prevederile legale în vigoare, ce stabilesc și alte atribuții pentru reprezentanții angajaților, nu doar cele privind negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă și sunt determinate de necesitatea respectării transparenței în cheltuirea banului public, asigurarea unui management bazat pe legalitate, echitate și corectitudine precum și pentru înlăturarea discrepanțelor majore dintre angajați privind remunerațiile.

Toate acestea fiind în deplin acord cu Tratatul Uniunii Europene, Carta Socială Europeană, Directivele Uniunii Europene și cu reglementările legale din România astfel că ele pot asigura pacea socială.

Având în vedere cele menționate mai sus:

CEREM

Conducătorului instituției - Domnul Rector, prof. dr. ing. Ioan Vasile ABRUDAN, celorlalți factori de decizie și întregii comunități academice, cadre didactice, nedidactice și personal auxiliar din cadrul Universității Transilvania din Brașov, să se implice în soluționarea următoarelor:

PROPUNERI

venite din partea angajaților care nu fac parte din sindicat:

1. Modificarea imediată a condițiilor de promovare/angajare pentru cadrele didactice cu titlul de doctor prin introducerea unor standarde proprii universității care să fie echivalente cu condiția ca media de absolvire a ciclului de licență să fie 8.50. Una dintre condițiile echivalente ar putea fi obținerea titlului de doctor în domeniul postului la o universitate situată cel puțin la același nivel cu această universitate în clasamente realizate pentru acel domeniu.

Motivare și precizări suplimentare: Impunerea ca obligatorie (pentru înscrierea la concurs de promovare/angajare pentru cadrele didactice) a condiției ca media de absolvire a ciclului de licență să fie 8.50 nu este în niciun caz corectă și benefică acestei universități. Iată câteva motive:



-Fiecare universitate (și, mai mult, fiecare program de studiu din cadrul aceleiași universități) poate avea standarde foarte diferite de evaluare.

-Există studenți care excelează la anumite discipline (chiar au activitate de cercetare încă din studenție în domeniile acelor discipline), dar nu găsesc motivația să învețe pentru note mari la alte discipline. Unii dintre aceștia, devin foarte buni cercetători, termină cu succes doctoratul prin publicarea de articole (ca autori principali) în reviste de prestigiu și, totuși, ei nu sunt considerați suficient de valoroși pentru această universitate.

-Colegi de la diverse facultăți mi-au semnalat faptul că această condiție obligatorie a făcut imposibilă aducerea unor oameni cu adevărat valoroși la Universitatea Transilvania din Brașov ce au obținut diploma de licență, diploma de master și titlul de doctor la universități din țară sau străinătate ce se situează deasupra Universității Transilvania din Brașov în clasamentele realizate la domeniile de cercetare în cauză (chiar și cu mult deasupra, în anumite cazuri).

-Conform ultimului raport anual întocmit de rectorul acestei universități, în anul universitar 2022-2023, Universitatea Transilvania din Brașov avea un număr de **1631 de posturi didactice normate** din care doar **696 posturi sunt ocupate cu titulari, adică 42.6%**, și **935 posturi sunt vacante** (Tabelul 9). Mai mult, conform acestui raport, posturile vacante sunt încărcate la nivelul maxim prevăzut de lege (pag. 22), iar majoritatea laboratoarelor se țin pe grupe (nu pe semigrupe ca în cazul altor universități) și multe dintre seminariile se țin cu mai multe grupe (nu cu o grupă sau pe semigrupe ca în cazul altor universități). Așadar, această universitate are un procent foarte mic de cadre didactice titulare în comparație cu celelalte universități din țară. Pentru a da doar un exemplu, în anul universitar 2022-2023, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj avea un număr **3084 posturi didactice normate** din care **1563 posturi sunt ocupate cu titulari, adică 51.6%**, și **1521 posturi sunt vacante** (Anexa 3, Tabel 1).

