

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Nr. 28520/18.10.2022

## HOTĂRĂRILE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

18 octombrie 2022

1. **Art. 1** Având în vedere cererea cu nr. 26814 din 03.10.2022, se aprobă **continuarea activității** până la sfârșitul anului universitar 2022 - 2023 pentru prof. dr. Matei Horea Vladi, disciplina Biologie Celulară și Moleculară, facultatea de Medicină.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și prof. dr. Matei Horea Vladi.

2. **Art. 1** Având în vedere cererea cu nr. 26439 din 28.09.2022, se aprobă **continuarea activității** până la sfârșitul anului universitar 2022 - 2023 pentru prof. dr. Crișan Maria, disciplina Histologie, facultatea de Medicină.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și prof. dr. Crișan Maria.

3. **Art. 1** Având în vedere cererea cu nr. 28145 din 14.10.2022, se aprobă **continuarea activității** până la sfârșitul anului universitar 2022 - 2023 pentru conf. dr. Opincariu Iulian, disciplina Anatomie și Embriologie, facultatea de Medicină.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și conf. dr. Opincariu Iulian.

4. **Art. 1** Având în vedere solicitarea cu nr. 28139 din 14.10.2022, se aprobă acordarea concediului **fără salariu** pentru asist. dr. Mureșan Mihai Ștefan, disciplina Chirurgie V, facultatea de Medicină, în perioada 26.10.2022 - 25.01.2023.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și șeful disciplinei Chirurgie V.

5. **Art. 1** Având în vedere solicitarea cu nr. 28138 din 14.10.2022, se aprobă acordarea concediului **fără salariu** pentru asist. dr. Drașovean Radu, disciplina Chirurgie I, facultatea de Medicină, în perioada 26.10.2022 - 25.01.2023.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și șeful disciplinei Chirurgie I.

6. **Art. 1** Având în vedere solicitarea cu nr. 26674 din 30.09.2022, se aprobă

### Anexa 1

Metodologia privind organizarea și desfășurarea de activități de învățare, predare, cercetare și aplicative în format mixt la programele de studii universitare

### Anexa 2

Regulamentul de organizare și funcționare program interdisciplinar de tip Open Science Labs

### Anexa 3

Regulamentul de Implementare și Anexele aferente pentru desfășurarea Competiției „Idei de invenții”, ediția 2022

### Anexa 4

Actualizare echipe de implementare respectiv a numărului de ore/lună și a numărului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare a proiectelor: INDES, INTERMED, PRACTSIM, OSECE, GOODWORK și “Sprijinirea și dezvoltarea inițiativei antreprenoriale medicale în UMFH”

### Anexa 5

Modificarea art. 9,



acordarea concediului **fără salariu** pentru conf. dr. Bogdan Petruț, disciplina Urologie, facultatea de Medicină, în perioada 18.10.2022 - 17.04.2023.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul direcției resurse umane și șeful disciplinei Urologie.

alin. 3 din  
Regulamentul de  
desfășurare a  
activităților de  
pregătire  
postuniversitară

**Anexa 6**

Echipele de  
implementare a  
proiectelor: 2020-1-  
RO01-KA103-078779  
(de implementat până  
în 31 mai 2023) și  
2021-1-RO01-KA131-  
HED-000005023 (de  
implementat până în  
31 octombrie 2023)

**Anexa 7**

Tarife de cazare în  
clădirile construcție  
specială cu destinația  
Hotel de la adresele  
str. Victor Babeș nr.13  
și str. Eremia  
Grigorescu nr. 2 - 4

**Anexa 8**

Regulamentul privind  
egalitatea de șanse și  
tratament între  
persoane și Ghidul  
privind egalitatea de  
șanse între persoane

**Anexa 9**

Propunerile privind  
proiectul de buget  
pentru anul 2023

7. **Art. 1** Având în vedere solicitarea cu nr. 24750/D din 17.10.2022, se aprobă **înmatricularea** următorilor studenți în anul II complementar:

- Adam Ana - Maria
- Duță Oana - Andreea
- Ionescu Spiru - Andrei
- Mocean Mihai - Andrei

Studenții sunt absolvenți din promoții anterioare ai facultății de Medicină Dentară de la UMF Cluj și pot fi înmatriculați la facultatea de Medicină. Echivalarea și recunoașterea studiilor se va face în baza situației școlare și a programei analitice, cu respectarea Regulamentului ECTS.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: decanul și secretarul șef al facultății de Medicină.

8. **Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28340 din 17.10.2022, se aprobă plata în valută în sumă de 10680 EUR la care se adaugă TVA intracomunitar, reprezentând **mentenanța** la două microscop electronice din dotarea disciplinei de Biologie celulară și moleculară. Plata se va face din fondul de cercetare științifică.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul economic, directorul achiziții, șef serviciu Aparatură și Material Didactic și șef prof. dr. Adrian Florea

9. **Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28332 din 17.10.2022, se aprobă reeșalonarea plății taxei de școlarizare în **4 tranșe** cu achitarea penalizărilor de întârziere stipulate în contractul de studiu și Anexa Taxe, raportate la sumele care se vor plăti după datele scadente, pentru studenta Drămnesc Ioana, facultatea de Medicină, anul IV, program de studiu în limba română. Rata I a taxei de școlarizare precum și rata a II-a, trebuie să fie achitate integral până la începerea sesiunii de examene aferente semestrului I, respectiv a semestrului al II-lea.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: secretarul șef al facultății de Medicină, șef birou Taxe și studenta Drămnesc Ioana.

10. **Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 24431/D din 14.10.2023 se aprobă redistribuirea celor **3 locuri finanțate de la bugetul de stat**, rămase vacante la facultatea de Farmacie, program de studiu în limba română, anul I, an universitar 2022 - 2023, după cum urmează:

- 2 locuri la facultatea de Medicină
- 1 loc la facultatea de Medicină Dentară

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: decanii și



secretarele șefi ale facultăților de Medicină, Medicină Dentară și Farmacie.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

- 11. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 24904/D din 17.10.2022, se aprobă repartizarea a 2 locuri finanțate de la bugetul de stat, rămase vacante la, programul de **studii universitare de masterat Nutriția și calitatea vieții**, anul 2, facultatea de Farmacie, pentru anul universitar 2022 - 2023, primilor studenți din anul 2 din cadrul aceluiași program de master, care au fost admiși pe locuri cu taxă în anul universitar 2021 - 2022, dar care sunt eligibili de a ocupa locuri bugetate. Clasificarea se va face pe baza rezultatelor obținute la învățătură pe anul I.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: decanul facultății de Farmacie și directorul programului de studii de masterat Nutriția și calitatea vieții.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

- 12. Art. 1** Aprobarea **Metodologiei privind organizarea și desfășurarea de activități de învățare, predare, cercetare și aplicative în format mixt la programele de studii universitare** la forma de învățământ cu frecvență la Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" Cluj-Napoca, conform Anexei 1.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: decanii facultăților de Medicină, Medicină Dentară și Farmacie și directorul Școlii Doctorale.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

- 13. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28164 din 14.10.2022, se aprobă desfășurarea unui training în cercetare **„Introductive steps in research: a mentorship programme”**, la Centrul de Genomică funcțională, Biomedicină și Medicină translațională, în perioada 4 - 5 noiembrie 2022, respectiv 9 - 10 decembrie 2022. Trainingul este organizat în cadrul proiectului „HEART - Healthcare, Education and Research Talks” al Organizației Studenților Mediciniști din Cluj, coordonator de proiect Andronache Emilia.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Centrul de Genomică funcțională, Biomedicină și Medicină translațională și coordonatorul de proiect.

- 14. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28161 din 14.10.2022, se aprobă depunerea proiectului cu titlul **„Gene Regulatory Network Commons - GRNC”**, în cadrul competiției COST Action - OC - 2022 - 1, responsabil de proiect din partea UMF „Iuliu Hațieganu” Cluj - Napoca, prof. dr. Ioana Neagoe, Centrul de Genomică funcțională, Biomedicină și Medicină translațională.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare, directorul economic și responsabilul de proiect.

- 15. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28162 din 14.10.2022, se aprobă



înființarea Programului interdisciplinar de tip **Open Science Labs**, în cadrul proiectului „Creșterea performanțelor cercetării științifice, susținerea excelenței în cercetare și a inovării în medicină” - Progres, conform Anexei 2. Acest program va avea ca efect direct creșterea competitivității și vizibilității universității la nivel național și internațional.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare și prof. dr. Ioana Neagoe.

- 16. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28163 din 14.10.2022, se aprobă Regulamentul de Implementare și Anexele aferente pentru desfășurarea **Competiției „Idei de invenții”**, ediția 2022, în cadrul proiectului „Creșterea performanțelor cercetării științifice, susținerea excelenței în cercetare și a inovării în medicină” - Progres, conform Anexei 3.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: prorectorul științific, directorul economic, responsabilul financiar al proiectului și prof. dr. Ioana Neagoe.

- 17. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 27018 din 04.10.2022, se aprobă depunerea proiectului cu titlul **„Rapid and Robust Illicit Drugs Detection Approaches for Customs and Law Enforcement - R2ID2”**, în cadrul competiției Border Management 2022 ( HORIZON - CL3 - 2022 - BM -01), director de proiect prof. dr. Cecilia Cristea.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare, directorul economic și directorul de proiect.

- 18. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28158 din 14.10.2022, se aprobă semnarea contractului de finanțare pentru proiectul **„Towards gastric cancer screening implementation in the European Union - TOGAS”**, director de proiect prof. dr. Dan Lucian Dumitrașcu, câștigat în cadrul competiției Horizon Europe WP 2021 - 2027: EU4 Health Programme, Sub program EU4H - 2022 - PJ - 01.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare, directorul economic și directorul de proiect.

- 19. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 25135 din 15.09.2022, se aprobă plata contravalorii participării UMF „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca la **Salonul Internațional al Cercetării Științifice, Inovării și Invenției PRO INVENT, ediția a XX-a**, ce se va desfășura în perioada 26 - 28 octombrie 2022 la Cluj - Napoca, pentru 5 brevete de invenție în valoare de 1 500 RON. O parte din taxele de participare se vor suporta de către universitățile și spitalele partenere după cum urmează:

- la cererea de brevet de invenție nr. 132534/30.09.2019, 85% din taxa de participare, respectiv suma de 255 RON va fi suportată de Universitatea Babeș Bolyai Cluj - Napoca,



- la cererea de brevet de invenție nr. 133124/30.08.2022, 75% din taxa de participare, respectiv suma de 225 RON va fi suportată de Universitatea Babeș Bolyai Cluj - Napoca
- la cererea de brevet de invenție nr. A/00444/25.07.2022, 11% din taxa de participare, respectiv suma de 33 RON va fi suportată de Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj și 11% din taxa de participare, respectiv suma de 33 RON va fi suportată de către Institutul Oncologic „Prof. dr. I. Chiricuță”

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare și directorul economic.

**20. Art. 1** Având în vedere referatele cu nr.: 28385, 28425, 28431, 28432, 28424 și 28490 din 17.10.2022 se aprobă **actualizarea** echipelor de implementare respectiv a numărului de ore/lună și a numărului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare a următoarelor proiecte finanțate din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022:

- “INDES - Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse”, director de proiect prof. dr. Anca Dana Buzoianu,
- “INTERMED - Promovarea învățământului medico-farmaceutic la nivel internațional”, director de proiect prof. dr. Sorin Claudiu Man,
- “PRACTSIM – Îmbunătățirea activităților de învățare și dotarea Centrului de Abilități Practice și Simulare în Medicină”, director de proiect prof. dr. Daniel Mureșan,
- “OSECE - Optimizarea sistemului de evaluare a calității actului educational în cadrul UMFCN”, director de proiect prof. dr. Radu Oprean,
- “GOODWORK - Educație medicală performantă suport pentru absolvenți competitivi pe piața muncii”, director de proiect prof. dr. Carmen Mihaela Mișu,
- “Sprijinirea și dezvoltarea inițiativei antreprenoriale medicale în UMFIH”, director de proiect conf. dr. Marius Manole, conform Anexei 4.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul Departamentului de Cercetare Dezvoltare și Inovare, directorul economic și directorii de proiect.

**21. Art. 1** Având în vedere referatul cu nr. 28347 din 17.10.2022, se aprobă modificarea art. 9, alin. 3 din **Regulamentul** de desfășurare a activităților de pregătire postuniversitară, în conformitate cu pct. 12, al Hotărârii Senatului nr. 10 din 11 septembrie 2020, conform Anexei 5.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: prorectorul de rezidențiat și cursuri postuniversitare activitate de ambulator și spital și directorul economic.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

**22. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 28326 din 17.10.2022, se aprobă





organizarea sub egida UMF "Iuliu Hațieganu" de către disciplina Urologie, prin conf. dr. Florin Elec, a workshopului intitulat "**Workshop de ureteroscopie flexibilă și chirurgie intrarenală retrogradă**", în perioada 15 – 16 decembrie 2022, în cadrul Spitalului Humanitas Cluj-Napoca.

Manifestarea se dorește a fi creditată de către CMR cu puncte EMC, având UMF „Iuliu Hațieganu” Cluj - Napoca ca furnizor acreditat. Eliberarea de diplome se va face în conformitate cu Hotărârea Senatului nr.10/11.09.2020 conform căreia UMF "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca solicită plata către universitate a 30% din valoarea nominală a taxei de participare/participant, dar nu mai puțin de 30 lei/participant, pentru organizațiile profesionale, care desfășoară activități de educație medicală continuă (manifestări științifice, cursuri postuniversitare, workshopuri, simpozioane, conferințe, webinar etc.) organizate în parteneriat cu UMF "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca și/sau pentru care UMF "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca oferă aviz necesar acordării de credite EMC.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: prorectorul de rezidențiat și cursuri postuniversitare activitate de ambulator și spital, șef birou Comunicare, Protocol, Relații Publice și Marketing și organizatorii evenimentului.

**23. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 27261 din 6.10.2022, se aprobă exmatricularea de la studiile de rezidențiat a dr. **KHALEDI NASTARAN**, cetățean străin din Iran, înscrisă la studii de rezidențiat pe cont propriu valutar, în specialitatea Dermatovenerologie.

**Art. 2** Responsabil cu îndeplinirea prezentei hotărâri este prorectorul de rezidențiat și cursuri postuniversitare activitate de ambulator și spital.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

**24. Art.1** Având în vedere nota de fundamentare cu nr. 23255/D din 11.10.2022, se aprobă numirea echipei de implementare a proiectelor: **2020-1-RO01-KA103-078779** (de implementat până în 31 mai 2023) și **2021-1-RO01-KA131-HED-000005023** (de implementat până în 31 octombrie 2023), conform Anexei 6. Remunerarea personalului se va efectua conform legislației în vigoare (HG. nr. 325 din 10 mai 2018, publicată în Monitorul Oficial nr. 409/14.05.2018), conform pontajelor lunare.

**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: prorectorul asigurare calitate și relații internaționale, coordonatorul instituțional Erasmus+ și directorul economic.

**25. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 23951/D din 13.10.2022 se aprobă plata în valută la furnizor extern în sumă de 5751 EUR la care se adaugă TVA intracomunitar, reprezentând taxe de participare la **2 târguri educaționale** care vor avea loc la Viena, în data de 12.11.2022 și Frankfurt, în data de 27.11.2022. Sursa de finanțare Proiect INTERMED - Promovarea învățământului medico-farmaceutic la nivel internațional UMFCN - CNFIS-FDI-2022-0703.



**Art. 2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul economic și directorul departamentului Studenți Internaționali.

**26. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 28408 din 17.10.2022, se aprobă achiziția a **1610 halate medicale** cu o valoare estimativă de 161 000 lei, destinate efectuării practicii în spitale a studenților români și internaționali înmatriculați în anul I la UMF „Iuliu Hațieganu” Cluj - Napoca.

**Art.2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul general administrativ, directorul economic și directorul achiziții.

**27. Art.1** Având în vedere referatul cu nr.27609 din 10.10.2022, se aprobă demararea procedurilor pentru modificarea tarifelor de cazare în clădirile construcție specială cu destinația Hotel de la adresele str. Victor Babeș nr.13 și str. Eremia Grigorescu nr. 2 - 4, conform Anexei 7.

**Art.2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul general administrativ, directorul economic și șef birou Adminsitrare clădiri.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității

**28. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 27608 din 10.10.2022, se aprobă **Regulamentul privind egalitatea de șanse și tratament între persoane și Ghidul privind egalitatea de șanse între persoane** conform Anexei 8.

**Art.2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul general administrativ, directorul direcției resurse umane și șef serviciu resurse umane.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

**29. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 28255 din 17.10.2022, se aprobă propunerile privind **proiectul de buget** pentru anul 2023, conform Anexei 9.

**Art.2** Responsabili cu îndeplinirea prezentei hotărâri sunt: directorul general administrativ, directorul economic și directorul achiziții.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

**30. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 27417 din 17.10.2022, se aprobă suplimentarea statului de funcții cu 5 posturi de muncitor calificat cu atribuții de bucătar/ospătar și un post de șofer în cadrul Direcției Social Administrative - Biroul de Gestiune - Administrare Cantină Studențească pentru deschiderea unui **Restaurant - Bufet Expres pe strada Marinescu nr. 23**.

**Art.2** Responsabil cu îndeplinirea prezentei hotărâri este directorul direcției resurse umane.

**Art. 3** Prezenta hotărâre se înaintează spre aprobare Senatului universității.

**31. Art.1** Având în vedere referatul cu nr. 28354 din 17.10.2022, se aprobă plata taxei de membru **EUA** pentru anul 2023, în valoare de 4083 EUR.

**Art.2** Responsabil cu îndeplinirea prezentei hotărâri este directorul economic.



## Legislație

Au fost publicate în Monitorul Oficial următoarele acte normative:

- 1) Ordin nr. 125/13.10.2022 privind aprobarea prețului de referință al energiei electrice produse în cogenerare de înaltă eficiență, care beneficiază de bonus
- 2) Ordin 21452/13.10.2022 al ministrului cercetării, inovării și digitalizării pentru modificarea anexei nr. 2 la Ordinul ministrului educației și cercetării nr. 3.463/2020 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului Național al Cercetării Științifice, precum și a componenței nominale a acestuia
- 3) Lista instituțiilor de învățământ superior acreditate care organizează, în anul universitar 2022—2023, în condițiile legii, Programul de formare psihopedagogică în vederea certificării competențelor pentru profesia didactică (nivelurile I și II)
- 4) Încheierea din 12 ianuarie 2022 a Curții de Apel Suceava — Secția contencios administrativ și fiscal
- 5) Decizia nr. 50 din 13 ianuarie 2022 a Curții de Apel Suceava — Secția contencios administrativ și fiscal
- 6) 2.905/6.074. 12/10/2022 — Ordin al ministrului sănătății și al ministrului educației privind aprobarea Metodologiei pentru desfășurarea concursului de admitere în rezidențiat pe loc și pe post în medicină, medicină dentară și farmacie, sesiunea 20 noiembrie 2022
- 7) Anexa la Ordinul ministrului educației nr. 5.732/2022 privind aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului dual
- 8) Ordinul 3.385/10.10.2022 ministrului finanțelor privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.801/2020 pentru aprobarea componenței, a modelelor și a normelor metodologice de elaborare a rapoartelor privind situațiile financiare, a rapoartelor privind notele la situațiile financiare și alte rapoarte/anexe trimestriale și anuale generate din sistemul național de raportare — Forexebug.
- 9) Ordin 2.877. 7.10.2022 al ministrului sănătății privind stabilirea specialităților deficitare pentru care se organizează rezidențiat pe post în spitale clinice cu secții clinice universitare, institute sau centre medicale clinice în sesiunea 20 noiembrie 2022
- 10) Ordin 2.878. 7.10.2022 al ministrului sănătății privind stabilirea cuantumului taxei pentru participarea la concursul de rezidențiat pe post și pe loc în medicină, medicină dentară și farmacie, sesiunea 20 noiembrie 2022
- 11) Ordin al ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației pentru modificarea alin. (2) al art. 53 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 50/1991 privind autorizarea executării lucrărilor de construcții
- 12) Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 1.188/2022 privind aprobarea Planului național de cercetare, dezvoltare și inovare 2022—2027

**Rector,**  
**Prof. dr. Anca Dana Buzoianu**

**Șef Oficiu Juridic,**  
**Loredana Szakacs**

**Secretar șef universitate,**  
**Valeria Meseșan**

Redactat: Amalia Oanță



## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 1 la HCA nr. 12/18.10.2022

### METODOLOGIE

privind organizarea și desfășurarea de activități de învățare, predare, cercetare și aplicative în format mixt la programele de studii universitare la forma de învățământ cu frecvență la Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca

#### Capitolul 1. DISPOZIȚII GENERALE

##### Articolul 1.

Prezenta metodologie reglementează modul de organizare și desfășurare a activităților de învățare, predare, cercetare și aplicative în format mixt (față în față, în spațiul universitar, respectiv online sincron, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice) la programele de studii universitare la forma de învățământ cu frecvență la Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca (UMFIH).

##### Articolul 2.

Forma de organizare a programelor de studii cu frecvență, conform prevederilor articolul 139 din Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare<sup>1</sup>, este „caracterizată prin activități de învățământ și/sau de cercetare programate pe durata întregii zile, specifice fiecărui ciclu de studii universitare, aproximativ uniform distribuite săptămânal/zilnic pe parcursul semestrului și presupunând întâlnirea studenților cu cadrele didactice și de cercetare în spațiul universitar. Unele activități de învățământ și/sau de cercetare din cadrul formei de învățământ cu frecvență se pot desfășura prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice prevăzute în standardele de calitate elaborate și aprobate de ARACIS”.

##### Articolul 3.

Cadrul legal aplicabil pentru organizarea și desfășurarea activităților de învățare, predare, cercetare și aplicative în format mixt (față în față, în spațiul universitar, respectiv online sincron, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice) la programele de studii universitare la forma de învățământ cu frecvență la UMFIH:

- Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 69 din 26 mai 2022 pentru modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011 și prorogarea unor termene, în special articolul 139;
- Standardele de calitate cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone.

##### Articolul 4.

<sup>1</sup> Ordonanța de urgență a Guvernului României nr. 69 din 26 mai 2022 pentru modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011 și prorogarea unor termene



- (1) Procesul educațional aferent programelor de studii universitare de licență, de masterat și doctorat organizate la UMFIH la forma de învățământ cu frecvență se desfășoară în format față în față, în spațiile universității sau ale spitalelor clinice partenere (cu excepția activităților de practică de specialitate, care se pot desfășura și la alte entități partenere).
- (2) În cadrul programelor de studii universitare de **masterat și doctorat** organizate la UMFIH la forma de învățământ cu frecvență se pot desfășura activități didactice în format **online sincron**, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice, în condițiile stabilite prin prezenta metodologie și cu respectarea strictă a Standardelor de calitate cu privire la modul de desfășurare a activităților de predare, învățare, cercetare, aplicații practice și evaluare, la forma de învățământ cu frecvență, prin utilizarea unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone aprobate de ARACIS. În această situație, activitățile didactice se vor desfășura combinat și succesiv, atât în spațiul universitar, cât și prin resurse și tehnologii informaționale specifice învățământului online sincron, într-un mod de organizare denumit mixt.

#### Articolul 5.

În contextul prezentei metodologii, prin activitate didactică se înțelege orice tip de activitate educațională prevăzută în planul de învățământ al unui program de studii universitare. Conform standardelor ARACIS, prin **activitate de predare și învățare** se înțeleg activitățile de **curs**, iar prin **activități de aplicații practice** se înțeleg **activități de seminar, laborator sau stagiul de practică**. Activitățile didactice organizate în format online sincron sunt activități didactice la care studenții și cadrele didactice participă în același timp, dar în locații separate, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice.

#### Articolul 6.

- (1) Pentru programele de **studii universitare de licență**, activitățile didactice se desfășoară **integral în format față în față**, în spațiile UMFIH sau ale spitalelor clinice partenere, cu excepția stagiilor de practică.
- (2) Prin studii de licență se înțelege integralitatea studiilor reglementate sectorial prin directiva 36/2005/EU (medicină, medicină dentară, farmacie, asistență medicală și moașe)

#### Articolul 7.

- (1) Pentru programele de **studii universitare de masterat** organizate de UMFIH, activitățile didactice se pot desfășura **în format față în față** sau **în format online sincron**, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice, cu aprobarea Consiliului facultății, în condițiile prevederilor prezentei metodologii și cu respectarea prevederilor și ponderilor maxime stabilite prin standardele ARACIS pentru activitățile didactice organizate în format online sincron pentru fiecare domeniu de studii și tip de activitate în parte.
- (2) Ponderea **activităților de predare și învățare** în format online sincron, pentru programele de **studii universitare de masterat** organizate de UMFIH este de **maximum 50%** din totalul acestor activități.
- (3) Ponderea **activităților de aplicații practice** în format online sincron, pentru programele de **studii universitare de masterat** organizate de UMFIH este de **maximum 25%** din totalul acestor activități.



#### Articolul 8.

- (1) Pentru programele de **studii universitare de doctorat** organizate de UMFIH, activitățile didactice din anul de pregătire avansată se pot desfășura **în format față în față** sau **în format online sincron**, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice, cu aprobarea Consiliului Școlii Doctorale, în condițiile prevederilor prezentei metodologii și cu respectarea prevederilor și ponderilor maxime stabilite prin standardele ARACIS pentru activitățile didactice organizate în format online sincron pentru fiecare domeniu de studii și tip de activitate în parte.
- (2) Ponderea **activităților de predare și învățare** în format online sincron, pentru programele de **studii universitare de doctorat** organizate de UMFIH este de **maximum 65%** din totalul acestor activități. Cursurile din cadrul trunchiului comun obligatoriu se vor desfășura în format față în față. Cursurile din cadrul modulelor opționale se vor desfășura, de regulă, online sincron, pe platforma Microsoft Teams a UMFIH.
- (3) Ponderea **activităților de aplicații practice** în format online sincron, pentru programele de **studii universitare de doctorat** organizate de UMFIH este de **maximum 35%** din totalul acestor activități. **Activitățile practice din cadrul trunchiului comun** obligatoriu se vor desfășura în format față în față. Activitățile practice din cadrul modulelor opționale se vor desfășura, de regulă, online sincron, pe platforma Microsoft Teams a UMFIH.

#### Articolul 9.

- (1) Toate activitățile de evaluare continuă, formativă și sumativă, pe parcurs sau în sesiunea de examene, pentru toate disciplinele din planurile de învățământ ale programelor de studii universitare organizate la UMFIH, indiferent de forma de învățământ, se desfășoară în format față în față, în condițiile întâlnirii nemijlocite în spațiile UMFIH sau a spitalelor clinice partenere a studenților cu cadrele didactice.
- (2) În cadrul activităților de evaluare pot fi utilizate instrumente digitale specifice.

#### Articolul 10.

- (1) Decizia organizării unor activități didactice în format online sincron, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice, se aprobă **distinct pentru fiecare program de studii universitare**.
- (2) Pentru programele de **studii universitare de masterat** organizate de UMFIH, deciziile se vor lua în urma unei analize realizate la nivelul fiecărei facultăți, sub coordonarea fiecărui responsabil de program de studii masterale, și prezentată Consiliului facultății, care are la bază criterii cum ar fi: nevoile specifice de învățare ale studenților și modul optim în care acestea pot fi atinse, rezultatele învățării vizate, conținuturile care trebuie parcurse și măsura în care acestea pot fi abordate în format online, avantajele aduse de tehnologie pentru a crește calitatea proceselor de învățare, predare sau cercetare, precum și disponibilitatea acestora pentru toți studenții.
- (3) Pentru programele de **studii universitare de doctorat** organizate de UMFIH, deciziile se vor lua în urma unei analize realizate la nivelul Școlii Doctorale a UMFIH.

#### Articolul 11.

- (1) Pentru programele de studii universitare de master, pentru care anumite activități didactice se vor organiza în format online sincron, cu ajutorul unor resurse electronice, informatice și de comunicații sincrone specifice, va fi completată o anexă la planul de



învățământ, conform modelului anexat prezentei metodologii, în care va fi precizat numărul de ore desfășurate în format față în față și numărul de ore desfășurate în format online sincron pentru fiecare disciplină în parte.

- (2) În fișele tuturor disciplinelor în cadrul cărora anumite activități didactice se vor desfășura în format online sincron vor fi menționate explicit care sunt acele activități didactice și conținuturi desfășurate în format online sincron și care sunt instrumentele digitale și metodele de predare specifice utilizate.
- (3) În stabilirea ponderii activităților didactice desfășurate în format online sincron se va avea în vedere următoarea prioritarizare:
  - a. activitățile didactice susținute de cadrele didactice asociate, specialiști recunoscuți în domeniul lor, care își desfășoară activitatea de bază la alte entități (instituții, companii, organizații etc.) din țară sau din străinătate și pentru care deplasarea la UMFIH pentru susținerea activităților didactice poate fi un impediment;
  - b. activitățile didactice susținute de cadre didactice asociate UMFIH, specialiști recunoscuți în domeniul lor, care își desfășoară activitatea de bază la alte entități (instituții, companii, organizații etc.) din Cluj-Napoca;
  - c. activitățile didactice susținute de cadre didactice titulare UMFIH, în condițiile prevăzute la alineatele (1) și (2) ale prezentului articol.

## **Capitolul 2. REGLEMENTĂRI SPECIFICE PRIVIND DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚILOR DIDACTICE ÎN FORMAT ONLINE SINCRON LA UMFIH**

### **Articolul 12.**

- (1) Pentru a asigura accesul tuturor participanților la procesul educațional în mod unitar și echitabil, platformele și instrumentele digitale permise pentru a fi utilizate în activitățile didactice desfășurate în format online sincron la UMFIH sunt:
  - platforma Microsoft Teams gestionată de UMFIH
  - platforma de evaluare a studenților doctoranzi ImaTest gestionată de UMFIH
  - platforma de evaluare a activității și a cadrelor didactice Jobrouter gestionată de UMFIH
- (2) Cadrele didactice pot utiliza, în completarea platformelor și instrumentelor menționate la alineatul (1) și alte instrumente software digitale specifice domeniului de studii în care își desfășoară activitatea, dar fără a înlocui instrumentele menționate la alineatul (1).
- (3) Pentru fiecare disciplină vor fi menționate explicit în fișa disciplinei toate platformele, instrumentele digitale și pachetele de software utilizate în procesul educațional.

### **Articolul 13.**

- (1) Suportul de curs și toate resursele în format digital pentru toate disciplinele din planurile de învățământ ale programelor de studii universitare de masterat și doctorat din UMFIH vor fi publicate de cadrele didactice pe platforma de e-learning Microsoft Teams pentru a fi utilizată în cadrul activităților didactice, cu acces pentru toți studenții care parcurg respectiva disciplină în semestrul curent.
- (2) Materialele didactice aferente unui modul de activitate didactică și tematicile abordate vor fi publicate pe platforma de e-learning Microsoft Teams, de regulă cu cel puțin o săptămână în avans față de data planificată pentru desfășurarea respectivei activități în



conformitate cu orarul stabilit la începutul semestrului, dar cu nu mai puțin de 3 zile înainte, astfel încât studenții să le poată consulta și să poată solicita informații suplimentare.

- (3) Resursele de învățare puse la dispoziția studenților pot fi cursuri video preînregistrate, notițe de curs în format digital, fișiere audio/video, bibliografie cu acces digital, baze de date specifice, facilități de documentare prin internet, simulări, resurse educaționale deschise etc.
- (4) Activitățile didactice în format online sincron trebuie să se realizeze în format interactiv, conținuturile să fie prezentate într-o manieră logică și intuitivă, organizate pe unități de studiu secvențiale, ușor gestionabile de către studenți, cu precizarea rezultatelor învățării.

#### **Articolul 14.**

- (1) Pentru activitățile care se vor desfășura în mediul online, în locul sălii în care se desfășoară activitatea didactică, în fiecare orar va fi menționat explicit modul de accesare a activității didactice respective.
- (2) Orarul va fi întocmit astfel încât să permită desfășurarea succesivă a activităților sincrone „față în față” atât în spațiul universitar, cât și în afara acestui spațiu, în format online, ținând cont de timpul necesar deplasării între locațiile în care acestea se desfășoară sau din care sunt accesate.
- (3) Durata activităților didactice desfășurate în format online sincron va fi aceeași cu durata activităților didactice desfășurate în format „față în față” în spațiile UMFIH.

#### **Articolul 15.**

- (1) Fiecare facultate va publica pe site-ul propriu orarul de consultații al cadrelor didactice, împreună cu modalitatea de programare a studenților pentru consultație și modul de desfășurare a consultațiilor (în format online sincron sau „față în față”).
- (2) Fiecare cadru didactic va avea alocate cel puțin 2 ore/săptămână pentru consultații și va oferi asistență suplimentară studenților în cazul desfășurării activităților didactice în format online.

#### **Articolul 16.**

Cadrele didactice au obligația de a asigura comunicarea sincronă și asincronă cu studenții prin intermediul platformelor de e-learning și adreselor de e-mail instituționale (@elearn.umfcluj.ro).

#### **Articolul 17.**

- (1) Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră va sprijini studenții pentru a dezvolta abilități de învățare, prin webinare tematice, ateliere de lucru, sesiuni de consiliere individuală și resurse puse la dispoziția acestora.
- (2) Serviciul IT va oferi suport tehnic studenților în accesarea platformelor și instrumentelor digitale de învățare utilizate în cadrul activităților didactice, prin intermediul unui serviciu de tip help-desk.

#### **Articolul 18.**

- (1) Atât studenții, cât și cadrele didactice, au obligația de a menține camera web deschisă pe tot parcursul videoconferințelor de activitate didactică la care participă.





- (2) La fiecare activitate didactică desfășurată în format online sincron, cadrul didactic va efectua prezența nominală a studenților printr-o metodă specifică prin intermediul platformei de e-learning.
- (3) UMFIH nu răspunde de funcționalitatea conexiunii la Internet și a terminalului utilizat de student în timpul activităților didactice desfășurate în format online, în conformitate cu necesitățile tehnice corespunzătoare tipului de activitate didactică, condițiilor de participare și modalităților concrete de derulare a activităților didactice comunicate de cadrele didactice prin fișele disciplinelor.

#### **Articolul 19.**

- (1) Înainte de începutul fiecărui an universitar, până cel târziu la data de 15 septembrie, consiliile facultăților aprobă activitățile didactice care urmează să se desfășoare în format online sincron, pentru programele de master, și vor comunica deciziile și anexele la planurile de învățământ prorectorului didactic.
- (2) Înainte de începutul fiecărui an universitar, până cel târziu la data de 15 septembrie, școala doctorală aprobă activitățile didactice care urmează să se desfășoare în format online sincron pentru anul de pregătire avansată, pentru anul următor.
- (3) Prin excepție, pentru anul universitar 2022-2023, consiliile facultăților vor aproba activitățile didactice care urmează să se desfășoare în format online sincron, pentru programele de master, și vor comunica deciziile și anexele la planurile de învățământ prorectorului didactic și departamentului resurse umane până, cel târziu, la 10 zile după aprobarea acestei metodologii.
- (4) Prin excepție, pentru anul universitar 2022-2023, consiliu școlii doctorale va aproba activitățile didactice care urmează să se desfășoare în format online sincron pentru programele de doctorat și va comunica deciziile și anexele la planurile de învățământ prorectorului didactic și departamentului resurse umane până, cel târziu, la 10 zile după aprobarea acestei metodologii. în termen de 10 zile de la aprobarea acestei metodologii.

Prezenta metodologie a fost aprobată în Consiliul de Administrație al UMFIH în data de ..... și validată de senatul UMFIH în data de .....



### **Anexa 1**

#### **Organizarea activităților didactice în format față în față, respectiv în format online sincron, pentru studiile de master**

Facultatea .....

Titlu masterat .....

An de studiu .....

Nr. crt.	Disciplina	Obligativitate	Tip disciplina	Curs (ore)		LP (ore)	
		(1)	(2)	F2F	Online	F2F	Online

#### **(1) Obligativitate disciplina**

**DO** - disciplina obligatorie

**DOpt** - disciplina opțională

**Dfac** - disciplina facultativă

#### **(2) Tip disciplina**

**DF** - discipline fundamentale

**DD** - discipline de domeniu

**DS** - discipline de specialitate

**DC** - discipline complementare

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 2 la HCA nr. 15/18.10.2022

## REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE PROGRAM INTERDISCIPLINAR DE TIP OPEN SCIENCE LABS

### Preambul:

Acest program interdisciplinar va funcționa ca un catalizator de colaborare atât intrauniversitar prin facilitarea dezvoltării de echipe de colaborare interdisciplinare cu activitate de cercetare concomitentă în mai multe laboratoare de cercetare din universitate, cât și cu mediul privat prin oferirea serviciilor de care dispune universitatea către partenerii din mediul de afaceri pentru realizarea de studii experimentale și de validare de produs. Prin implementarea activităților specifice programului se va asigura o utilizare eficientă a infrastructurii existente la nivel universitar, atragerea resursei umane de calitate din universitate și dezvoltarea de noi relații de colaborare între mediul privat și mediul academic.

### Regulament organizare:

Art.1. Programul interdisciplinar de tip **Open Science Labs** este înființat ca structură funcțională în afara organigramei universitare având următoarele obiective specifice (OS) :

OS1. Realizarea unei platforme integrate universitare cu serviciile de cercetare inovare disponibile la nivelul universității.

OS2. Identificarea și promovarea oportunităților de finanțare pentru echipe multidisciplinare, (din cadrul UMF) în vederea conectării expertizei din universitate cu sursele de finanțare existente.

OS3. Dezvoltarea de echipe de cercetare intrauniversitare formate din cercetători din grupuri de cercetare din facultăți și centre de cercetare ale UMF „Iuliu Hațieganu” pentru creșterea gradului de interconectare a cercetării desfășurată în universitate.

Art.2. Scopul programului este de a stimula exprimarea ideilor inovative, stimularea lucrului în echipă, stimularea colaborării intrauniversitare și interuniversitare, valorificarea infrastructurii existente la nivel universitar și diversificarea direcțiilor de cercetare din universitate.

Art.3. Programul interdisciplinar de tip **Open Science Labs** este susținut prin Proiectul Instituțional “Creșterea performanțelor cercetării științifice, susținerea excelenței în cercetare și a inovării în medicină” - PROGRES, 40PFE/30.12.2021 - director de proiect Prof. Univ. Dr. Anca Dana Buzoianu.

Art.4. Pe perioada implementării proiectului instituțional PROGRES programul interdisciplinar este coordonat de către Coordonatorul Pilonului II, Prof. Dr. Ioana Neagoe, urmând ca în perioada de sustenabilitate coordonatorul programului să fie ales prin votul direct al membrilor.



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Art.5. Obținerea statutului de membru în cadrul programului este posibilă pentru orice membru al comunității academice a Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca, România incluzând studenți, doctoranzi, cercetători și cadre didactice.

Art.6. Membrii programului interdisciplinar vor participa la întâlniri lunare de planificare și coordonare a activității.