-Lipsa acută a titularilor afectează deja în mod îngrijorător activitatea didactică. De exemplu, au fost semnalate situații când anumiți colaboratori externi care țin ore din posturi normate vacante nu au o atitudine tocmai potrivită actului educațional: impun așezarea orelor în orar în intervale foarte dezavantajoase pentru studenți, nu sunt mereu prezenți la ore sau întârzie mult, etc. Mai mult, aceștia nu pot coordona lucrări de finalizare de studii (și nici nu pot fi obligați să facă acest lucru în cotutelă). De aceea, la unele programe de studii, cadrele didactice titulare sunt nevoite să accepte zeci de studenți pentru coordonare la lucrările de finalizare de studii (iar plata unei coordonări este răsplătită cu suma mult prea mică de 50 lei-și doar pentru cel mult 10 coordonări).

-Lipsa acută a titularilor afectează în mod îngrijorător activitatea cadrelor didactice titulare. Acestea sunt, de multe ori, nevoite să țină între o normă și două norme suplimentare la plata cu ora (care, în plus, sunt plătite la un tarif mult prea mic). Drept consecință, multe cadre didactice titulare resimt epuizarea și le lipsește timpul necesar pentru a face o activitate de cercetare cu adevărat serioasă (publicabilă în reviste de prestigiu).



2. Elaborarea unor proceduri, metodologii și regulamente privind promovarea întregului personal didactic auxiliar și nedidactic și privind scoaterea la concurs pentru ocuparea posturilor vacante pentru întregul personal didactic auxiliar și nedidactic care să prevadă criteriile de departajare, condiții și standarde minimale clare. Promovarea tuturor angajaților didactici auxiliari și nedidactici de îndată ce aceștia îndeplinesc condițiile de promovare. Anunțarea prin e-mail a tuturor angajaților nedidactici și didactici auxiliari atunci când se scoate un post la concurs.

Motivare și precizări suplimentare: Există informații credibile (suspiciuni rezonabile) că multora dintre angajații nedidactici și auxiliari le-a fost interzisă prea mulți ani promovarea, fie de către șefii ierarhici, fie de către rectorul universității, fără ca acestora să li se prezinte o motivare bazată pe metodologii sau regulamente. De asemenea, analiza comparativă a ultimelor rapoarte anuale realizate de rectorii diferitelor universități din România demonstrează că această universitatea are probabil cel mai mic număr de angajați didactici auxiliari și nedidactici raportat la numărul total de studenți sau la numărul total de posturi normate. De exemplu, la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, conform ultimului raport al rectorului, în anul universitar 2022-2023 au fost înmatriculați 46774 studenți (Tabel 4.3.1), numărul total de posturi normate este 3084 (Anexa 3, Tabel 1), numărul personalului didactic auxiliar este 876 (Anexa 3, Tabel 5) și numărul personalului administrativ este 924 (Anexa 3, Tabel 6) de unde rezultă

-1 personal didactic auxiliar la 53.4 studenți, respectiv 1 personal didactic auxiliar la 3.5 posturi normate,

-1 personal administrativ la 50.6 studenți, respectiv 1 personal administrativ la 3.3 posturi normate.

La Universitatea Transilvania din Brașov, conform ultimului raport al rectorului, în anul universitar 2022-2023 au fost înmatriculați 20355 studenți (Tabelul 5), numărul total de posturi normate este 1631 (Tabelul 9), numărul personalului didactic auxiliar este 353 (Tabelul 10) și numărul personalului TESA este 237 (Tabelul 10) de unde rezultă

-1 personal didactic auxiliar la 57.7 studenți, respectiv 1 personal didactic auxiliar la 4.6 posturi normate,

-1 personal TESA la 85.9 studenți, respectiv 1 personal TESA la 6.9 posturi normate.