Art.7. Programul Interdisciplinar **Open Science Labs** va beneficia de o secțiune dedicată pe pagina de internet a universității unde se vor putea găsi informații despre modul de organizare și principalele documente elaborate în cadrul programului.

Art.8. Prin platforma de servicii de cercetare și inovare universitară realizată de către programul Interdisciplinar **Open Science Labs** acesta va fi responsabil împreună cu Departamentul de Cercetare Inovare și Centrul de Transfer Tehnologic de promovarea serviciilor existente în universitate în comunitatea academică și industrială națională și europeană în vederea atragerii de colaborări din mediul academic și privat.

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 3 la HCA nr. 16/18.10.2022

## REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ȘI ACORDARE A PREMIILOR PENTRU COMPETIȚIA „Idei de Invenții”

### Contextul și prevederile generale ale competiției:

Art. 1. Organizatorii competiției sunt Asociația Studențească de Antreprenariat “Iuliu Hațieganu” (în continuare denumită ASAIH), societatea antreprenorială a Universității de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu” Cluj Napoca (UMF Cluj-Napoca), conform Hotărârii de Senat din 24.10.2017.

Art. 2. Scopul competiției este de a stimula exprimarea ideilor inovative, stimularea lucrului în echipă, stimularea colaborării interuniversitare, dezvoltarea unei gândiri bazate pe identificarea de probleme și soluții, precum și susținerea implementării soluțiilor identificate prin acordarea de premii, facilitarea formării legăturilor cu ecosistemele de cercetare și industriale locale, precum și oferirea de suport teoretic pentru formularea lor.

Art. 3. Competiția „Idei de Invenții” se desfășoară în cadrul Universității de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca, pe baza unor proiecte de tip plan de afaceri/inovare depuse de către participanți, în formatul menționat în prezentul regulament.

### Eligibilitatea și condiții de participare

Art. 4. Competiția este deschisă studenților înmatriculați în Universitatea de Medicina si Farmacie Iuliu Hatieganu din Cluj-Napoca la nivel de licență, masterat și doctorat din toți anii de studiu și de la toate liniile de predare, dar si altor universitati, ai caror studenti pot face parte din echipe.

Art. 5. Propunerile de proiect vor fi înscrise de către echipe formate din 1-3 studenți din orice Universitate, cu condiția ca Coordonatorul echipei să facă parte din cadrul UMF Cluj-Napoca. Coordonatorul echipei trebuie să facă dovada calității de student în cadrul UMF Cluj-Napoca printr-o adeverință de student/copie după carnetul de student vizat pentru anul universitar în curs. Premiul va fi atribuit coordonatorului echipei, care este student al UMF Cluj-Napoca, sau membrilor echipei care sunt studenți UMF.

Art. 6. În lipsa apartenenței a minim unui student înmatriculat la unul din programele de studiu de licență, master sau doctorat ale UMF Cluj-Napoca, comitetul de organizare își păstrează dreptul de a infirma validitatea echipei și de a o descalifica.

Art. 7. Fiecare echipă înscrisă poate să aplice cu o singură propunere de proiect.





Art. 8. O persoană poate fi implicată în maxim 3 proiecte depuse în cadrul prezentei competiții, cu mențiunea că poate avea calitatea de Coordonator în maxim 1 proiect.

Art. 9. Propunerile de proiect trebuie să fie originale, acest lucru fiind verificat printr-un software antiplagiat; în cazul dovedirii plagiatului, propunerea de proiect va fi considerată neeligibilă, iar echipa va fi descalificată. În perioada de depunere a propunerilor de proiect, echipele vor avea posibilitatea de a verifica conținutul propunerii printr-un software antiplagiat pus la dispoziție de către organizatori.

Art. 10. Toate propunerile de proiecte de inovare vor fi redactate în limba engleză și vor respecta criteriile și limitele impuse de către organizatori în *Anexa I*.

Art. 11. Egalitatea de șanse, precum și egalitatea de sex, va fi asigurată pentru toți participanți, atât în timpul derulării concursului, cât și în timpul implementării proiectelor.

#### **Depunerea propunerii de proiect și evaluarea acesteia**

Art. 12. Propunerile vor fi redactate corect și coerent din punct de vedere gramatical și lexical pentru a preveni orice neînțelegere cu privire la proiect și desfășurarea acestuia.

Art. 13. În propunerile de proiect, studenții vor evita orice referință la propria persoană, fie prin nume sau prin trăsături specifice, menite să ducă la identificarea studentului sau a unui alt membru al echipei de către evaluator. Acestea vor duce la invalidarea automata a propunerii de proiect și descalificarea echipei. În descrierea planului proiectului, studenții trebuie să nu utilizeze referințe la numele lor, facultatea sau anul de studiu curent, la experiențe trecute subiective care îi pot identifica sau lucruri asemănătoare care pot încălca confidențialitatea. Prin excepție, se accepta utilizarea rezultatelor preliminare obținute deja de către dacă acestea sunt relevante pentru ipoteză, planificarea sau desfășurarea proiectului depus.

Art. 14. Formularul standard al propunerii de proiect este prezentat în *Anexa I*.

#### **Sursa de finanțare și premiile competiției**

Art. 15. Competiția este susținută prin Proiectul Instituțional “Creșterea performanțelor cercetării științifice, susținerea excelenței în cercetare și a inovării în medicină”, 40PFE/30.12.2021 - director de proiect Prof. Univ. Dr. Anca Dana Buzoianu.

Art. 16. Premiile competiției vor fi acordate primelor 3 echipe clasate la finalul Etapei II, în ordinea descrescătoare, conform punctajelor finale. Premiul va fi atribuit coordonatorului echipei, care este student al UMF Cluj-Napoca.

#### **Structura propunerilor de proiect**

Art. 17. Propunerea de proiect poate să fie însoțită de scheme și imagini originale, care să susțină informația din aceasta, care vor fi trimise separat, ca anexă.



Art. 18. În cadrul propunerii de proiect, participanților nu le este permisă menționarea de informații care ar putea duce la identificarea acestora de către evaluatori. Echipele ce utilizează în propunerea de proiect date ce pot permite identificarea membrilor vor fi descalificate.

Art. 19. Pe lângă propunerea de proiect, participanții sunt obligați să completeze, să ia la cunoștință și să semneze: Fișa de înscriere (Anexa II) și acordul de prelucrare a datelor personale (Anexa III), pe care le vor depune alături de restul materialelor.

#### **Metodologia de înscriere și evaluare**

Art. 20. Propunerile de proiect împreună cu anexele la propunerea de proiect, fișa de înscriere (Anexa II - un exemplar pentru echipă) alături de Acordurile de prelucrare a datelor personale (Anexa III - câte un exemplar pentru fiecare membru al echipei), ultimele două documente în limba română, se vor trimite scanate pe adresa de e-mail [innovation@umfcluj.ro](mailto:innovation@umfcluj.ro), în format arhivat .ZIP având ca nume acronimul propunerii de proiect. Email-ul trebuie să conțină ca și subiect *Numele Competiției și acronimul proiectului.*

Art. 21. Propunerile de proiect vor fi trimise conform calendarului competiției publicat pe website-ul UMF Cluj-Napoca (Anexa IV).

Art. 22. Propunerile de proiect vor fi evaluate pentru eligibilitate de către organizatorii competiției, criteriile pentru eligibilitate fiind:

- a. Transmitera atât a propunerii de proiect cât și a fișelor de înscriere, respectiv acordurile de prelucrare a datelor personale conform calendarului competiției (Anexa IV).
- b. Menținerea anonimatului în cadrul propunerilor de proiect, fără a menționa elemente care ar putea duce la identificarea autorilor acestora.
- c. Menținerea unui procent de similitudine, conform programului de antiplagiat, sub 5%.

Art. 23. Propunerile de proiect declarate eligibile vor fi evaluate de evaluatori externi.

Art. 24. Membrii comisiilor interdisciplinare de evaluare vor semna un acord de colaborare cu caracter de acord de confidențialitate și li se va păstra anonimatul pe toată durata desfășurării competiției cât și după încheierea acesteia.

Art. 25. Membrii comisiilor de evaluare vor analiza propunerile de proiect și le vor evalua în funcție de grila de evaluare pusă la dispoziție (Anexa V).

Art. 26. Fiecare propunere de proiect va fi evaluată de către doi evaluatori diferiți, punctajul final reprezentând media aritmetică a celor două comisii.

Art. 27. Punctajele obținute în urma evaluării proiectului vor fi ordonate descrescător de către organizatori (Etapa I), clasamentul fiind utilizat pentru alegerea celor 5 echipe ce vor prezenta ideile lor în cadrul Etapei II.



Art. 28. În cazul în care există contestații referitoare la rezultatele obținute în cadrul competiției, echipa în cauză poate depune o astfel de cerere, semnată de toți membrii echipei, pe adresa de email [innovation@umfcluj.ro](mailto:innovation@umfcluj.ro) în 24 de ore de la afișarea rezultatelor preliminare. Contestațiile privesc numai eventualele vicii de procedură. Contestațiile pot avea ca obiect exclusiv viciile de procedură pe care candidatul le consideră nonconforme cu precizările din pachetul de informații. Contestațiile nu pot avea ca obiect punctajele și comentariile asociate criteriilor de evaluare.

Art. 29. Punctajul final al celor 5 echipe va reprezenta punctajul obținut în urma Etapei I în proporție de 50% și în urma concursului de discursuri de tip pitch în proporție de 50%.

Art. 30. În urma evaluării discursului tip pitch se va realiza clasamentul final și vor fi selectate 3 echipe ce vor beneficia fiecare de un premiu.

### **Transferul tehnologic**

Art. 31. Concursul are drept scop valorificarea competențelor tehnice și științifice prezente în rândul studenților prin susținerea financiară și consultativă a acestora în procesul de dezvoltare de noi tehnologii.

Art. 32. Propunerile de proiecte trebuie să se adreseze unei nevoi reale, sau să prezinte un potențial de aplicare inovativ după realizarea studiului în domeniul piețelor de servicii și produse.

Art. 33. Prezentul concurs dorește să încurajeze realizarea de proiecte inovative cu potențial de lansare în piață de noi produse și servicii.

Art. 34. Propunerile de proiect trebuie să prezinte aspectul inovativ al proiectului, printr-o idee centrală cu potențial de dezvoltare înspre un produs, serviciu inovativ și cu potențial de lansare pe piața națională sau internațională.

Art. 35. Se doresc ca rezultate estimate ale proiectului: a se evidenția aspecte legate de exploatarea afacerii rezultată în urma implementării proiectului, potențialul economic, creșterea eficienței muncii, noi piețe, creșterea calității produselor, serviciilor și tehnologiilor, creșterea competitivității instituției, etc.

### **Proprietate intelectuală**

Art. 36. Rezultatele cercetărilor obținute în urma implementării proiectului conform condițiilor din Contractul de Finanțare aparțin membrilor echipei.

### **Rezultate finale, premiere și contractare**

Art. 37. Rezultatele finale (Etapa II) vor fi publicate pe pagina web și pe platformele online ale UMF Cluj-Napoca, conform calendarului competiției din Anexa IV a acestui regulament.



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

### **Dispoziții finale**

Art. 38. Orice modificare a prezentului regulament poate fi realizat de către organizatorii prin aprobarea prealabilă a conducerii UMF Cluj-Napoca și a directorului de proiect.

Art. 39. Anexele regulamentului fac parte integrantă din acesta.

Coordonator Pilon II Proiect Progres  
Prof. Univ. Dr. Ioana Neagoe



## Anexa I - Formular de aplicare

### Application form „Idei de Invenții”

While filling in the required fields, make sure to **respect the character limits** for each section. Do not forget to send in time on the competition's official e-mail address the further required documents, before the announced deadline.

Good luck,  
The ASAIH Team

1. Full name of the project proposal

2. Project's Acronym

3. The problem you solve - help us understand the impact the problem has. Give numbers, statistics, specifics, state your case in the best possible way. Justify the need & innovative aspect of your solution. (4000 characters)

4. What is your solution? Explain how you intend to solve the aforementioned problem, in 3 sections (4000 characters):

Section A - overview of the solution (i.e. We are developing an app for better hospital bed management, with the following features: 1, 2, 2, etc.)

Section B - validation/viability of your solution (if it needs clinical validation, explain the scientific aspects, if it needs procedural validation, explain how you intend to obtain it)





Section C - technology & innovation (explain what technologies you intend to use, how and why... but remember! the best products are the simplest, and tech is used to make things easier rather than more complicated)

5. Your business model - how do you intend to monetize your solution? Try to answer the following questions: What do you sell? Who uses it? Who pays? Give a price estimate and a cost estimate. Try to focus on one main business model, either B2B or B2C, explain why, and make it. (4000 characters)

6. Which are the main stakeholders involved in your project and which is the planned relationship with them? (4000 characters)

7. Which are the steps that you will take to implement the project? (4000 characters)

8. Ethical implications (if applicable, such as in the case of projects involving animal models or patients)

9. Which is the budget that you will require for the above mentioned steps & how do you plan to fund the project? (4000 characters)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

11. How do you include the university in your project? We believe in mutually beneficial associations. As we have much to offer, we expect you to think about ways to work together.

**Recommended activity for selected projects** – Participation in local, national and international hackathons & start-up competitions (2000 characters max.)

--



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

## Anexa II - Fișă de înscriere

### Fișă de înscriere în competiția „Idei de Invenții”

Subsemnații ....., studenți în cadrul  
....., vă adresăm  
rugămintea de a aproba participarea noastră la competiția „Idei de Invenții”.

**NUMELE PROIECTULUI:**

**Acronimul proiectului:**

**Coordonator de proiect:**

NUME			
PRENUME			
UNIVERSITATEA			
FACULTATE			
SPECIALIZAREA			
AN DE STUDIU			
ADRESĂ DE E-MAIL			
NUMĂR DE TELEFON			
SEMNĂTURĂ			

Data .....



### **Anexa III - Acord privind colectarea, stocarea și procesarea datelor cu caracter personal**

În baza cadrului legislativ național în vigoare și a Regulamentului General privind Protecția Datelor (RGPD), îmi exprim consimțământul liber și informat pentru ca Universitatea de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu”, cu sediul în Cluj-Napoca, strada Victor Babeș Nr.8, CUI 4288047, prin Asociația Studențească de Antreprenoriat “Iuliu Hațieganu” să colecteze, proceseze și să stocheze următoarele date cu caracter personal, pentru desfășurarea competiției „Idei de Invenții”:

<b>Tip de date cu caracter personal</b>	<b>Da / Nu</b>
Nume complet	
Grupa, seria, anul, domeniul de studiu și facultatea	
Număr de telefon	
Adresă e-mail	
Imagine foto/video	

Colectarea, procesarea și stocarea datelor cu caracter personal are ca scop asigurarea bunei desfășurări a activităților planificate, diseminarea evenimentului și a rezultatelor în timpul și după perioada de desfășurare a acestuia și asigurarea procesului de audit.

Îmi declar consimțământul pentru utilizarea și diseminarea numelui complet a afilierii, precum și a numelui proiectului înscris în prezenta competiție, de către Universitatea de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu” și ASAIH - Asociația Studențească de Antreprenoriat “Iuliu Hațieganu” pe paginile web, paginile de pe platformele online ale acestor instituții, a paginilor legate de acest eveniment și pe canale mass media cu scopul promovării acestuia și a rezultatelor obținute, cât și afișarea listelor cu rezultatele preliminare și finale acestuia. - Da / Nu

Declar că îmi cunosc pe deplin drepturile legate de datele personale, în contextul legislațiilor naționale și internaționale în vigoare.

Locația  
Data:

Nume complet:  
Semnătură:



## **Anexa IV - Calendar Competiție**

### **Calendar COMPETIȚIE „Idei de Invenții”**

Lansare competiție : 19.10.2022

Depunerea propunerilor de proiecte: 19.10.2022 – 25.10.2022

Evaluarea propunerilor de proiecte: 26.10.2022 - 27.10.2022

Rezultate preliminarii: 27.10.2022

Depunere contestații: 28.10.2022 – ora 16

Corectare contestații: 29.10.2022

Rezultate finale Etapa I (selecția a 5 echipe câștigătoare): 29.10.2022

Pitching și selecția celor 3 echipe castigatoare: 2.11.2022





## **Anexa V - Grila de evaluare**

### **Fișă de evaluare a planurilor de afaceri înscrise în competiția „Idei de Invenții”**

**Maximum score is 100 pts.**

There are 6 criteria, as follows:

4 criteria worth 15 points each

2 criteria worth 20 points each

**The sum of the scores for each of the 6 criteria is the final score of the project. Evaluation criteria:**

1. **PROBLEM:** is the problem the project is trying to solve relevant enough? Does it affect enough people? Is it relatable? Would people pay to solve it? Has it been explained in a clear manner, with convincing arguments (data, stats, articles, links, citations) ? (20 pts)
2. **SOLUTION/INNOVATION:** does the solution solve the problem? Is it achievable? Is it INNOVATIVE? Does it have business potential? Can it be implemented and scaled? (20 pts)
3. **SCIENTIFIC/MEDICAL ACCURACY:** is the solution realistic from the medical point of view? Can it be made? Is the approach right? Does it offer trust? (15 pts)
4. **BUSINESS FLAIR:** are the business aspects (target market, stakeholders plan, business model/monetization) realistic and pertinent? If you were an investor, does this business plan convince you? (15 pts)
5. **TEAM:** does the team strike you as capable to implement the project? Are the roles clear? Are the team members' aptitudes convincing? (15 pts)
6. **OVERALL:** this is a subjective part. Please offer a score as per how the whole project presents itself. The question is whether or not the project convinced you. (15 pts)

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 4 la HCA nr. 20/18.10.2022

**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul "INDES - Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse", cod CNFIS-FDI-2022-0687 Act aditional nr.1 la Contractul instituțional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Buzoianu Anca Dana	6	166	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1 si A 2	Suciu Soimita Mihela	6	148	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A3, A4 si A5	Mudura Valentin	7	130	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Expert A1-1	Mesesan Valeria	7	94	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
5	Expert A1-2	Mihu Carina	6	31	36	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	Expert A1-3	Iovanov Rares	2	50	18	Octombrie 2022	Noiembrie 2022
7	Expert A1-4	Clichici Andra	2	26	36	Octombrie 2022	Noiembrie 2022
8	Expert A1-5	Campion Radu	7	26	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	Expert A2-1	Popescu Codruta	6	111	8	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	Expert A2-2	Sarbu Alexandru	6	29	32	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	Expert A2-3	Tegzesiu Ana Maria	6	29	32	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	Expert A3-1	Riti Gina	7	85	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	Expert A3-2	Dan Andreea	7	65	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	Expert A3-3	Szakacs Loredana	7	65	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
15	Expert A3-4	Sebastian Tranca	6	56	18	Mai 2022	Noiembrie 2022



16	Expert A3-5	Miron Adriana	7	36	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	Expert A3-6	Neag Maria	6	57	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
18	Expert A3-7	Leach Nicoleta	6	53	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
19	Expert A3-8	Lazea Liviu	7	97	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
20	Expert A4 si A5-1	Goga Augustin	7	67	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
21	Expert A4 si A5-2	Gudea Mihai	7	68	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
22	Expert A4 si A5-3	Vasiliu Ioana	7	67	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
23	Responsabil financiar	Vandici Ioana	7	38	28	Mai 2022	Noiembrie 2022
24	Responsabil RU	Dumitras Marinela	7	43	28	Mai 2022	Noiembrie 2022
25	Responsabil achizitii	Kiss Cristina	7	47	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
26	Secretar	Suciu Ioana	7	30	40	Mai 2022	Noiembrie 2022