Prin urmare, raportat la numărul de studenți, Universitatea Transilvania are un minus de 28 de personal didactic auxiliar și de 165 personal TESA și raportat la numărul de posturi normate, Universitatea Transilvania are un minus de 113 personal didactic auxiliar și de 257 personal TESA. În consecință, angajații didactici auxiliari și nedidactici din această universitate au un volum mai mare de lucru în comparație cu angajații similari din alte universități. De aceea, este anormală, imorală și lipsită de etică decizia ca aceștia să fie restricționați la promovare pentru ca rectorul universității să facă o economie "la sânge" în ceea ce privește salarizarea lor, pentru ca apoi, să decidă cheltuirea unei bune părți din fondurile economisite în scopuri ce nu au nicio legătură (sau au prea puțină legătură) cu activitatea academică.



Concluzii referitoare la primele două propuneri: Situația în care se află această universitate de a avea un număr prea mic de cadre didactice titulare, personal didactic auxiliar și personal nedidactic este, în mod evident, efectul managementului universitar deficitar al actualului rector al universității pe parcursul celor trei mandate (12 ani). Într-adevăr, analizând Tabelul 9 din ultimul raport al Rectorului Universității Transilvania din Brașov, remarcăm faptul că, începând din anul universitar 2011-2012 și încheind cu anul universitar 2022-2023, în această universitate, numărul cadrelor didactice titulare a scăzut în mod îngrijorător (aproape în fiecare an) deși numărul total de posturi didactice normate a crescut (aproape în fiecare an):

-2011-2012: 1463 posturi normate didactice în total, din care 800 titulari, 663 posturi vacante (54.7% procentaj de ocupare cu titulari),

-2022-2023: 1631 posturi normate didactice în total, din care 696 titulari, 935 posturi vacante (42.6% procentaj de ocupare cu titulari).

La universitățile din țară la care eu am studiat rapoartele rectorilor, nu am remarcat o astfel de evoluție complet anormală. De exemplu, la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj, în aceeași perioadă de timp, procentajul de ocupare cu titulari a variat între 54.2% și 51.6%. Cum rectorul acestei universități a realizat an de an un astfel de raport, este evident că domnia sa a știut în permanență ceea ce se întâmplă, dar nu a luat nicio măsură de redresare a situației. În opinia mea, nu pot fi decât două cauze: nepăsarea sau intenția. Eu, personal, tind să cred că a doua variantă este mai plauzibilă din următoarele considerente. Cei mai mulți dintre angajații acestei universități au remarcat că valoarea cheltuielilor care nu au legătură cu activitatea academică a crescut foarte mult pe parcursul acestei perioade (achiziții, excursii, amenajări de clădiri urmate de reamenajări, entertainment etc.) Cum finanțarea de bază este principala sursă de finanțare a universității (vezi ultimul referat al Comisiei de Buget-Finanțe a Senatului), iar ea se acordă pentru fiecare student bugetat, rezultă că cel mai rapid mod de a dispune de fonduri consistente pentru cheltuieli neacademice este obținerea unui număr cât mai mare de posturi didactice vacante și remunerarea orelor didactice la plată cu ora la un nivel cât mai mic (ceea ce se și întâmplă, după cum am precizat la punctul 2 din lista anterioară de propuneri).

3. Revenirea la programul de permanență 9:00-13:00 pe perioada vacanțelor pentru personalul didactic auxiliar angajat la secretariatele facultăților.

Motivare și precizări suplimentare: De câțiva ani, doamnelor secretare angajate la secretariatele facultăților li s-a schimbat programul de permanență pe perioada vacanțelor, din 9:00-13:00 în 8:00-15:30. Motivul invocat ar fi acela că, doar în acest fel, doamnele secretare își pot acoperi norma. Această justificare este inacceptabilă atât timp cât doamnele secretare au foarte multe zile suplimentare lucrate și neplătite, zile de concediu neefectuate de ani de zile, iar unele dintre acestea sunt oprite de la promovare în mod nejustificat, de ani de zile.



4. Introducerea unei săptămâni de restanțe după sesiunea de examene de iarnă și a unei săptămâni de restanțe după sesiunea de examene de vară pentru a se putea reduce sesiunea de toamnă la doar o săptămână, și anume penultima săptămână din septembrie.