**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul “ INTERMED - Promovarea învățământului medico-farmaceutic la nivel international”, cod CNFIS-FDI-2022-0703, Act aditional nr.1 la Contractul instituțional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Sorin Claudiu Man	6	132	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1	Daniel Muresan	6	166	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A2	Dinu Cristian	6	135	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Coordonator A3	Mirela Moldovan	6	122	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
5	A1-Expert 1	Cornelia Iacob	7	47	36	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	A1-Expert 3	Casandra Pugna	7	37	36	Mai 2022	Noiembrie 2022
7	A1-Expert 4	Emilia Dobrean	7	36	34	Mai 2022	Noiembrie 2022
8	A1-Expert 5	Monica Copot	7	23	48	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	A1-Expert 6	Adriana Rosu	7	66	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	A1-Expert 7	Ioana Bunea	7	37	40	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	A1-Expert 8	Ioana Tanasesecu	7	37	40	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	A2-Expert 1	Daniela Popescu	7	38	28	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	A2-Expert 3	Valeria Meseșan	7	94	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	A3-Expert 1	Olga Orasan	6	122	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
15	A3-Expert 2	Gabriel Gusetu	6	57	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
16	Responsabil financiar	Roxana Bujor	7	47	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	Responsabil RU	Roxana Ticrea	2	57	18	Octombrie 2022	Noiembrie 2022
18	Responsabil achizitii	Delia Felicia Maior	7	29	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
19	Secretar	Andreea Boleman	7	61	14	Mai 2022	Noiembrie 2022



**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul "PRACTSIM - Îmbunătățirea activităților de învățare și dotarea Centrului de Abilități Practice și Simulare în Medicină", cod CNFIS-FDI-2022-0693 Act adițional nr.1 la Contractul instituțional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Daniel Muresan	6	166	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1	Nicolae Crisan	6	111	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A2	George Dindelegan	6	120	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Coordonator A3	Soimita Suciu	6	148	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
5	Coordonator A4	Sorin Man	6	132	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	Coordonator A5	Anca Bojan	6	122	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
7	Expert A1 -	Mirela Moldovan	6	122	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
8	Expert A2 - 1	Tranca Sebastian	6	56	15	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	Expert A2 - 2	Laura Petrisor	6	55	15	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	Expert A2 - 3	Ioana Rotar	6	69	15	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	Expert A2 - 4	Adelina Staicu	6	45	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	Expert A2 -5	Catalina Bogdan	6	49	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	Expert A2-6	Ileana Mitre	6	58	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	Expert A3-1	Valentin Muntean	4	112	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
15	Expert A3 - 3	Traian Oniu	6	55	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
16	Expert A3 - 4	Tudor Calinici	6	53	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	Expert A4 - 1	Gabriel Cismaru	6	55	22	Mai 2022	Noiembrie 2022
18	Expert A4 - 2	Dana Crisan	6	104	12	Mai 2022	Noiembrie 2022



19	Expert A4 - 4	Monica Muntean	6	57	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
20	Expert A4 - 5	Constantin Popescu	7	27	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
21	Expert A5 - 1	Bianca Barabas	6	34	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
22	Expert A5 - 2	Adela Oachis	6	30	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
23	Expert A5 - 3	Etelka Fabian	5	40	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
24	Expert A5 - 4	Adriana Galos	6	39	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
25	Expert simulatoare	Gigi Ticolea	7	39	35	Mai 2022	Noiembrie 2022
26	Responsabil financiar	Georgeta Colto	7	36	30	Mai 2022	Noiembrie 2022
27	Responsabil RU	Ionela Ioan	7	37	27	Mai 2022	Noiembrie 2022
28	Responsabil	Ioan Budai	7	46	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
29	Secretar	Amalia Oanta	7	37	27	Mai 2022	Noiembrie 2022



**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul “Sprijinirea și dezvoltarea inițiativei antreprenoriale medicale în UMFIH”, cod CNFIS-FDI-2022-0717, Act aditional nr.1 la Contractul instituțional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Marius Ciprian Manole	6	122	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1	Cristian Dinu	6	135	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A2	Ondine Lucaciu	6	122	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Coordonator A3	Valentin Muntean	4	112	10	Mai 2022	Septembrie 2022
5	Coordonator A4	Daniel Muresan	6	141	8	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	Expert A1-1	Diana Dudea	5	132	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
7	Expert A1-2	Aranka Ilea	5	122	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
8	Expert A1-3	Ioana Vasiliu Stolworthy	6	67	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	Expert A1-4	Bogdan Crisan	5	51	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	Expert A1-5	Marius Bud	5	46	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	Expert A1-6	Mircea Ghergie	5	54	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	Expert A2-1	Sorana Baci	5	73	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	Expert A2-2	Roxana Bordea	5	45	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	Expert A2-4	Simona Rednic	5	130	8	Mai 2022	Noiembrie 2022
15	Expert A2-5	Laura Gavrilaș	5	45	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
16	Expert A2-6	Cristina Mogosan	5	115	8	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	Expert A2-A3 1	Melania Nascutiu	6	15	90	Iunie 2022	Noiembrie 2022
18	Expert A2-A3 2	Delia Mariana Mois	6	38	24	Iunie 2022	Noiembrie 2022
19	Expert A3 - 1	Ovidiu Oniga	4	126	8	Mai	Noiembrie





						2022	2022
20	Expert A3 - 2	Razvan Ciortea	4	71	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
21	Expert A4 - 1	Simona Mirel	5	76	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
22	Expert A4 - 2	Mihaela Jianu	5	47	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
23	Responsabil financiar	Mihaela Tabarcea	7	43	22	Mai 2022	Noiembrie 2022
24	Responsabil RU	Diana Cosmuta	7	28	26	Mai 2022	Noiembrie 2022
25	Responsabil achizitii	Cristina Prodan	7	36	18	Iunie 2022	Noiembrie 2022
26	Secretar	Alexandra Siladi	7	51	20	Mai 2022	Noiembrie 2022



**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul "OSECE - Optimizarea sistemului de evaluare a calitatii actului educational in cadrul UMFCN", cod CNFIS-FDI-2022-0697, Act aditional nr.1 la Contractul institutional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Radu Oprean	6	145	16	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1	Diana Dudea	6	132	15	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A2	Gianina Crisan	6	145	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Coordonator A3	Carmen Mihiu	6	141	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
5	A1-A2-Expert 1	Simona Ciotlaus	7	37	35	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	A1- A2 Expert 2	Mihaela Rosu	2	35	30	Mai 2022	Iulie 2022
7	A1- A2 Expert 3	Larisa Nutescu	6	32	35	Mai 2022	Noiembrie 2022
8	A1-Expert 1	Ioana Daraban	7	38	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	A1-Expert 2	Liliana Puscasiu	7	37	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	A1-Expert 3	Raluca David	7	30	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	A1-Expert 4	Simona Iclozan	7	39	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	A1-Expert 5	Roxana Incze	7	38	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	A1-Expert 6	Claudia Gheran	7	47	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	A1-Expert 7	Madalina Criste	7	24	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
15	A1-Expert 8	Daniela Fodor	6	124	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
16	A1-Expert 9	Smaranda Oniga	6	71	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	A1-Expert 10	Andrada Soanca Popovici	6	67	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
18	A1-Expert 10	Stefan Vesa	6	130	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
19	A1-Expert 11	Cristina Ardelean	7	59	20	Mai 2022	Noiembrie 2022



20	A2-Expert 1	Soimita Suciu	5	148	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
21	A2-Expert 2	Dinu Cristian	5	135	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
22	A2-Expert 3	George Dindelegan	5	120	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
23	A2-Expert 4	Dana Pop	5	132	10	Mai 2022	Noiembrie 2022
24	A3-Expert 1	Bianca Bosca	5	78	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
25	A3-Expert 2	Pacurar Ramona	5	41	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
26	Expert IT	Ionut Muntean	7	47	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
27	Responsabil financiar	Opris Florina	7	47	28	Mai 2022	Noiembrie 2022
28	Responsabil RU	Zegrean Corina	7	37	30	Mai 2022	Noiembrie 2022
29	Responsabil achizitii	Secheli Gabriela Violeta	7	37	30	Mai 2022	Noiembrie 2022
30	Secretar	Laura Varga	7	29	40	Mai 2022	Noiembrie 2022



**Actualizare echipa de implementare respectiv a numarului de ore/luna si a numarului de luni pentru persoanele care fac parte din echipa de implementare pentru proiectul "GOODWORK - Educație medicală performantă suport pentru absolvenți competitivi pe piața muncii", cod CNFIS-FDI-2022-0690, Act aditional nr.1 la Contractul instituțional pe anul 2022, finanțat din Fondul pentru Dezvoltare Instituțională 2022**

Nr crt	Poziție	Nume și prenume	Nr. luni	Tarif orar brut	Nr. max ore/lună	Luna începere contract	Luna finalizare contract
1	Director proiect	Carmen Mihaela Mihu	6	141	15	Mai 2022	Noiembrie 2022
2	Coordonator A1	Soimita Mihaela Suciu	6	148	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
3	Coordonator A 2	Gianina Crisan	6	145	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
4	Coordonator A3	Cristian Mihail Dinu	6	135	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
5	Expert proiect	Andrada Seicean	6	115	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
6	Expert proiect	Ondine Lucaciu	6	122	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
7	Expert proiect	Olga Orasan	6	122	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
8	Expert proiect	Andrei Malutan	6	69	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
9	Expert proiect	Carmen Melincovici	6	73	18	Mai 2022	Noiembrie 2022
10	Expert proiect	Corina Ioana Bocsan	6	130	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
11	Expert proiect	George Dindelegan	6	120	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
12	Expert proiect	Codruta Popescu	6	111	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
13	Expert proiect	Smaranda Oniga	6	71	12	Mai 2022	Noiembrie 2022
14	Expert proiect	Mihaela Rosu	3	35	25	Mai 2022	Iulie 2022
15	Expert proiect	Larisa Nutescu	6	32	30	Mai 2022	Noiembrie 2022
16	Expert proiect	Simona Ciotlaus	7	37	30	Mai 2022	Noiembrie 2022
17	Expert proiect	Valeria Mesesan	7	94	14	Mai 2022	Noiembrie 2022
18	Responsabil financiar	Adina Utiu	7	38	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
19	Responsabil RU	Daniela Uriciuc	7	36	24	Mai 2022	Noiembrie 2022
20	Responsabil achizitii	Carmen Colceriu	6	40	20	Mai 2022	Noiembrie 2022
21	Secretar	Adriana Muntean	7	43	21	Mai 2022	Noiembrie 2022

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 5 la HCA nr. 21/18.10.2022

Modificarea art. 9, alin. 3 din *Regulamentul de desfășurare a activităților de pregătire postuniversitară*, în conformitate cu pct. 12, al Hotărârii Senatului nr. 10 din 11 septembrie 2020, după cum urmează:

<i><b>Forma inițială</b></i>	<i><b>Propunere modificare</b></i>
<p><b>Art. 9</b> (3) Taxele de instruire se constituie ca venituri proprii extrabugetare ale universității. Acestea se repartizează astfel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 30% regie UMF</li><li>- restul de 70% poate fi folosit de către coordonatorul de curs pentru: dezvoltare, salarizarea personalului, achiziționarea materialelor consumabile, a obiectelor de inventar sau a serviciilor, editarea de carte medicală, achitarea taxelor de publicare, elaborarea de instrumente educaționale digitale, precum și alte activități, conform legii, cu încadrarea în anul bugetar corespunzător desfășurării cursului.</li></ul>	<p><b>Art. 9</b> (3) Taxele de instruire se constituie ca venituri proprii extrabugetare ale universității. Acestea se repartizează astfel :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 30% regie UMF</li><li>- restul de 70% poate fi folosit de către coordonatorul de curs pentru: dezvoltare, salarizarea personalului, achiziționarea materialelor consumabile, a obiectelor de inventar sau a serviciilor, editarea de carte medicală, achitarea taxelor de publicare, elaborarea de instrumente educaționale digitale, precum și alte activități, conform legii, pe parcursul următorilor trei ani bugetari, cu încadrarea în limita creditelor bugetare aprobate de Ministerul Educației pentru fiecare an bugetar .</li></ul>

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)

Anexa 6 la HCA nr. 24/18.10.2022

**Tabel nominal cu persoanele implicate în implementarea proiectului Erasmus+  
2021-1-R001-KA131-HED-000005023 (de implementat până la 31 octombrie 2023),  
pentru anul universitar 2022-2023**

**în perioada: 19.10.2022-30.09.2023**

Nr crt.	Funcția în proiect	Grad didactic/ Funcția	Nume și prenume	Nr maxim ore/lună	Nr maxim luni
1.	Responsabil mobilități incoming (studiu, plasament, studenți și personal)	Șef serviciu	Roșu Elena Adriana	42	12
2.	Asistent Coordonator departamental Erasmus+ Medicină dentară și Farmacie , Responsabil mobilități outgoing Medicină dentară și Farmacie (studiu, plasament, studenți și personal)	Secretar	Bunea Ioana Maria	42	12
3.	Asistent Coordonator instituțional Erasmus+; Responsabil mobilități outgoing Medicină (studiu, plasament, studenți și personal)	Secretar	Tîrziu Livia- Florentina	42	12
4.	Asistent Coordonator instituțional Erasmus+; Responsabil mobilități outgoing Medicină (studiu, plasament, studenți și personal)	Secretar	Vidran Mihaela-Ioana	42	12
5.	Responsabil financiar	Administrator financiar	Matei Liana Gabriela	42	12
6.	Administrator financiar	Administrator financiar	Gyurka Ildiko	15	12
7.	Administrator financiar	Șef birou financiar	Opriș Ana Florina	15	12
8.	Secretar Coordonator Instituțional Erasmus+	Secretar	Muntean Adriana	15	12
9.	Consilier juridic	Consilier juridic	Andreieș Ovidiu	15	12
10.	Informatician responsabil e-learn studenți Erasmus incoming, promovare diseminare, digitalizare	Șef birou Servicii Suport Aplicații Soft	Muntean Ioan Mihai	15	12
11.	Administrator cămin studenți incoming	Administrator patrimoniu	Popa Dorina	15	12
12.	Referent salarizare	Șef birou contracte de muncă	Pop Mihaela	15	12



**Tabel nominal cu persoanele implicate în implementarea proiectului Erasmus  
2020-1-R001-KA103-078779 (de implementat până în 31 mai 2023)  
pentru anul universitar 2022-2023**

**în perioada: 19.10.2022-31.05.2023**

Nr crt.	Funcția în proiect	Grad didactic/Funcția	Nume și prenume	Nr. maxim ore/lună	Nr. maxim luni
1.	Administrator financiar	Administrator financiar	Crăciun Raveca	15	8
2.	Administrator financiar	Administrator financiar	Trifan Lupșor Simona	15	8
3.	Administrator financiar	Administrator financiar	Corpodean Cristina	15	8
4.	Secretar Coordonator departamental Erasmus+ Medicină	Secretar șef Facultatea de Medicină	Boleman Andrea Anna	15	8
5.	Secretar grup țintă mobilități doctorale	Secretar Școala Doctorală	Gheran Claudia	5	8
6.	Referent Achiziții	Administrator patrimoniu	Csiki Marcela	15	8
7.	Referent calitate	Secretar	Varga Laura	15	8
8.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină (anii 4, 5 franceză )	Secretar	Popescu Daniela Marilena	15	8
9.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină (anul 6 română, engleză)	Secretar	Kun-Sandor Etelka	15	8
10.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină (anul 5 română, engleză)	Secretar	Oachiș Adela	15	8
11.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină (anul 4 română, engleză)	Secretar	Popan Sanda	15	8
12.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină (anul 3 română, engleză)	Secretar	Mic Daniela Nora	15	8
13.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină Dentară	Secretar	Siladi Alexandra	15	5
14.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină Dentară	Secretar	David Raluca	15	5
15.	Secretar grup țintă Facultatea de Medicină Dentară	Secretar	Moiș Mariana Delia	15	5
16.	Secretar grup țintă Facultatea de Farmacie	Secretar	Pop Ana-Maria - Narcisa	15	8
17.	Șofer	Șofer	Cîmpeanu Radu Ioan	15	8
18.	Referent Registratură și curierat	Administrator patrimoniu	Ciobotaru Letiția	15	8



## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)

Anexa 7 la HCA nr. 27/18.10.2022

### Modificare tarife de cazare în clădirile construcție specială cu destinația Hotel de la adresele str.Victor Babeș nr.13 și str.Eremia Grigorescu nr.2-4 .

Nr. Crt.	Locatia	TARIF ACTUAL	TARIF PROPUS
1	Clădire str.Victor Babeș nr.13 <b>CITY HOTEL</b>	Cameră de o persoană- <b>130 lei</b> Cameră cu două paturi- <b>180 lei</b> Cameră cu pat matrimonial- <b>180 lei</b> Apartament- <b>210 lei</b>	<b>170 lei</b> <b>250 lei</b> <b>250 lei</b> <b>300 lei</b>
2	Clădire str .Eremia Grigorescu nr.2-4 <b>SOCRATES HOTEL</b>	Cameră Ap. 1,2,108,109,110,208,209,210 single <b>127,50 lei</b> / double <b>155 lei</b> Camerele 101-107 și 201-207 Single <b>67,50 lei</b> / double <b>75 lei</b>	<b>170 lei / 250 lei</b> <b>100 lei / 150 lei</b>

NOTĂ : Tarifele includ TVA și **NU** includ mic dejun .

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 8 la HCA nr. 28/18.10.2022

# GHID PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE DINTRE PERSOANE

**BIROUL DE INCLUZIUNE , DIVERSITATE ȘI  
EGALITATE DE ȘANSE  
DIRECȚIA RESURSE UMANE**

**UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
„IULIU HAȚIEGANU” CLUJ-NAPOCA**



## **CUPRINS**

<b>Introducere</b>	<b>3</b>
<b>Glosar</b>	<b>12</b>
<b>Diagnoza situației actuale</b>	<b>13</b>
<b>Date demografice relevante</b>	<b>13</b>
<b>Funcții de conducere</b>	<b>13</b>
<b>Cadre didactice</b>	<b>13</b>
<b>Cadre didactice auxiliare</b>	<b>14</b>
<b>Personal nedidactic</b>	<b>14</b>
<b>Studenti</b>	<b>15</b>
<b>Licență</b>	<b>15</b>
<b>Masterat</b>	<b>16</b>
<b>Doctorat</b>	<b>16</b>
<b>Concluzii</b>	<b>17</b>
<b>Planul de Egalitate de Șanse (2022-2025)</b>	<b>18</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>23</b>

## Introducere

Strategia Egalității de Șanse (ES) pentru 2022-2025 a fost dezvoltată de universitatea **Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca** pe baza contribuțiilor din întreaga comunitate din universitate și ia în considerare pe toți cei care lucrează și studiază la universitatea noastră. Strategia ES a fost construită pe prevederile Cartei europene pentru cercetători și ale Codului de conduită în procesul de recrutare a cercetătorilor, 2015-2019, Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 și orientările Orizont Europa privind planurile de egalitate de gen.

Motivația dezvoltării strategiei ES este să ne asigurăm că universitatea noastră este un loc sigur pentru toată lumea, iar toate activitățile și procesele care au loc respectă principiile egalității, diversității, incluziunii și nediscriminării.

Pe baza strategiei ES, universitatea a elaborat Planul ES (PES) pentru 2022-2025, cu acțiuni și măsuri concrete, precum și indicatori pentru măsurarea progresului implementării și revizuirilor acestuia.

Strategia ES și PES-ul **Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca** asigură și promovează egalitatea și diversitatea cunoștințelor și dobândirea de competențe pentru toți. Obiectivele strategiei PES sunt implementate prin acțiuni specifice care vizează protejarea unei culturi organizaționale egale și incluzive și promovarea egalității de gen la toate nivelurile. Ca atare, strategia ES și PES vor permite în mod proactiv creșterea gradului de conștientizare a egalității de gen, abilități și competențe; echilibrul de gen în structurile și procesele decizionale, inclusiv în recrutare; egalitatea de gen în predare și cercetare; și integrarea dimensiunii de gen în programele de predare și în întregul proces de cercetare.

Universitatea din Dayton precizează faptul că o universitate incluzivă are abilitatea de a valorifica, implica și include bogata diversitate de studenți, personal, membrii ai facultății, personal administrativ, alumni, parteneri ai instituției și clienți. Specifică de asemenea faptul că operaționalizarea incluzivității duce la îmbogățirea diversității în procesele de recrutare,

admitere, angajare și promovare ale universității; în curriculum și în structurile administrative.  
[About Us : University of Dayton, Ohio \(udayton.edu\)](http://udayton.edu).

### ***Planul ES 2022-2025***

Planul ES la Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca cuprinde domenii de intervenție, obiective, măsuri cheie, public țintă, calendar, persoane responsabile și indicatori pentru măsurarea progresului .

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Aceste principii au fost adoptate și reprezintă valori supreme și pentru Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca, care, în calitatea sa de instituție de învățământ și 4 cercetare avansată are ca misiune să contribuie la dezvoltarea societății, prin educație, cercetare în domeniul științelor medicale și promovarea valorilor universale ale culturii.

Obiectivele universității sunt:

- a) formarea inițială și continuă medico-farmaceutică și în alte științe ale sănătății;
- b) cercetarea științifică menită să asigure progresul în domeniul științelor medicale;
- c) difuzarea cunoașterii și a culturii în societate;
- d) cooperarea națională și internațională pentru îndeplinirea misiunii;
- e) inserția și reușita profesională a absolvenților.
- f) crearea de centre, institute și/sau spitale universitare care să promoveze excelența în domeniul sănătății.

Conform **Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

În plus, această lege definește noțiunea de acțiuni pozitive ca fiind acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între femei și bărbați, precizând de

asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

**Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați** are ca scop eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex din sectorul public și cel privat, în domenii ca munca, educația, sănătatea, cultura, informarea, furnizarea și accesul la bunuri și servicii etc.

**Legea 202/2002** definește de asemenea termeni care denotă principalele categorii de încălcare a acestor principii, cum sunt:

- *discriminarea directă* – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă; 5
- *hărțuirea* – situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- *hărțuirea sexuală* – situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor
- *hărțuirea psihologică* - orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Conform **Ordonanței de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate**, asiguratele au dreptul la concedii pentru sarcină și lăuzie, pe o perioadă de 126 de zile calendaristice, perioadă în care beneficiază de indemnizație de maternitate, iar concediul pentru sarcină se acordă pe o perioadă de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioadă de 63 de zile după naștere. Quantumul brut lunar al indemnizației de maternitate este de 85%. Concediul de maternitate este de până la 2 ani, 3 ani în cazul unui copil cu dizabilitate. De asemenea, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani, iar în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

**Legea 117/2022 privind concediul paternal** are scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea noului-născut. După cele mai noi reglementări, tatăl copilului nou-născut, în calitate de angajat, beneficiază de 10 zile lucrătoare de zile de concediu plătit în scopul concilierii vieții profesionale cu viața de familie, cu posibilitatea de extindere cu 5 zile lucrătoare în cazul absolvirii unui curs de puericultură.

Potrivit **Ordonanței nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. La aceste criterii se vor adăuga și evidenția ghidului prezent discriminări pe criterii de gen și identitate de gen, dizabilitate, tulburări mentale sau afective, constituție corporală, viață privată, vârstă.

Sunt discriminatorii, potrivit aceleiași ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor menționate anterior, față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

În înțelesul aceleiași Ordonanțe constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct



de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin 6 afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională, dacă nu intră sub incidența legii penale.

**Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap** reglementează drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap acordate în scopul integrării și incluziunii sociale a acestora. Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale și/sau asociate, le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața societății, necesitând măsuri de protecție în sprijinul integrării și incluziunii sociale.

Art. 3 detaliază protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap prin următoarele principii:

- a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- b) prevenirea și combaterea discriminării;
- c) egalizarea șanselor;
- d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- e) solidaritatea socială;
- f) responsabilizarea comunității;
- g) subsidiaritatea;
- h) adaptarea societății la persoana cu handicap;
- i) interesul persoanei cu handicap;
- j) abordarea integrată;
- k) parteneriatul;

- l) libertatea opțiunii, a controlului sau/și a deciziei asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de sprijin de care beneficiază;
- m) abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- n) protecție împotriva neglijării și abuzului;
- o) alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale cu ale tuturor celorlalți membri ai societății, cu respectarea nevoilor specifice persoanelor cu handicap.

**Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice**

(7) Fiecare membru al comisiei de concurs poate adresa întrebări candidatului. Nu se pot adresa întrebări referitoare la opiniile politice ale candidatului, activitatea sindicală, religie, etnie, starea materială, originea socială sau care pot constitui discriminare pe criterii de sex.

**Hotărârea nr. 457 din 4 mai 2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior**

La art. 5 prevede următoarele:

- (1) Concursurile au caracter deschis.
- (2) La concurs pot participa persoanele care îndeplinesc condițiile de înscriere la concurs, fără nicio discriminare, în condițiile legii.
- (3) Metodologia de concurs nu poate conține prevederi discriminatorii privind candidații în funcție de sex, origine etnică sau socială, cetățenie, religie ori credință, dizabilități, opinii politice, condiție socială sau economică.

## **Ordinul nr. 3.666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului**

Art. 9. Propaganda politică, precum și orice formă de discriminare individuală sau de grup sunt interzise în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Art. 10. Drepturile studenților cu dizabilități fizice în desfășurarea activităților academice și a celor sociale și culturale sunt prevăzute la art. 118 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

### **Legea 1/2011 a educației naționale prevede:**

Art. 3. Principiile care guvernează învățământul preuniversitar și superior, precum și învățarea pe tot parcursul vieții din România sunt:

- a) principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare;
- b) principiul calității - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale;
- c) principiul relevanței - în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;
- d) principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;
- e) principiul descentralizării - în baza căruia deciziile principale se iau de către actorii implicați direct în proces;
- f) principiul răspunderii publice - în baza căruia unitățile și instituțiile de învățământ răspund public de performanțele lor;
- g) principiul garantării identității culturale a tuturor cetățenilor români și dialogului intercultural;
- h) principiul asumării, promovării și păstrării identității naționale și a valorilor culturale ale poporului român;
- i) principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;
- j) principiul asigurării egalității de șanse;**
- k) principiul autonomiei universitare;
- l) principiul libertății academice;

- m) principiul transparenței - concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- n) principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice;
- o) principiul incluziunii sociale;
- p) principiul centrării educației pe beneficiarii acesteia;
- q) principiul participării și responsabilității părinților;
- r) principiul promovării educației pentru sănătate, inclusiv prin educația fizică și prin practicarea activităților sportive;
- s) principiul organizării învățământului confesional potrivit cerințelor specifice fiecărui cult recunoscut;
- t) principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;
- u) principiul respectării dreptului la opinie al elevului/studentului ca beneficiar direct al sistemului de învățământ

(2) În învățământul superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

(3) Studenții cu dizabilități fizice au dreptul să aibă căi de acces adaptate acestora în totalitatea spațiilor universitare, precum și condiții pentru desfășurarea normală a activităților academice, sociale și culturale în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

În ceea ce privește asigurarea egalității de gen Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca urmărește punerea în aplicare a prevederilor normelor juridice și realizarea următoarelor obiective:

- a) asigurarea egalității de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă;
- b) informarea angajaților, asupra drepturilor acestora cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;

- c) acordarea atenției selectării angajaților pe baza unor criterii obiective, care să nu includă nicio condiționare discriminatorie, directă sau indirectă;
- d) ori de câte ori este posibil, se ia în considerare includerea și a unor persoane aparținând unor grupuri vulnerabile (de ex: persoane aparținând diferitelor etnii sau minorități etc.);
- e) asigurarea condițiilor de muncă nediscriminatorii pentru toți angajații în ceea ce privește salariul, fișa postului, distribuția volumului de muncă, distribuția responsabilităților, programul de lucru;
- f) incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în activitățile comunității academice;
- g) luarea măsurilor necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire;
- h) în Regulamentul intern al universității există prevederea conform căreia este interzisă orice formă de discriminare în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și la educația continuă.

**Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare detaliază normele de respectat în activitățile de cercetare.** Aceste norme se referă la:

- a) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- b) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- c) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării-dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- d) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;

- e) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

Abaterile de la aceste norme vor fi sancționate conform Legii, măsurile luate fiind stabilite de comisii de etică responsabile.

## Glosar

ES - Egalitate de șanse

PES - Plan de egalitate gen

SD - Șef de Departament

RU - Resurse Umane

PR - Pro Rector

Sex - Oricare dintre cele două forme majore de indivizi care apar la multe specii care se disting ca femele sau masculi, în special pe baza organelor și structurilor lor de reproducere (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>)

Gen - Trăsăturile comportamentale, culturale sau psihologice asociate de obicei cu un singur sex. (<https://merriam-webster.com/dictionary/>)

Sex versus Gen - De obicei, este stabilită o delimitare clară între sex și gen, sexul fiind termenul preferat pentru formele biologice, iar genul fiind limitat la semnificațiile sale care implică trăsături comportamentale, socioculturale și psihologice. În această dihotomie, termenii masculin și feminin se referă doar la organele reproductive și formele biologice (fizice, genetice, cromozomiale, și/sau hormonale, referindu-se la sex), în timp ce termenii masculin/masculinitate, feminin/feminitate, femeie/fată și bărbat/băiat se referă doar la trăsături psihologice, comportamentale și socioculturale (desemnând genul). (<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>)

## Diagnoza situației actuale

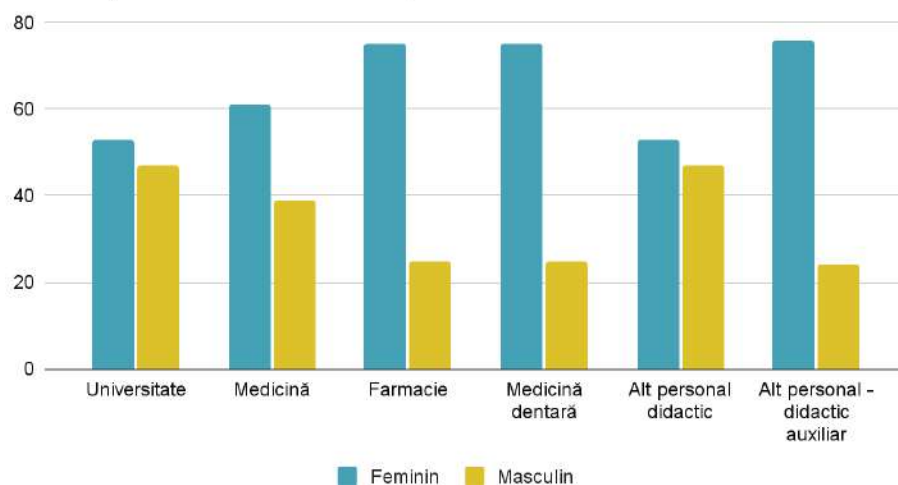
### Date demografice relevante

Datele colectate vor analiza doar distribuția de gen de la nivelul universității, pentru a identifica tipare de reprezentare la diferite nivele. Urmărirea distribuției de persoane de diferite identități (etnie, dizabilitate, orientare sexuală etc.) se va identifica în următoarele strategii de egalitate de șanse.

### Funcții de conducere

La nivelul funcțiilor de conducere, la nivelul întregii universități și la nivelul unei alte grupări de personal didactic putem observa o distribuție aproape egală între cele două genuri menționate (53% feminin și 47% masculin, respectiv, 53% feminin și 47% masculin). La nivelul conducerii facultăților, precum și la conducerea personalului didactic auxiliar, numărul persoanelor care se identifică cu genul feminin depășește numărul persoanelor care se identifică cu genul masculin.

Distribuție în procente - Funcții de conducere

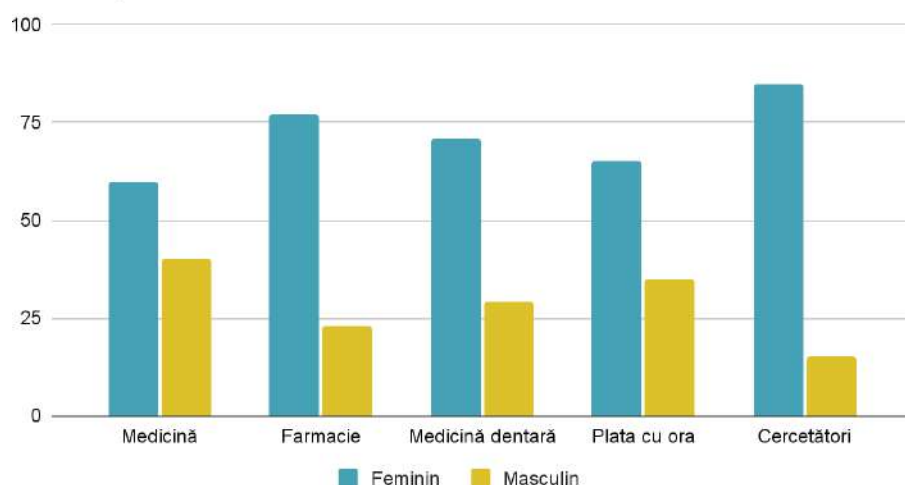


### Cadre didactice

La nivelul cadrelor didactice se poate observa faptul că numărul persoanelor de gen feminin depășește cu mult numărul persoanelor de gen masculin la nivelul fiecărei facultăți, la nivelul personalului plătit cu ora și la nivelul cercetătorilor.



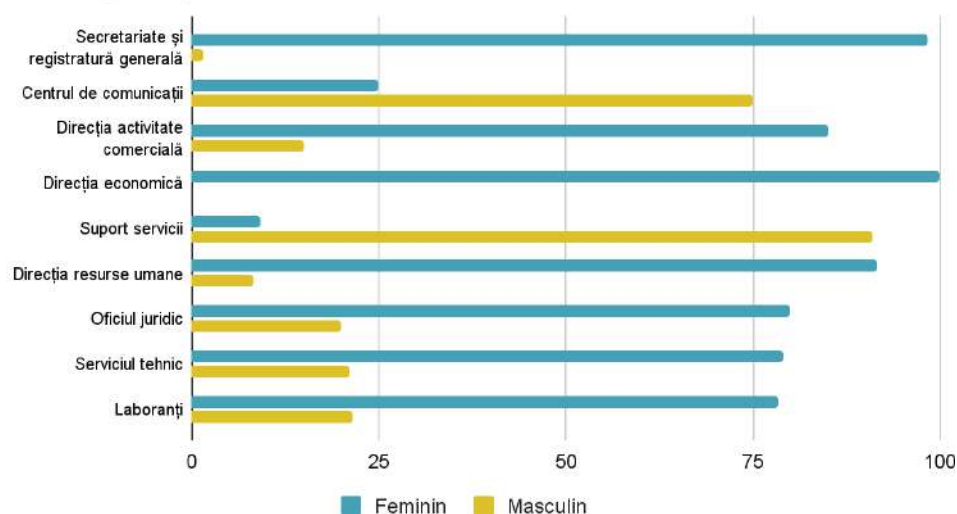
### Distribuție în procente - Cadre didactice



### Cadre didactice auxiliare

În cadrul personalului didactic auxiliar, se poate constata că personalul de la centrul de comunicații și la suport servicii este preponderent de gen masculin. În cadrul celorlalte direcții, distribuția persoanelor de gen feminin depășește cu mult personalul de gen masculin.

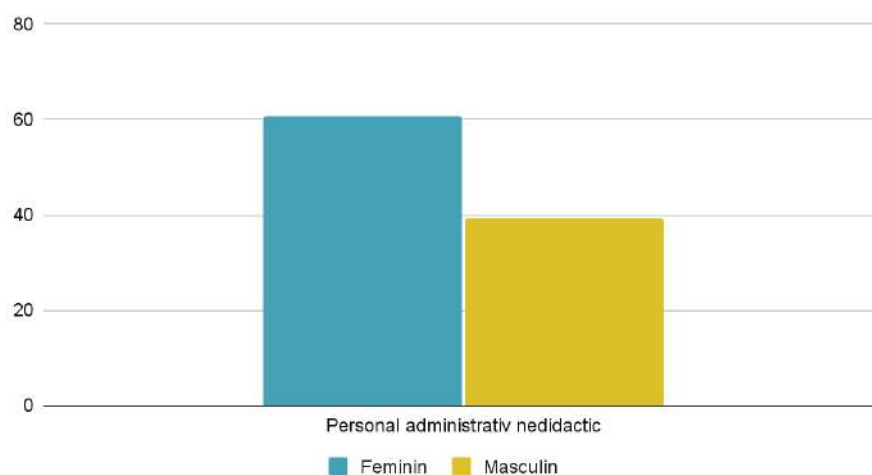
### Distribuție în procente - Didactic auxiliar



### Personal nedidactic

La nivelul personalului nedidactic sunt mult mai multe persoane de gen feminin decât de gen masculin.

### Distribuție în procente - Personal nedidactic



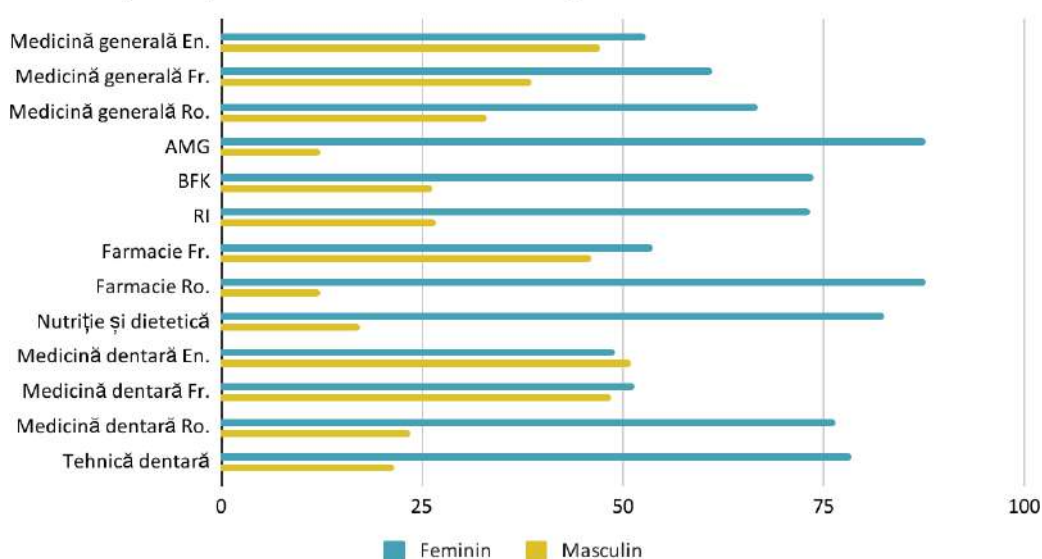
### Studenți

La studenți se va urmări distribuția celor două genuri la nivel de licență, masterat și doctorat.

### Licență

La nivel de licență, se poate observa o egalitate de gen la specializările de Medicină generală (linia Engleză), Farmacie (linia Franceză), Medicină dentară (linia Engleză și linia Franceză). La nivelul celorlalte specializări, numărul studentelor depășește nivelul studenților de gen masculin.