Motivare și precizări suplimentare: Deși cadrelor didactice li se solicită să își stabilească zile de concediu și în luna septembrie, acestea nu pot fi garantate deoarece, actualmente, sesiunea de toamnă este practic întinsă pe toată luna septembrie (dacă ținem cont și de sesiunile speciale). Dacă se acceptă varianta propusă acum, studenții au aproape același număr de săptămâni de examene, iar ultima săptămână din septembrie rămâne la dispoziția doamnelor secretare pentru a putea realiza toate documentele necesare pentru noul an universitar.

5. Asigurarea unor condiții optime pentru desfășurarea activității didactice în sălile de laborator prin realizarea de achiziții care să înlocuiască și să completeze aparatura / infrastructura de laborator învechită. Simplificarea procedurilor de donație de aparatură către universitate de către terțe părți (firme, persoane private).

Motivare și precizări suplimentare: La multe facultăți (în special cele tehnice), la multe din lucrările de laborator, se utilizează aparatură veche de zeci de ani, cu fiabilitate ce lasă de dorit și necorespunzătoare în raport cu realitatea din piața muncii. Înlocuirea acestora necesită resurse considerabile pe care un cadru didactic nu și le poate permite. De aceea, multe cadre didactice au apelat la soluții precum improvizații tehnice (ce pot cauza pericole în anumite situații), utilizarea în scop didactic a materialelor/aparaturii achiziționate din proiecte de cercetare (care sunt total insuficiente). Cu alte cuvinte, nu a existat un suport real din partea conducerii universității. De asemenea, există o subfinanțare considerabilă și în ceea ce privește înlocuirea rețelelor de calculatoare.

6. Asigurarea unei transparențe totale în ceea ce privește cheltuielile suportate de către universitate pentru deplasările externe.

Motivare și precizări suplimentare: În mod normal, universitatea ar trebui să deconteze cheltuielile cu deplasările externe (bilete de avion, cazare, masă, diurnă) doar dacă aceste deplasări au scop academic. Există informații credibile (suspiciuni rezonabile) că această universitate a decontat exagerat de multe deplasări externe care nu au avut un scop academic, ci doar de relaxare, pentru unii dintre angajații universității (și, poate, membri ai familiilor acestora) și nu numai. Se pare că foarte multe dintre aceste excursii au fost făcute către destinații exotice pentru care prețul unui bilet de avion este foarte scump. Lăsând la o parte caracterul imoral și lipsit de etică al unor astfel de decontări, acestea constituie o încălcare clară a legislației interne a muncii, a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene, a Directivei 2000/43/CE sau Directivei 2000/78/CE (referitoare la toate tipurile de discriminări), a Directivei Parlamentului European din data de 30 martie 2003 cu privire la transparența salarială menită să asigure o remunerație egală pentru muncă egală.



7. Decontarea integrală, la cerere, a cheltuielilor de transport pentru toți angajații care au domiciliul în afara zonei metropolitane a municipiului Brașov.

Motivare și precizări suplimentare: Acest drept este prevăzut de art. 216 alin. (14) și alin (18) lit. d) din Legea 199/2023 a învățământului superior. Acest drept este prevăzut și de art. 36 alin (8) din Contractul colectiv de muncă nr. 1241 din 11.10.2021 (la nivel de grup de unități) la care universitatea a aderat dar se pare că, de acest drept, nu au beneficiat toți angajații universității.

8. Realizarea unei platforme de dialog pentru toți angajații universității care să faciliteze libera comunicare între toți angajații Universității Transilvania din Brașov.