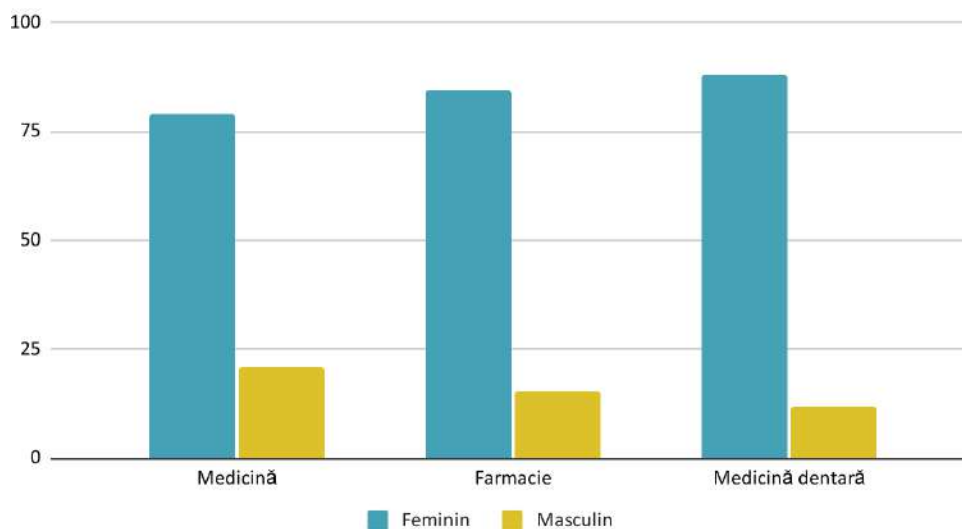
### Distribuția în procente la nivel de licență



### *Masterat*

La nivel de masterat, se poate observa că numărul studenților de gen feminin depășește de aproape cinci (5) ori numărul studenților de gen masculin.

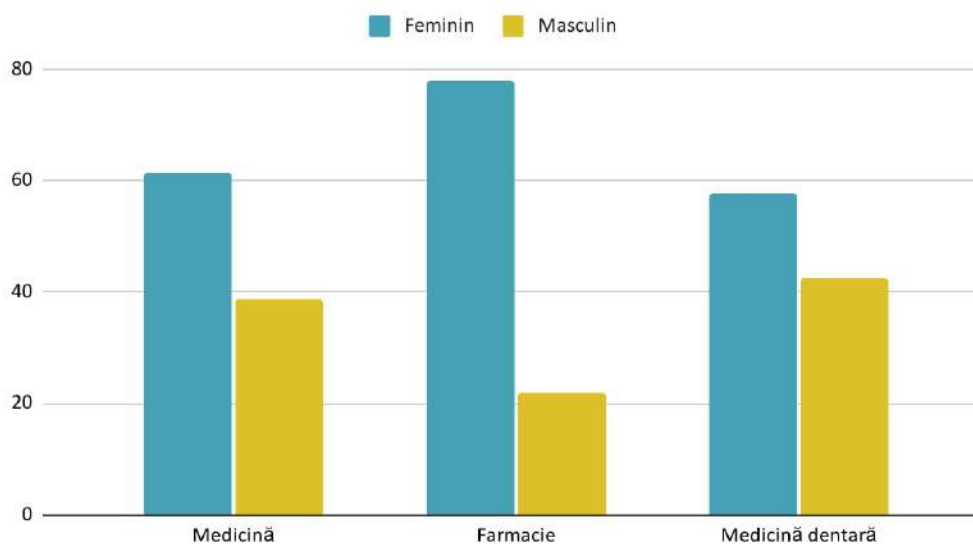
Distribuția în procente la nivel de master



### *Doctorat*

Diferența dintre numărul de studenți de gen feminin și numărul de studenți de gen masculin reflectă aceeași tendință, numărul persoanelor de gen feminin depășind numărul persoanelor de gen masculin.

Distribuția în procente la nivel de doctorat



## Concluzii

Pe baza datelor compilate și în urma interpretării lor, putem observa anumite dinamici care se mențin în majoritatea grupărilor de mai sus. Se poate observa că în majoritatea domeniilor de studiu, funcțiilor de conducere și nu numai, numărul persoanelor care se identifică cu genul feminin depășește cu mult numărul persoanelor care se identifică cu genul masculin. Acest lucru este reflectat de majoritatea statisticilor din alte instituții de învățământ, la nivel național și internațional, cu domenii de studiu și de operare asemănătoare cu Universitatea de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca.

Astfel, propunem anumite obiective de urmat pentru a crea o bază de siguranță pentru personalul academic și administrativ, astfel promovând o cultură a incluziunii, a diversității, și, mai ales, a egalității de șanse.

---

### Ordine ierarhică a obiectivelor propuse pentru implementarea unui plan de egalitate de șanse

Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate

Promovarea integrării unei perspective de gen și identitate în programele de predare

Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare

Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea

Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală

Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale

---

## Planul de Egalitate de Șanse (2022-2025)

Pentru a operaționaliza anumite bune practici, planul de acțiune servește ca un ghid pentru măsurile necesare în promovarea diversității, a egalității de șanse și a incluziunii.

### **Domeniul 1. Echilibru între viața profesională și viața privată și cultura organizațională**

#### **Obiectiv: Promovarea integrării muncii în viața de familie și cea personală**

Ca măsură urgentă și continuă menționăm acțiuni care vizează:

- a) implementarea sistemelor bazate pe TIC pentru sporirea flexibilității și îmbunătățirea unei mai bune planificări a întâlnirilor de lucru în funcție de nevoile de echilibru între viața profesională și viața personală (de exemplu, managementul și comunicarea programului/ora întâlnirii);
- b) disponibilitate pentru organizarea timpului de lucru flexibil, de la munca part-time la munca la distanță.

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- c) disponibilitatea politicilor, procedurilor și structurilor la universitate pentru promovarea integrării profesionale în viața de familie și personală;
- d) planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistență socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de universitate cu furnizorii de servicii, de la cele de îngrijire a familiei și a treburilor casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea vârstnicilor) în caz de conferință, congres sau mobilitate internațională.

Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politici, proceduri, și servicii, respectiv, prin proceduri standard pentru sistemele bazate pe TIC, pentru integrarea profesională și în viața personală. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabili ES și persoanele avizate pentru prestarea de servicii IT.

## **Domeniul 2. Echilibru de gen în conducere și luarea deciziilor**

### **Obiectiv: Promovarea egalității în cultura, procesele și practicile instituționale**

Ca măsură urgentă menționăm măsuri care vizează:

- a) numirea delegaților în departamente/facultăți/centre, cu rol proactiv sau consultant, care să fie responsabili cu monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea dintre persoane.

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- b) revizuirea de rutină a oricărui text, comunicare, imagini, din punct de vedere al egalității și al diversității;
- c) promovarea inițiativelor pentru a facilita o competență larg răspândită de gen și de identitate la toate nivelurile organizației, oferind instruire personalului, profesorilor și cercetătorilor.

Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politica și structurile de egalitate dintre persoane, politici, proceduri, și servicii pentru integrarea profesională și în viața personală, respectiv, prin formare de conștientizare cu privire la problemele egalității dintre persoane. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabili ES, delegații ES, SD.

## **Domeniul 3. Echilibru de gen și identitate în recrutare și progres în carieră**

### **Obiectiv: Promovarea proceselor care să faciliteze și să susțină recrutarea sensibilă la gen și identitate, cariera și normalizarea**

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- a) realizarea de inițiative de conștientizare a genului și a identității, briefing-uri și crearea de ghiduri pentru recrutări sensibile la gen, identitate, carieră și nominalizare;
- b) cursuri și formare privind egalitatea de gen și identitate;

- c) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare).

Aceste măsuri vizează managementul universitar, personalul academic, cercetătorii, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin politica și structurile de egalitate de gen, politici, proceduri, și servicii pentru integrarea profesională și în viața personală, respectiv, prin formare de conștientizare cu privire la problemele egalității de gen. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabili ES, delegații ES, SD.

#### **Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare și predare**

##### **Obiective:**

- **Promovarea unei perspective de gen și identitate în procesele de cercetare**
- **Promovarea integrării unei perspective de gen și identitate în programele de predare**

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- a) seminarii interne de formare privind utilizarea perspectivei genului și identității în cercetare, pentru a încuraja recunoașterea valorii sale economice, sociale și de inovare;
- b) elaborarea, comunicarea și implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de gen și identitate în cercetare;
- c) recunoașterea instituțională în cadrul universității a acelor dizertații care au luat în considerare dimensiunea de gen sau diverse aspecte ale identității (de exemplu, premii pentru teză de master/doctorat);
- d) diseminarea și comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei, persoane cu dizabilități, persoane de etnii minoritare etc. (oameni de știință, cercetători și cadre universitare);
- e) ateliere de lucru privind integrarea problemelor de egalitate de gen și diversitate în proiectarea curriculum-ului, activitățile de învățare și/sau programul de studii, ca sprijin pentru personalul didactic;

- f) cursuri și instrumente de formare în toate facultățile/programele și la toate nivelurile (Licența, Master, Doctorat) privind variabilele de gen și identitate;
- g) cursuri specifice disponibile pentru studenți cu privire la egalitatea de șanse și aptitudini în programele lor de studiu.

Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, studenții, comunitatea științifică, personalul tehnic și personalul administrativ, fiind verificabile prin participarea la seminarii de formare privind integrarea diversității în domeniile de cercetare, premierea tezelor de master și doctorat relevante diversității, inițiative de creșterea gradului de conștientizare a modelelor feminine, a diversității în echipe, prin seminarii de formare și ghiduri de integrare a diversității în programele de predare, cursuri pe dimensiuni specifice de egalitate de șanse. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, decanii, personalul academic, cercetătorii, PR de cercetare, responsabili ES, delegați ES, SD.

#### **Domeniul 5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală, respectiv, împotriva violenței bazate pe identitate**

**Obiectiv: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța problemelor de egalitate și consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate**

Măsurile și acțiunile acestui obiectiv vizează, pe termen lung:

- a) instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violența (inclusiv cea bazată pe prejudecăți, gen sau identitate), hărțuirea și hărțuirea sexuală;
- b) dezvoltarea unui instrument electronic intern (universitar) (site web/platformă) care să sprijine informarea și educația, precum și să permită raportarea hărțuirii sexuale și a discriminării;
- c) consolidarea Codului de etică al universității cu prevederi împotriva violenței bazate pe gen sau identitate, inclusiv hărțuirea sexuală;
- d) campanie de conștientizare care evidențiază diversitatea și incluziunea în comunitatea universitară și încurajează prevenirea discriminării în diverse domenii.



Aceste măsuri vizează personalul academic, cercetătorii, studenții, comunitatea științifică, personalul tehnic și administrativ, fiind verificabile prin participare la traininguri, abilități dobândite în legătură cu identificarea și răspunsul la fenomene de discriminare, platforme dedicate, număr de vizite, număr de situații raportate și rezolvate, evidențierea modelelor feminine, evidențierea diversității în echipe și prin campanii de conștientizare. Responsabilii acestui obiectiv sunt rectorul, PR, RU, responsabili ES, și persoanele avizate pentru prestarea de servicii IT.

## Bibliografie

- Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare  
(<https://legis.ro/articolDetails/ORDONAN%C5%A2A-nr.-137-din-31-august-2000-privind-prevenirea-%C5%9Fi-sanc%C5%A3ionarea-tuturor-formelor-de-discriminare-101596>)
- Legea 1/2011 a educației naționale  
(<https://legis.ro/articolDetails/LEGEA-educa%C8%9Biei-na%C8%9Bionale-nr.-1-din-5-i-anuarie-2011-5406>)
- CARTA Universitară a Universității de Medicină și Farmacie „Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca  
(<http://www.umfcluj.ro/images/fisiere/regulamente/2021/CARTA%20-%20flipbook.pdf>)
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați  
([https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-202-din-19-aprilie-2002-\(\\*republicat%C4%83\\*\)-privind-egalitatea-de-%C5%9Fanse-%C5%9Fi-de-tratament-%C3%AEntre-femei-%C5%9Fi-b%C4%83rba%C5%A3i\\*\)-1272](https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-202-din-19-aprilie-2002-(*republicat%C4%83*)-privind-egalitatea-de-%C5%9Fanse-%C5%9Fi-de-tratament-%C3%AEntre-femei-%C5%9Fi-b%C4%83rba%C5%A3i*)-1272))
- Ordonanța de urgență nr. 158 din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/66305>)
- Legea 117/2022 privind concediul paternal  
(<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/258699>)
- Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- Hotărârea nr. 286 din 23 martie 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/127222>)
- Hotărârea nr. 457 din 4 mai 2011 privind aprobarea Metodologiei-cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior  
(<https://legis.ro/articolDetails/HOT%C4%82R%C3%82RE-nr.-457-din-4-mai-2011-privind-aprobarea-Metodologiei-cadru-de-concurs-pentru-ocuparea-posturilor-didactice-%C5%9Fi-de-cercetare-vacante-din-inv%C4%83%C5%A3%C4%83m%C3%A2ntul-superior-27677>)

Ordinul nr. 3.666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului

(<https://legis.ro/articolDetails/ORDIN-nr.-3.666-din-30-martie-2012-privind-aprobarea-Codului-drepturilor-si-obligatiilor-studentului-78153>)

Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare

(<https://legis.ro/articolDetails/LEGE-nr.-206-din-27-mai-2004-privind-buna-conduit%C4%83-%C3%AEn-cercetarea-%C5%9Ftiin%C5%A3ific%C4%83,-dezvoltarea-tehnologic%C4%83-%C5%9Fi-inovare-2599>)

About Us : University of Dayton, Ohio ([udayton.edu](http://udayton.edu))

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/>

Ghidul de Egalitate de Gen al Universității Autonome din Barcelona

([https://eige.europa.eu/sites/default/files/uab\\_third\\_action\\_plan\\_2013-2017.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/uab_third_action_plan_2013-2017.pdf))

Model propus de Uniunea Europeană

(<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>)

Institutul European de Egalitate de Șanse (<https://eige.europa.eu/>)

## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
**IULIU HAȚIEGANU**  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 8 la HCA nr. 28/18.10.2022

## REGULAMENT

### PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE PERSOANE DIRECȚIA RESURSE UMANE

#### BIROUL DE INCLUZIUNE, DIVERSITATE ȘI EGALITATE DE ȘANSE

#### UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE " IULIU HAȚIEGANU "

#### I. Introducere:

Universitatea de Medicină și Farmacie " Iuliu Hațieganu " din Cluj-Napoca promovează cultura organizațională bazată pe respectarea egalității și demnității umane, dezvoltarea cadrului instituțional pentru asigurarea transparenței decizionale, aplicarea principiilor excelenței, ale diversității, libertății de expresie, promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur, promovarea inițiativelor care sporesc înțelegerea diversității și a transferului de cunoaștere.

#### **Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:**

- **Prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;**
- **Mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;**
- **Sanționarea comportamentului discriminatoriu;**

**Prevederile prezentului Regulament stabilește cadrul general privind disciplina muncii privitoare la respectarea și punerea în aplicare a tuturor măsurilor necesare pentru a preveni orice discriminare în relațiile de muncă sau pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap sau dizabilitate, vârstă, constituție corporală sau orientare sexuală, la nivelul tuturor activităților didactice și administrative care se desfășoară la nivel de universitate.**

Universitatea de Medicină și Farmacie " Iuliu Hațieganu " din Cluj-Napoca funcționează în baza legislației în vigoare și a propriei Carte Universitare adoptată de Senatul universității, elaborată

în conformitate cu prevederile Legii nr.1/2011 a educației naționale. Toate structurile din cadrul universității vor pune în aplicare prezentul Regulament privind egalitatea de șanse și tratament la locul de muncă.

În cadrul universității se desfășoară activități didactice și de cercetare științifică, de către personalul didactic și de către cei care studiază în această instituție de învățământ superior - care constituie comunitatea universitară, precum și activități economice, de administrare și gospodărire a patrimoniului său de către personalul tehnic, economic, de specialitate, administrativ.

**Regulamentul** privind egalitatea de șanse și tratament între persoane conține informații de interes public, putând fi pus la dispoziția oricărei persoane interesate din universitate sau din afara acesteia. Regulamentul se va afișa pe site-ul U.M.F.Cluj-Napoca – Direcția Resurse Umane – Biroul de Incluziune Socială INDES.

Prezentul Regulament care reflectă transpunerea legislației europene și naționale în ceea ce privește promovarea și respectarea, la nivelul Universității de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca a tuturor legilor și reglementărilor europene și naționale ce vizează egalitatea de șanse și tratament între persoane, promovarea acestor reglementări la toate nivelurile și în toate domeniile sale de activitate, cu respectarea specificului tuturor cultelor religioase, neaducând atingere vieții private a salariaților cadre didactice de predare, studenților, personalului didactic auxiliar și personalului nedidactic, sau oricăror alte persoane cărora li se aplică.

## **Cadrul legislativ**

Elaborarea prezentului Regulament a fost întocmit în baza următoarelor acte normative:

1. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
3. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între persoane, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
4. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
5. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată;
6. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;

7. Legea nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
8. Constituției României ;
9. Ordonanța de Guvern cu nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

Conform Regulamentului nr.1303/2013 al Parlamentului European și al Consiliului, statele membre și Comisia asigură luarea în considerare în mod obligatoriu și promovarea egalității de șanse între persoane, a integrării egalității de șanse, pe toată durata pregătirii și implementării tuturor programelor de dezvoltare, inclusiv în ceea ce privește monitorizări, raportări și evaluări.

## **II. ORGANIZARE**

### **POZIȚIE ÎN CADRUL ORGANIGramei U.M.F.CLUJ-NAPOCA**

Structura din care face parte :

DIRECȚIA RESURSE UMANE

BIROUL DE INCLUZIUNE , DIVERSITATE SI EGALITATE DE ȘANSE

**Posturi alocate în cadrul Biroului :**

**1 post Șef Birou**

**2 posturi contractuale didactic auxiliare de referent de specialitate studii superioare**

Relații Funcționale

Interne:

De colaborare cu Centrul de Consiliere Psihologic

De colaborare cu Oficiul Juridic

De colaborare și consiliere la nivelul tuturor structurilor din universitate.

Externe: cu structuri similare din alte universități

#### **Atribuțiile Biroului de Incluziune Socială:**

**Structura organizatorică din cadrul U.M.F.Cluj-Napoca cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între persoane:**

**Biroul de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse – Acronim ” INDES ”**

**Atribuții principale: Îndrumare, consiliere, consultanță**

#### **ACTIVITĂȚI GENERALE:**

1. Elaborarea anuală a planului de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între persoane atât în politicile interne de gestionare a

resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

2. Raportarea anuală către Agenția Națională privind egalitatea de șanse a progreselor obținute, raportare transmisă sub antetul U.M.F.Cluj-Napoca;
3. Efectuarea și monitorizarea transpunerii în practică a Planurilor de acțiune emise și avizate de către conducerea U.M.F.Cluj-Napoca și A.N.E.S;
4. Elaborarea de regulamente și actualizarea regulamentelor, în domeniul specifice de activitate;
5. Înființarea Registrului I.N.D.E.S. – în care se vor evidenția corespondențe, intrări-ieșiri de documente specifice;
6. Elaborarea/actualizarea Regulamentului privind funcționarea Biroului INDES.