Motivare și precizări suplimentare: În acest moment, conducerea universității nu permite transmiterea de mesaje din partea unui angajat oarecare al universității către toți angajații universității și nu oferă niciun fel de alternativă. Actualmente, adresa de e-mail unitbv@unitbv.ro (ce permite transmiterea de mesaje către toți angajații universității) este disponibilă doar pentru anumiți angajați cu funcții de conducere din universitate, iar dacă un angajat oarecare dorește să o folosească, el trebuie să primească o aprobare în acest sens, adică mesajul său este supus unui filtru. În acest fel, angajații acestei universități sunt complet izolați unii de alții, nu se pot cunoaște între ei, nu pot ști dacă problemele (nemulțumirile) unora sunt și ale altora etc. Acest fapt este inadmisibil și este posibil să se întâmple cu bună știință din partea rectorului universității. Din ceea ce cunosc eu, la Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj și la Universitatea din București există astfel de platforme.

9. Realizarea unei consultări a comunității academice din Universitatea Transilvania din Brașov cu privire la necesitatea introducerii unui număr maxim de 2 mandate pentru funcția de rector și/sau pentru toate funcțiile de conducere din universitate, indiferent de legea în vigoare la momentul obținerii acestor mandate.

Motivare și precizări suplimentare: Legea 199/2023 a învățământului superior prevede un număr maxim de 2 mandate pentru funcția de rector, dar nu ține cont de mandatele anterioare. Acest fapt se poate întâmpla cu fiecare adoptare a unei noi legi a învățământului superior. De altfel, pe parcursul ultimei greve, au fost destule voci din societatea civilă, dintre cadrele didactice etc care au afirmat că motivul ascuns al adoptării Legii 199/2023 a fost, de fapt, oferirea posibilității rectorilor în funcție care au deja 2 sau 3 mandate să mai poată avea încă 2 mandate (cu alte cuvinte, să fie "rectori pe viață"). De aceea, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj și Universitatea din București au prevăzut deja în carta fiecăreia un număr de maxim 2 mandate pentru funcția de rector indiferent de legea în vigoare la momentul obținerii acestor mandate

<https://www.monitorulcj.ro/educatie/109712-mandatele-rectorilor-daniel-david-la-ubb-poli-fi-rector-doua-mandate-indiferent-ca-te-ai-suspendat-sau-le-ai-intrerupt>

<https://www.edupedu.ro/universitatea-din-bucuresti-limiteaza-prin-propria-carta-mandatele-rectorilor-sai-la-maximum-10-ani-indiferent-de-perioada-de-desfasurare-restrictie-mai-puternica-decat-cea-din-legea-invatamantulu/>



De asemenea, la Universitatea Tehnică din Iași există discuții cu privire la acest aspect <https://www.reporteris.ro/iasi/educatie/item/126267-propunere-de-referendum-in-universitatea-tehnica-iasi-pentru-limitarea-la-doua-mandate-de-rector.html>

Mai mult, în universitățile din țările cu tradiție democratică mai lungă (cu alte cuvinte, din occident) există o succesiune (rotație) la fiecare funcție de conducere, acest fapt realizându-se în mod natural fără să fie neapărat prevăzut în vreun regulament, deoarece acolo membrii comunității academice sunt preocupați, în principal, de activitatea academică. Este bine cunoscut faptul că succesiunea la conducere este obligatorie pentru existența unui climat democratic fără de care nu poate exista progres și, în plus, ea asigură în mod natural o pace socială.

10. Remunerarea suplimentară lunară a cadrelor didactice care au gestiuni cu câte cel puțin 100 lei net pentru fiecare gestiune.

Motivare și precizări suplimentare: Având în vedere faptul că, în această universitate, nu se mai scot la concurs aproape deloc posturi de tehnician care să fie ocupate după pensionarea unor tehnicieni, gestiunile (patrimoniul) pe care aceștia le aveau în evidență, au ajuns în responsabilitatea unor cadre didactice. Această activitate implică răspundere suplimentară, efort suplimentar și timp suplimentar.

11. Remunerarea suplimentară lunară a cadrelor didactice responsabile cu practica studentescă cu cel puțin 100 lei net pentru fiecare program de studiu de care se ocupă sau normarea ei în statele de funcții cu cel puțin 0.2ore/săptămână.