## **II.1. ACTIVITĂȚI SPECIFICE Biroul ” INDES ” :**

a) Acordă consultanță de specialitate pentru aplicarea prevederilor legislației naționale și comunitare în domeniul egalității de șanse între persoane;

b) Formulează recomandări/observații/propuneri în vederea prevenirii/gestionării/remedierii contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între persoane în cadrul U.M.F.Cluj-Napoca, cu respectarea principiului confidențialității;

c) Propune măsuri privind asigurarea egalității de șanse și de tratament între persoane, evaluează impactul acestora asupra angajaților;

d) Analizează contextul de apariție și evoluție a fenomenului de discriminare de gen, precum și nerespectarea principiului egalității de șanse între persoane și recomandă soluții în vederea respectării acestui principiu, conform legii;

e) Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între persoane în care să fie cuprinse cel puțin: măsuri active de promovare a egalității de șanse și de tratament între persoane prin eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen, măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă, măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie;

f) Înființează Registrul I.N.D.E.S. – în care se vor evidenția corespondențe, intrări-ieșiri de documente specifice.

g) Elaborează planuri de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse și tratament la nivelul facultăților pentru eliminarea oricăror forme de discriminare între studenții universității.

h) Elaborare, fundamentare, evaluare și implementare programe și proiecte în domeniul egalității de șanse și de tratament între persoane;



i) Efectuează diverse analize statistice, conform solicitărilor, pe categorii de personal, pe facultăți, pe universitate.

**Procedura analizării și soluționării plângerilor, sesizărilor și reclamațiilor în materia egalității de șanse între persoane este următoarea:**

Angajații sau persoanele participante la un concurs organizat de universitate au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări, reclamații către universitate pentru rezolvarea situației.

Dacă persoana în cauză este angajat al universității, sesizarea este transmisă Direcției Resurse – Biroul ” INDES ” , fiind semnată de persoana în cauză și înregistrată la registratură U.M.F.Cluj-Napoca.

Angajații sau persoanele fizice care sesizează sau se simt discriminați în cadrul activităților profesionale efectuate în cadrul/timpul orelor de program, pot, de asemenea să formuleze reclamații către universitate, pentru rezolvarea tuturor problemelor care generează/pot genera discriminare.

Comisia de analiză a sesizărilor:

*(3) Comisia de analiză este formată din minimum 5 membri, din care fac parte:*

*Reprezentant/ reprezentanți Direcția Resurse Umane*

*Reprezentant Serviciul Juridic*

*Reprezentant Prorectorat Administrație Universitară*

*Reprezentant/reprezentanți Facultăți*

În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul universității prin mediere, persoana în cauză, care justifică o lezare a drepturilor sale în domeniul muncii în baza **prevederilor Legii nr. 202/2002**, are dreptul să introducă **plângere** către instanța judecătorească competentă, la secțiile sau completele specializate pentru conflicte de muncă și litigii de muncă, ori de asigurări sociale în a căror rază teritorială de competență își desfășoară activitatea universitatea ori, după caz, la instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

**Prin sesizarea/ plângerea** introdusă în condițiile legislației în vigoare, persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, de la persoana/persoanele care le-au săvârșit.

Este obligatorie epuizarea fazei administrative, la nivel instituțional, înainte de a se utiliza calea justiției.

Aspecte analizate la nivel de universitate:

#### **Accesul la educație în cadrul U.M.F.Cluj-Napoca**

**În Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” Cluj-Napoca, accesul la educație este egal atât pentru candidații concursurilor de admitere femei, bărbați și persoane cu orice altă identitate de gen, la orice forma de învățământ, grad sau nivel de pregătire, indiferent de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau categorie social defavorizată, în toate fazele sau etapele din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.**

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

În U.M.F. ” Iuliu Hațieganu ” Cluj-Napoca este interzisă solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței persoanelor candidate la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă.

Excepție face situația în care în învățământul universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și cu această ocazie se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

Prevederile de mai sus nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului instituției de învățământ de a refuza înscrierea sau admiterea unei persoane ale cărei cunoștințe ori rezultate anterioare nu corespund standardelor sau condițiilor de înscriere cerute pentru accesul în instituția respectivă, atât timp cât refuzul nu este determinat de apartenența persoanei în cauză la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, constituției corporale, sexului, identității de gen sau orientării sexuale a acesteia.

Constituie contravenție, conform Ordonanței 137/2000 orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, gen, orientare sexuală, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

### **Aspecte generale privitoare la egalitatea de șanse între persoane**

**Prin egalitatea de șanse și tratament între persoane în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:**

1. Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
2. Informare, consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare profesională;
3. Angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
4. Alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
5. Venituri egale pentru muncă de valoare egală;
6. Condiții optime de încadrare în muncă și de muncă, cu respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, conform legislației în vigoare, inclusive condițiile de concediere;
7. Beneficii la sistemele publice și private de securitate socială;
8. Accesul la organizații sindicale și organisme profesionale precum și la beneficiile acordate de acestea;
9. Prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare;

### **Specificații și punere în practică a legislației**

**Obiective ale Universității de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” Cluj-Napoca și obligațiile instituției în calitate de angajator**

#### **1. Obiective :**

Promovarea egalității de șanse și tratament între persoane, combaterea discriminării pe criterii de gen, promovarea egalității de gen, asigurarea accesului la programele și activitățile

educaționale oferite de U.M.F. Cluj-Napoca în egală măsură atât pentru bărbați cât și pentru femei sau alte identități de gen care au calitatea de salariați sau studenți ai tuturor formelor de învățământ.

Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca promovează și susține participarea echilibrată a femeilor, bărbaților și persoanelor cu alte identități de gen la conducere și la decizie și adoptă măsurile necesare pentru asigurarea participării echilibrate a femeilor, bărbaților și persoanelor cu alte identitate de gen la conducere și decizie.

În cadrul universității se va respecta principiul susținerii echilibrului în nominalizarea membrilor și/sau participanților cadre didactice, cadre didactice auxiliare sau studenți în orice consiliu, grup de experți și alte structuri lucrative manageriale și/sau de consultanță.

## **2. Sarcini ale Biroului de Incluziune, Diversitate și Egalitate de Șanse**

Universitatea de Medicină și Farmacie ”Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca prin Biroul INDES va elabora anual planul de acțiune pentru aplicarea prevederilor legale privind egalitatea de șanse și de tratament între persoane atât în politicile interne de gestionare a resurselor umane, cât și în politicile, programele și proiectele specifice domeniului de activitate;

Universitatea de Medicină și Farmacie ”Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca raportează ANES , anual, progresele obținute.

Planurile de acțiune emise de U.M.F.Cluj-Napoca sunt evaluate și avizate de ANES, care urmărește aplicarea lor.

## **Reglementări privind egalitatea de șanse și tratament la nivel de Universitate**

- (1) Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca promovează asigurarea egalității de șanse între persoane în domeniul său de activitate, anume în activitățile de învățare, predare, cercetare, administrare și conducere.
- (2) Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca promovează asigurarea unor condiții de muncă egale, acces nediscriminatoriu la educație și învățământ, la cursuri și programe de studiu la toate nivelurile, indiferent de sex sau gen, susținerea egalității de șanse a persoanelor la conducere și în luarea deciziilor.
- (3) Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca respectă obligațiile în ceea ce privește egalitatea de șanse, prin angajarea în activități orientate spre obiective care promovează în mod activ drepturile egale ale salariaților și studenților,

prevenirea discriminării de gen, descurajarea tendințelor de hărțuire sexuală și morală atât în cadrul comunității academice cât și în sfera socială.

- (4) În acord cu dispozițiile Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între persoane, se explică faptul că prin "sex" se va înțelege ansamblul trăsăturilor biologice și fiziologice prin care se definesc femeile și bărbații, iar prin "gen" se va înțelege ansamblul format din rolurile, trăsăturile, comportamentele și activitățile pe care societatea le consideră potrivite pentru femei și, respectiv, pentru bărbați.
- (5) Egalitatea dintre persoane este una din valorile fundamentale promovate și protejate în cadrul universității, prin care se urmărește ca toți membrii comunității academice, indiferent de sex sau identitate de gen, să beneficieze de același tratament și de șanse egale la oportunități, drepturi și/sau obligații care derivă din calitatea de salariați și din calitatea de studenți ai universității.

**Măsuri obligatorii în cadrul structurilor organizatorice din cadrul U.M.F.Cluj-Napoca privind combaterea discriminării sub toate formele acesteia, astfel:**

Promovarea cadrului legal privitor la prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare;

Evaluarea temeinică a activității structurii și remedierea contextului de risc care ar putea conduce la încălcarea principiului egalității de șanse și de tratament între persoane salariate cu respectarea principiului confidențialității;

Monitorizarea structurii personalului angajat și a tuturor factorilor implicați în procesul de efectuare a activităților suport tehnice și administrative;

Aplicarea cu strictețe a principiului egalității de șanse între persoane la nivelul facultăților, efectuarea de monitorizări pentru înlăturarea oricărui risc de discriminare între studenții universităților;

Analizarea situațiilor și sprijinirea studenților care provin din medii defavorizate;

Analizarea situațiilor și sprijinirea studenților care manifestă risc de abandon;

Regulamentul privind egalitatea de șanse între persoane document se aplică tuturor membrilor comunității academice (cadre didactice de predare, studenți, masteranzi, doctoranzi, cercetători precum și personalului didactic auxiliar, personal nedidactic );

Dispozițiile prezentului regulament pot fi completate prin decizii interne, norme generale sau specifice, în măsura în care acestea sunt apreciate ca fiind necesare.

Aplicarea unor măsuri proactive și de sprijinire a tuturor formelor de discriminare se pot efectua de îndată, prin prezentarea și validarea lor în Consiliul de Administrație al U.M.F. Cluj-Napoca.

Condițiile speciale de muncă pentru anumite posturi cu specific aparte, pot face obiectul unor norme, reguli, planuri sau decizii interne, astfel încât să se înlăture orice risc de discriminare și pentru asigurarea unui echilibru sănătos între viața profesională și viața privată a studenților și salariaților universității.

În cadrul universității este interzisă orice formă de discriminare în ceea ce privește accesul la toate nivelurile de instruire și de formare profesională, la perfecționare și la educația continuă.

Activitatea în cadrul universității se desfășoară cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații și se bazează pe principiul consensualității și al bunei credințe.

Universitatea asigură întreg cadrul organizatoric pentru evitarea tuturor formelor de discriminare directă sau indirectă față de orice salariat, pe motiv că acesta aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau defavorizată ori datorită convingerilor, vârstei, constituției corporale, sexului, genului sau orientării sexuale a acestuia, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea drepturilor sociale, altele decât cele ce reprezintă salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta.

### **Modul de aplicare al măsurilor privind incluziunea, egalitatea de șanse și tratament în cadrul U.M.F. Cluj-Napoca**

#### **1. Documentare, monitorizare și raportare**

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" dezvoltă, monitorizează și implementează strategii de îmbunătățire a egalității de șanse și tratament în rândul comunității sale.

Biroul INDES va efectua monitorizare date referitoare la:

- Studenții universității;
- Angajații universității cadre didactice de predare, didactic auxiliare și personal nedidactic;
- Persoanele înscrise la concursurile din cadrul universității pe posturi didactice, de cercetare, administrative, atât pe perioadă determinată cât și pe perioadă nedeterminată;

Prelucrarea datelor va urmări raportări privitoare la:

- Distribuția pe gen a angajaților (didactic, cercetare, administrative)
- Distribuția pe gen privitoare la ocuparea funcțiilor de conducere din universitate (la nivel de universități, facultăți, cercetare, direcții administrative)
- Distribuția pe gen a candidaturilor pentru posturile scoase la concurs (didactic, administrativ, cercetare)
- Situația comparativă pe gen în ceea ce privește avansarea în carieră și salarizarea;
- Situația comparativă, pe gen, a indicatorilor de competitivitate și excelență academică.

**2. Sesiuni de formare și campanii de prelucrare a normativelor și legislației referitoare la conștientizarea importanței egalității de șanse și tratament între bărbați și femei, identificarea distorsiunilor cognitive privitoare la egalitatea de gen pentru angajați, management, studenții universității.**

Materiale informative pentru combaterea tuturor formelor de discriminare;

**3. Asigurarea condițiilor egale de studii, de muncă, de avansare în carieră**

**Promovarea egalității de șanse și tratament în ceea ce privește accesul la educație și finalizarea studiilor universitare**

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" promovează practicile instituționale care facilitează accesul egal și nediscriminatoriu la educație. Acțiuni în scopul egalității de șanse și tratament:

- Monitorizare și raportare inegalități de tratament privitoare la rata de înscriere, admitere, participare și absolvire a studenților la nivelul facultăților și la nivel de universitate, pentru toate programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și postdoctorale);
- Elaborarea de recomandări și strategii privitoare la creșterea sau echilibrarea ratei de înscriere, admitere, participare și absolvire între persoane, în activitățile academice pentru toate programele de învățământ (licență, master, programe doctorale și postdoctorale);
- Sesiuni de formare în rândul studenților și a cadrelor didactice cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în mediul universitar;

**Asigurarea egalității de gen în ceea ce privește recrutarea, selecția, promovarea și remunerarea resurselor umane**

În cadrul Universității de Medicină și Farmacie ”Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca, recrutarea, retenția și promovarea personalului sunt determinate de criteriile competenței profesionale, a performanței didactice și științifice și a respectării normelor de conduită morală.

Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu” respectă reglementările legale cu privire la asigurarea oportunităților egale de angajare, fără a ține cont de sex sau de identitate de gen și se angajează să asigure acțiuni pozitive, în limitele prevăzute de lege, pentru a facilita accesul la oportunitățile de angajare și de promovare din cadrul universității a persoanelor de gen feminin, acolo unde acestea sunt subreprezentate din cauza unor bariere socio-culturale și/sau instituționale.

În acest sens vor fi întreprinse următoarele acțiuni:

- Asigurarea obiectivelor privitoare la egalitatea de gen ca oportunitate în procedurile de recrutare, motivare, promovare și remunerare a personalului U.M.F. Cluj-Napoca în politica de resurse umane a universității;
- Implementarea sesiunilor de formare față în față și/sau online cu privire la distorsiunile cognitive implicate în generarea și menținerea inegalităților de gen în contextul recrutării, motivării, promovării și remunerării personalului;
- Descrierea detaliată a fișei de post precum și a abilităților specifice necesare pentru ocuparea postului;
- Informarea transparentă privitoare la oportunitățile de creștere în carieră.

## **LEGISLATIE**

### **CADRUL DE REGLEMENTARE AL UNIVERSITĂȚII DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE**

#### **„ IULIU HATIEGANU „ ÎN CEEA CE PRIVEȘTE EGALITATEA DE ȘANSE ȘI TRATAMENT**

##### **1. Egalitatea de șanse și tratament în raporturile de muncă**

**La nivelul U.M.F. Cluj-Napoca** este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sexuală sau hărțuire psihologică bazată pe criteriul de sex în ceea ce privește:

- Alegerea sau exercitarea unei profesii sau activități pentru care persoana îndeplinește condițiile legale;



- Accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare;
- Promovare pe nivel ierarhic, în condițiile legii, pentru persoana care îndeplinește condițiile de a fi promovată;
- Condițiile de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă;
- Condițiile de concediere;
- Accesul la organizații patronale, sindicale și organism profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

**La nivelul U.M.F.Cluj-Napoca** este interzisă orice formă de discriminare prin practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă referitoare la:

- Anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor, selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- Încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
- Stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- Stabilirea remunerației;
- Evaluarea performanțelor profesionale;
- Aplicarea măsurilor disciplinare;
- Dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate ;
- Orice alte condiții de prestare a muncii.
- Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex sau gen;
- Statutul familial sau marital nu pot constitui motive de discriminare, cu respectarea regimului incompatibilităților legale.

Nu sunt considerate discriminări:

- Măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului.

## **2. Egalitatea de șanse și tratament în contextul procesului de predare și cercetare**

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca se angajează să promoveze un mediu propice recrutării, păstrării și progresului în carieră pentru persoanele de sex feminin implicate în procesul didactic de predare - cercetătoare, respectă pe deplin legislația Uniunii Europene privind egalitatea de gen prin luarea măsurilor care

vizează abordarea dezechilibrelor de gen în procesul decizional și consolidarea dimensiunii de gen în programele de cercetare.

Se va asigura și promova respectul reciproc și asigurarea de oportunități egale pentru angajații U.M.F. Cluj-Napoca.

Adoptarea de măsuri pozitive menite să prevină inegalitățile, promovarea, atât pe plan intern cât și pe plan extern a valorilor care asigură egalitatea de șanse în cadrul universității.

Vor fi adoptate condiții de muncă și aranjamente flexibile și prietenoase familiei, atât pentru bărbați cât și pentru femei.

Se menționează că pentru concursurile de angajare pe un post didactic sau de cercetare se respectă condițiile din Legea nr.1/2011 a Educației Naționale, la care pot participa cetățeni români sau cetățeni străini, fără nici o discriminare pe criteriul genului.

Conform dispozițiilor legale, persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv, nu pot ocupa funcții concomitent, astfel încât unul sau una să se afle față de celălalt sau cealaltă într-o poziție de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași universitate și nu pot fi numiți în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs ale căror decizii afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv.

În acord cu prevederile Legii nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, în cadrul U.M.F. Cluj-Napoca sunt interzise următoarele fapte, săvârșite pe criteriu de gen:

- îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avariarea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare.
- nerespectarea confidențialității în evaluare;
- discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.
- abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;

- abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare din subordine;

## **ASIGURAREA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ. ECHILIBRUL DINTRE PERSOANE**

### **Prevederi generale și analiză în context legislativ**

Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată contribuie la egalitatea de șanse și incluziune socială, prin promovarea femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă și voluntară privitoare la responsabilitățile de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor.

În Universitatea de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu” Cluj-Napoca se respectă regulile privitoare la protecția maternității la locul de muncă și acordarea, în condițiile legii, a concediului pentru risc maternal, de maternitate, paternal, de creștere a copilului, de acomodare, de îngrijire a copilului bolnav, de îngrijire a sănătății sau supraveghere a copilului.

Legislație incident:

**O.U.G. nr.96/2003**

### **Maternitatea**

Maternitatea nu poate constitui motiv de discriminare.

Universitatea de Medicină și Farmacie “Iuliu Hațieganu” respectă regulile privind protecția maternității, conform legislației naționale **O.U.G. nr.96/2003**.

Tratamentele mai puțin favorabile aplicate unei femei legate de sarcină sau de concediu de maternitate sunt interzise.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

Salariatele au dreptul la concediu pentru risc maternal.

În cazul în care activitățile profesionale care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă nocive, se vor evalua de către universitate prin structura specializată.

Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, înainte și după naștere, salariatele au dreptul la concediu de maternitate, din care au obligația de a efectua minimum 42 zile de concediu de lăuzie, conform reglementărilor legale.

### **Legea nr.210/1999**

#### **Paternitatea**

Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute de prezenta **Legea nr.210/1999 privind concediul paternal.**

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie, tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

#### **Responsabilități familiale**

Oricare dintre părinții firești ai copilului, una dintre persoanele care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, precum și persoana care a fost numită tutore beneficiază de concediu plătit pentru creșterea

copilului în vârstă de până la doi ani, respective 3 ani, în cazul copilului cu dizabilități, dacă îndeplinește condițiile de acordare prevăzute de lege.

Oricare tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privitor la concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare.

Acordarea concediilor legate de responsabilitățile familiale nu poate fi condiționată sau restrânsă în funcție de sexul persoanei solicitante.

### **Hărțuirea și Violenta de Gen**

Violența de gen și hărțuirea sunt considerate fapte grave, de natură să aducă atingere prestigiului academic.

Prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex.

Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" condamnă aceste fapte și manifestări, indiferent de locul și de momentul în care sunt săvârșite și interzice orice comportament de hărțuire, hărțuire sexuală, hărțuire psihologică sau hărțuire morală la locul de muncă pe criteriu de sex.

Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform legislației în vigoare, dacă nu intră sub incidența legii penale

Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat:

- de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic,
- de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia. De asemenea, constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la

salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

### **Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 (\*\*republicată\*\*) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**Constituie contravenție**, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

Constituie contravenție, conform ordonanței mai sus menționate , refuzarea accesului unei persoane sau unui grup de persoane la sistemul de educație de stat sau privat, la orice formă, grad și nivel, din cauza apartenenței acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză.

Prevederile se aplică tuturor fazelor sau etapelor din sistemul educațional, inclusiv la admiterea sau la înscrierea în unitățile ori instituțiile de învățământ și la evaluarea ori examinarea cunoștințelor.

Constituie contravenție conform Ordonanței 137/2000, solicitarea unor declarații doveditoare ale apartenenței acelei persoane sau acelui grup la o anumită etnie, care să condiționeze accesul unei

persoane sau unui grup de persoane la educație în limba maternă. Excepție face situația în care în învățământul liceal și universitar candidații concurează pe locuri special acordate pentru o anumită minoritate și se impune dovedirea, printr-un act din partea unei organizații legal constituite a minorității respective, a apartenenței la această minoritate.

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, orice îngrădiri pe criterii de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată în procesul de înființare și de acreditare a instituțiilor de învățământ înființate în cadrul legislativ în vigoare.

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

- 1) dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;
- 2) dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;**
- 3) drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- 4) drepturile civile, în special:
- 5) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
- 6) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
- 7) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
- 8) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
- 9) dreptul de proprietate;
- 10) dreptul la moștenire;
- 11) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;**
- 12) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;**
- 13) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
- 14) dreptul de petiționare.
- 15) drepturile economice, sociale și culturale, în special:
- 16) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;**
- 17) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;

18) dreptul la locuință;

**19) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;**

**20) dreptul la educație și la pregătire profesională;**

21) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;

Exercitarea drepturilor enunțate privește persoanele aflate în situații comparabile, iar orice persoană fizică sau juridică are obligația să respecte aceste drepturi.

### **Discriminarea**

- Prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

### **Hărțuirea**

- **Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:**
  - a) conduită ostilă sau nedorită;
  - b) comentarii verbale;
  - c) acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.



Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

### **Analiză și context legislativ**

#### **Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 (\*\*republicată\*\*) privind egalitatea de șanse și de tratament între persoane**

Legea definește noțiunea de **acțiuni pozitive** ca fiind acele acțiuni speciale întreprinse temporar pentru a accelera realizarea egalității de șanse între persoane, precizând de asemenea că nu reprezintă discriminare măsurile speciale pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului sau acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați.

Legea 202/2002 definește de asemenea termeni care denotă principalele categorii de încălcare a acestor principii, cum sunt:

- **discriminarea directă** – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- prin **discriminare indirectă** se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare
- **hărțuirea** – situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **hărțuirea sexuală** – situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității

unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

- **hărțuirea psihologică** - orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral.

### **Scurtă prezentare**

#### **Legea educației naționale nr. 1 din 5 ianuarie 2011**

Legea Educației Naționale asigură cadrul legal pentru exercitarea sub autoritatea statului român a dreptului fundamental la învățătură pe tot parcursul vieții.

Legea reglementează structura, funcțiile, organizarea și funcționarea sistemului național de învățământ de stat, particular și confesional și promovează învățământul orientat pe valori, creativitate, capacități cognitive, capacități volitive și capacități acționale, cunoștințe fundamentale și cunoștințe, competențe și abilități de utilitate directă, în profesie și în societate.

Principiile care reglementează activitatea studenților în cadrul comunității universitare sunt :

**a) principiul nediscriminării - în baza căruia toți studenții beneficiază de egalitate de tratament din partea instituției de învățământ superior; orice discriminare directă sau indirectă față de student este interzisă;**

b) principiul dreptului la asistență și la servicii complementare gratuite în învățământul superior de stat - exprimat prin: consilierea și informarea studentului de către cadrele didactice, în afara orelor de curs, seminar sau laboratoare; consilierea în scopul orientării profesionale; consilierea psihologică; acces la principalele cărți de specialitate și publicații științifice, inclusiv prin accesul la bibliotecile universitare și bibliotecile centrale universitare; acces la datele referitoare la situația școlară personală;

**c) principiul participării la decizie - în baza căruia deciziile în cadrul instituțiilor de învățământ superior sunt luate cu participarea reprezentanților studenților;**

**d) principiul libertății de exprimare - în baza căruia studenții au dreptul să își exprime liber opiniile academice, în cadrul instituției de învățământ în care studiază;**

**e) principiul transparenței și al accesului la informații - în baza căruia studenții au dreptul de acces liber și gratuit la informații care privesc propriul parcurs educațional și viața comunității academice din care fac parte, în conformitate cu prevederile legii.**

Printre principiile Principiile **învățământul** preuniversitar și **superior** și care au un impact major în respectarea egalității de șanse și tratament în interiorul comunităților academice, enumerăm:

- a) **principiul echității - în baza căruia accesul la învățare se realizează fără discriminare;**
- b) **principiul calității** - în baza căruia activitățile de învățământ se raportează la standarde de referință și la bune practici naționale și internaționale;
- c) **principiul relevanței** - în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;
- d) **principiul eficienței** - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;
- e) **principiul recunoașterii** și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;
- f) principiul asigurării egalității de șanse;
- g) principiul libertății academice;
- h) principiul transparenței - concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- i) principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice;
- j) principiul incluziunii sociale;
- k) principiul centrării educației pe beneficiarii acesteia;

**Ordinul nr. 3.666 din 30 martie 2012 privind aprobarea Codului drepturilor și obligațiilor studentului**

- Propaganda politică, precum și orice formă de discriminare individuală sau de grup sunt interzise în cadrul instituțiilor de învățământ superior.
- Drepturile studenților cu dizabilități fizice în desfășurarea activităților academice și a celor sociale și culturale sunt prevăzute la art. 118 alin. (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.
- În învățământul superior nu sunt admise discriminări pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

Studentii cu dizabilități fizice au dreptul să aibă căi de acces adaptate acestora în totalitatea spațiilor universitare, precum și condiții pentru desfășurarea normală a activităților academice, sociale și culturale în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

### **Analiza și scurtă prezentare**

### **Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 (\*\*republicată\*\*) privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.**

### **Universitatea de Medicină și Farmacie ”Iuliu Hațieganu” din Cluj-Napoca respectă drepturile persoanelor cu handicap și aplică întocmai legislația națională.**

Protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap au la bază următoarele principii:

- a) respectarea drepturilor și a libertăților fundamentale ale omului;
- b) prevenirea și combaterea discriminării;
- c) egalizarea șanselor;
- d) egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
- e) solidaritatea socială;
- f) responsabilizarea comunității;
- g) subsidiaritatea;
- h) adaptarea societății la persoana cu handicap;
- i) interesul persoanei cu handicap;
- j) abordarea integrată;
- k) parteneriatul;
- l) libertatea opțiunii, a controlului sau/și a deciziei asupra propriei vieți, a serviciilor și formelor de sprijin de care beneficiază;
- m) abordarea centrată pe persoană în furnizarea de servicii;
- n) protecție împotriva neglijării și abuzului;
- o) alegerea alternativei celei mai puțin restrictive în determinarea sprijinului și asistenței necesare;
- p) integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap, cu drepturi și obligații egale cu ale tuturor celorlalți membri ai societății, cu respectarea nevoilor specifice persoanelor cu handicap.

### **Analiză și scurtă prezentare**

**Legea nr.53/2003 Codul Muncii – cu modificările și completările ulterioare**

**Principii fundamentale. Articolul 5**

**Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca respectă drepturile salariaților și combate prin măsuri urgente orice formă de discriminare**

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Domeniu de aplicare

### **Analiză și scurtă prezentare**

**Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securității și sănătății în muncă, forma actualizată Universitatea de Medicină și Farmacie ” Iuliu Hațieganu ” din Cluj-Napoca respectă drepturile salariaților privind sănătatea și securitatea în muncă**

Legea are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a salariaților/lucrătorilor.

Legea stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, respectarea principiilor de nediscriminare, instruirea salariaților/lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

### **LEGE nr. 544 din 12 octombrie 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public**

Accesul mijloacelor de informare în masă la informațiile de interes public este garantat.

Activitatea de culegere și de difuzare a informațiilor de interes public, desfășurată de mijloacele de informare în masă, constituie o concretizare a dreptului cetățenilor de a avea acces la orice informație de interes public.

Autoritățile publice au obligația să organizeze periodic, de regulă o dată pe lună, conferințe de presă pentru aducerea la cunoștință a informațiilor de interes public.

## **Analiză și scurtă prezentare**

### **LEGE-CADRU nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice**

#### **Principiile sistemului de salarizare**

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) **principiul legalității**, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;

b) **principiul nediscriminării**, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;

c) **principiul egalității**, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

d) **principiul importanței sociale a muncii**, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

e) **principiul stimulării personalului din sectorul bugetar**, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii;

f) **principiul ierarhizării**, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;

g) **principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale**, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;

h) **principiul sustenabilității financiare**, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii;

i) **principiul publicității** în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, precum și a altor drepturi în bani și/sau în natură pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.

Prezentul Regulament a fost întocmit în baza următoarelor acte normative:

- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- Legea nr. 1/2011 a educației naționale;
- Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între persoane, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
- Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ.



## CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE

400012 Cluj-Napoca, România  
str. Victor Babeș nr. 8  
Tel: +40-264-406841  
Fax: +40-264-594289  
E-mail: rectoratumf@umfcluj.ro

[www.umfcluj.ro](http://www.umfcluj.ro)



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

Anexa 9 la HCA nr. 29/18.10.2022

### Propunerile privind proiectul de buget pentru anul 2023

Nr. Crt.	Denumire obiectiv	Sursa de finanțare ( mii lei)			Total mii lei inclusiv TVA	Necesitatea si oportunitatea intervenției
		Buget	Surse proprii	Fonduri speciale		
	<b>Obiectiv de investiții nou</b>					Intocmire studiu de fezabilitate , proiect tehnic de execuție,și detalii tehnice de execuție în vederea Construirii unui Centru de Simulare pentru Dezvoltarea Competențelor Profesionale și Training și Centru de Chirurgie Experimentală și Training cu o suprafață desfășurată de aproximativ 19680 mp având regim de înălțime parțial 1S,parțial 2S,parțial 2S+P+2E,parțial 2S+P+2E+Er,parțial S+D+P+3E,parțial S+D+P+3E+Er, având ca funcțiuni amfiteatre,centre de simulare,biobază,centru de chirurgie experimentală,laboratoare,săli de lectură,birouri pentru profesori,parcare subterană,spații tehnice.Proiectul, prin spațiile nou create,va avea în vedere creșterea nivelului de pregătire al studenților univesității ,cu efecte imediate asupra gradului de integrare al acestora pe piața forței de muncă,respectiv crearea unor spații moderne de învățamant și cercetare.
1.	Construire Centru de Simulare pentru Dezvoltarea Competențelor Peofesionale și Training și Centru de Chirurgie Experimerntala și Training str.L.Pasteur nr.4-6,prof Gh.Marinescu nr.23		3100,00		3100,00	Obiectivul de investiții propus face parte din Planul de Strategie al Universității pe anul 2020-2024 aprobat prin HCA NR.10/13.04.2021
	<b>Alte cheltuieli de natura investitiilor</b>					Clădirea este degradată atât din punct de vedere fizic cât și moral datorită diverselor intervenții în timp.



2	Amenajare Centru de Cercetare privind Dezvoltarea Medicamentulu i Clădire Farmacia B		1500,00	24117,0 0	25617,0 0	Având in vedere starea actuală a clădirii se propune reabilitarea clădirii și dotarea spațiilor de învățământ existente la nivel european aceasta presupune: refacerea acoperișului și învelitorii, refacerea jgheaburilor si burlanelor, refacerea tâmplăriei , refacere pardoseli ,înlocuire instalații electrice , instalații sanitare , termice , instalație de ventilație ,montarea de camere video , instalații de semnalizare incendiu , iluminat de siguranta pentru evacuare. Lucrările propuse se vor executa în baza unui proiect aprobat din fonduri nerambursabile in proporție de 98%. Cofinanțare UMF Cluj 2%.
3.	Reabilitare Clădire Anatomie str.Clinicilor nr.3-5	4875,00	1625,00		6500,00	Se propune reabilitarea Clădirii Anatomie în vederea îmbunătățirii stării fizice a construcției, precum si a performanțelor energetice ale acesteia. Având în vedere că se dorește dotarea clădirii cu ascensor, soluționarea infiltrațiilor de apa din pereții de la subsolul clădirii precum si amenajarea de cabinete în podul clădirii. De asemenea se dorește refacerea instalațiilor, sanitare, termice, electrice, refacerea finisajelor, a pardoselilor, realizarea unui sistem de ventilație realizare instalații de curenți slabi și înlocuirea ferestrelor exterioare In urma reabilitării ,caracteristicile principale ale construcției nu se schimbă. Regim de înălțime : S+P+E+M Sc = 1577,00 mp Sd = 4731,00 mp
4	Reabilitare Cămin Studentesc nr.IX Hașdeu str.B.P.Hașdeu nr.38-66	380,00			380,00	In vederea reabilitării căminului studentesc nr IX din complexul Hașdeu este necesar elaborararea unui proiect tehnic de execuție ,respectiv a detaliilor tehnice de execuție conform HG.907/2006
5	Reabilitare Cămin Studentesc nr.X	450,00			450,00	In vederea reabilitării căminului studentesc nr X din complexul Hașdeu este



	Hașdeu str.B.P.Hașdeu Nr.38-66					necesar elaborarea unui proiect tehnic de execuție ,respectiv a detaliilor tehnice de execuție conform HG.907/2006
6	Reabilitare Clădire Emil Isac nr.13		450.00		450.00	Se propune elaborarea unui proiect tehnic și detalii tehnice de execuție pentru autorizarea lucrărilor de de amenajare și consolidare Clădire Emil Isac, ce va cuprinde amenajarea curții interioare, consolidarea cursivelor în baza expertizei tehnice 449/2022; precum și amenajarea spațiilor interioare
7	Reabilitare amfiteatru clădire Medicală II str.Clinicilor nr.2-4		500,00		500,00	Finalizarea lucrărilor de reabilitare a Amfiteatrului clădirii Medicală II
8	Inlocuire tâmplarie exterioară Clădire Farmacia Nouă, str. Creangă, nr. 12		350,00		350,00	Se propune înlocuirea tâmplăriei exterioare (a ferestrelor din lemn stratificat putrezite) aflate în momentul de față într-o stare de degradare avansată și care nu mai sunt funcționale, existând infiltrații de apă pe lângă ele la partea inferioară. Tâmplăria existentă se va înlocui cu tâmplărie de aceeași formă și dimensiuni, fără să se modifice golurile ferestrelor sau aspectul fațadelor unde se intervine
9.	Reabilitare Clădire Stomatologie str.A.Iancu nr.31		1800,00		1800,00	Se propune elaborarea unui proiect tehnic și execuție a lucrărilor de reparații capitale pe etajele 2 și 3 prin recompartimentări, refacerea instalațiilor electrice, sanitare , termice, ventilații si curenți slabi, refacerea finisajelor,, , precum și realizarea tuturor instalațiilor necesare clădirii din punct de vedere PSI. In urma executării acestora s-ar crea condiții optime utilizatorilor clădirii (studenți și cadre didactice), și s-ar putea autoriza la securitate la incendiu clădirea ,asigurând astfel toate condițiile de siguranță utilizatorilor conform cerințelor legislative actuale.



10	Reabilitare sală curs Ginecologie II str.B-dul 21 Decembrie		500,00		500,00	Se propun lucrări de reabilitare a sălii de curs prin refacerea acoperișului,refacerea tencuielii ,a zugrăvelilor interioare,refacerea instalațiilor și dotarea acestei Săli cu o centrală termica proprie în vederea asigurării confortului termic
11.	Elaborare Documentație pentru Autorizarea Lucrărilor de Desființare clădire C6- Biobaza.clădire C7-Sala Sport,clădire C8 Saivan		78,00		78,00	In vederea desființării Clădirii Corp C 6 – Biobaza ,clădirii corp C7-Sala Sport ,clădire Corp C8 Saivan este necesară întocmirea unei documentații pentru Autorizarea acestor lucrări,și obținerea Autorizației eliberată de Primaria Cluj-Napoca
12.	Elaborare Documentație pentru Autorizarea Lucrărilor de Desființare corp C9—Boxa Iepuri		15,00		15,00	In vederea desființării Clădirii Corp C 9 – Boxa Iepuri este necesară întocmirea unei documentații pentru Autorizarea acestor lucrări,și obținerea Autorizației eliberată de Primaria Cluj-Napoca
13	Lucrări PSI Clădire UMF	1000,00			1000,00	Se propune realizarea instalațiilor necesare din punct de vedere PSI (cum ar fi: instalație de iluminat de securitate pentru evacuare, instalație de detecție si semnalizare incendiu) si a altor lucrari de natura construcțiilor (montare usi rezistente la foc, realizare pereți din materiale cu un anumit grad de rezistență la foc, conform secenariilor de incendiu si a proiectelor de conformare la incendiu existente pentru cladirile UMF).



14.	Reabilitare terase și acoperiș terasa Clădire Decanate		400,00		400,00	Se propune reabilitarea teraselor și a acoperișului terasă a Clădirii Decanate, în vederea eliminării infiltrațiilor de apă cauzate de hidroizolațiile neetanșe. Lucrările vor viza desfacerea și refacerea straturilor componente (șapa, hidroizolație, finisaje din greso-granit) conform proiectului inițial, fără a aduce modificări soluțiilor tehnice inițiale adoptate.
15.	Achiziție teren Becaș		19516,0		19516,0 0	UBB Cluj-Napoca deține împreună cu UMF Cluj –Napoca un teren de 19099 mp situat în Cluj-Napoca pe str.Becaș nr.39. Din această suprafață UBB deține 3/5, respectiv 11439,6 mp ,iar UMF Cluj 2/5 respectiv 7626,4 mp. Se propune achiziționarea părții de teren, aparținând Universității Babeș –Bolyai, în vederea dezvoltării bazei materiale a Universității de Medicină și Farmacie Iuliu-Hațieganu.
16.	Elaborare Documentație pentru Avizarea Lucrarilor de Intervenție D.A.L.I. Hotel Socrates în vederea schimbării destinației		150,00		150,00	Se propune elaborarea unei documentații pentru avizarea lucrărilor de intervenții pentru reparații capitale, modernizare și schimbare de destinație la clădirea Hotel Socrates.
18.	Intocmire Studiu de fezabilitate teren Salicea		100,00		100,00	Se propune realizarea unui studiu de fezabilitate , în vederea relocării unor activități specifice Biobazei pe terenul existent în localitatea Salicea
19.	Bransamente utilități teren		350,00		350,00	Se propune dotarea terenului cu utilitățile existente în zona ,



**UMF**  
UNIVERSITATEA DE  
MEDICINĂ ȘI FARMACIE  
IULIU HAȚIEGANU  
CLUJ-NAPOCA

	Salicea					
<b>Total general - mii lei cu TVA</b>		<b>6705,00</b>	<b>30434,00</b>	<b>24117,00</b>	<b>61256,00</b>	

**La capitolul dotări independente:**

<b>Dotări independente</b>								
<b>venituri proprii - mii lei</b>			<b>fonduri speciale - mii lei</b>			<b>Cercetare - mii lei</b>		
<b>71.01.02</b>	<b>71.01.03</b>	<b>71.01.30</b>	<b>58.01</b>	<b>58.02</b>	<b>58.16</b>	<b>71.01.02</b>	<b>71.01.03</b>	<b>71.01.30</b>
7400,00	400,00	400,00		6500,00	764,00	2400,00	0,00	0,00