Motivare și precizări suplimentare: Până de curând, această universitate avea cadre didactice angajate special pentru practica studentescă. Actualmente, această activitate este coordonată, pentru fiecare program de studii, de către un cadru didactic desemnat. Din moment ce practica studentescă are un număr de ore, un număr de credite și un examen/colocviu prevăzute în planul de învățământ, normal ar fi ca această activitate să fie normată în statele de funcții, mai ales că această activitate implică răspundere suplimentară, efort suplimentar și timp suplimentar. Actualmente, responsabilii de practică nu sunt remunerați suplimentar, motiv pentru care cele mai multe cadre didactice refuză să devină responsabili de practică și astfel, aceste responsabilități ajung doar în sarcina câtorva cadre didactice care nu refuză de rușine sau de dragul meseriei.

12. Majorarea sumei alocate pentru coordonarea unei lucrări de finalizare de studii la suma de cel puțin 200 lei net pentru fiecare lucrare coordonată și susținută.

Motivare și precizări suplimentare: Actualmente, suma de 50 lei net pentru fiecare student care și-a susținut lucrarea de finalizare de studii nu este echitabilă pentru volumul de muncă al cadrului didactic coordonator.



13. Acordarea unei remunerații suplimentare lunare de cel puțin 2000 lei net pentru fiecare conducător de doctorat care are în coordonare 4 studenți doctoranzi. (Suma poate varia pentru un număr mai mic sau mai mare de studenți doctoranzi).

Motivare și precizări suplimentare: Actualmente, suma de 85 lei pe lună net pentru fiecare student doctorand îndrumat este mult prea mică, nemotivată și nu reflectă întreaga muncă depusă de conducătorii de doctorat. Există universități în țară (de exemplu Universitatea Lucian Blaga din Sibiu) în care remunerația suplimentară alocată conducătorilor de doctorat este situată în jurul sumei specificate mai sus deoarece universitățile primesc suficiente fonduri din finanțarea de bază pentru studenții doctoranzi. (În general, un student doctorand valorează cam cât 4 studenți de la ciclul de licență.)

14. Acceptarea ca invitat permanent a unui reprezentant al angajaților nesindicaliști la ședințele Consiliului de Administrație al Universității Transilvania din Brașov. Acceptarea, pe viitor, ca invitat permanent la ședințele Consiliului de Administrație, a președintelui oricărui sindicat format din angajați ai acestei universități.

Motivare și precizări suplimentare: Actualmente, Președintele Ligii Sindicatului Cadrelor Didactice din Universitatea Transilvania din Brașov beneficiază de acest statut. Neacceptarea propunerii ca și un reprezentant al angajaților nesindicaliști să beneficieze de acest statut ar reprezenta o serioasă și inacceptabilă discriminare, cu atât mai mult cu cât numărul angajaților nesindicaliști este mult mai mare.

15. Din Raportul privind starea Universității Transilvania din Brașov din 22.03.2023 (ultimul raport al rectorului universității), la pag. 14, rezultă o sumă totală de 2.406.104,61 lei drept notificări plată adresate acestei universități pentru nereguli în proiectele cu finanțare europeană. În Hotărârea Senatului 53/10 octombrie 2023, pct. IV.13, se precizează că Senatul universității a aprobat plata voluntară din venituri proprii a sumei de 1.442.484,64 lei (144.248,46 lei deja plătită, respectiv 1.298.236,18 lei urmând a fi plătită ca urmare a unei decizii irevocabile a ICCJ din 17.10.2023). Această sumă imensă reprezintă prejudicii aduse universității pentru nerespectarea procedurilor de licitație din anii 2009 și 2010 în legătură cu folosirea fondurilor europene pentru construirea ICDT prin POS CCE 11/01.03.2009. (De asemenea, au mai fost aduse prejudicii universității și prin neregulii în folosirea fondurilor europene prin proiecte POSDRU.) Prin actul administrativ dat de HS 53/10 octombrie 2023, s-a dispus abuziv, nelegal și nejustificat ca această sumă să fie suportată de către toți angajații universității cu toate că răspunderea este personală și nu colectivă. Având în vedere faptul că nerespectarea procedurilor legale ce au generat prejudiciul aparține unor persoane din Universitatea Transilvania din Brașov, vă solicităm



să sesizați Curtea de Conturi pentru efectuarea unui control/audit financiar și să formulați o acțiune de răspundere civilă delictuală, în termenul prevăzut de lege astfel încât să nu poată fi invocată tardivitatea, și prejudiciul să fie recuperat de la persoanele responsabile și NU de la întreaga comunitate a universității.

Cu tot respectul, în cazul în care conducerea universității (domnul rector, domnul președinte al senatului) nu va proceda la efectuarea tuturor demersurilor legale și constituționale pentru recuperarea prejudiciilor amintite mai sus, cu toate că au obligații legale în acest sens, ne vedem obligați să urmăm căile legale pentru ca membrii comunității universitare să nu fie nevoiți să suporte achitarea sumelor imense amintite mai sus.

Motivare și precizări suplimentare: Sunt sigur că foarte mulți colegi își amintesc de condițiile nedemne și uneori improprii în care cadrele didactice din această universitate își desfășurau activitatea între anii 2008-2012 ca urmare a situației financiare precare în care ajunsese universitatea tocmai din cauza neregulilor în gestiunea fondurilor europene pentru construirea ICDT (lipsuri de materiale elementare în clădirile universității, salariile cele mai mici din țară, plată cu ora care nu se actualiza cu rata inflației-fapt ce a continuat și după 2012 etc.). De aceea, este total nedreaptă, imorală și lipsită de etică decizia Senatului universității de a obliga toți membrii comunității universității de a suporta prejudiciul imens creat de către persoanele cu putere de decizie în universitate din acea perioadă. Dacă acum se va menține decizia dată de pct. IV.13 din HS 53/10 octombrie 2023, atunci este posibil ca și colegii mai tineri să trăiască în viitor astfel de perioade. De aceea, rugăm membrii Consiliului de Administrație și membrii Senatului universității să facă toate demersurile necesare pentru anularea pct. IV.13 din HS 53/10 octombrie 2023 și înlocuirea lui cu decizii juste, morale și etice.

Concluzii finale:

Demersul meu și al colegilor mei reprezintă manifestarea unui drept legal și constituțional, de natură să crească imaginea și vizibilitatea Universității Transilvania din Brașov. Acest demers se înscrie în ansamblul eforturilor societății românești, ale Guvernului României, ale organismelor Uniunii Europene și este în acord deplin cu ceea ce a recomandat Comisia Europeană, Parlamentul European, Fondul Monetar Internațional și Banca Mondială pentru implementarea unor măsuri concrete în vederea asigurării transparenței în cheltuirea banului public, a eliminării risipei în cheltuirea banului public, a reducerii inechităților sociale și a creșterii nivelului de trai general al populației.

În drept:

Ne întemeiem cererea pe prevederile din:

- Tratatul de aderarea al României la Uniunea Europeană;
- Tratatul de organizare și funcționare al Uniunii Europene;



- Convenția Europeană a Drepturilor Omului;
- Constituția Uniunii Europene;
- Directiva Parlamentului European din data de 30 martie 2023 cu privire la transparența salarială;
- Constituția României;
- Legea învățământului;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii;
- Legea nr. 367/2002 privind dialogul social;
- Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ
- Legea nr. 544/2001 a liberului acces la informațiile de interes public
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (și pentru transparența veniturilor salariale);
- Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului României nr. 42/24 mai 2023, pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2002 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
- Legea 128/1997 (actualizată) privind statutul personalului didactic
- Legea 287/2009 – Codul civil

Cu stimă,

Conf. dr. Florin ISAIA

