



UNIVERSITATEA
DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„VICTOR BABEȘ” DIN TIMIȘOARA

Cod Regulament: UMFVBT-STRATEGIE/RUMFT/27/2024

Anexă la H.S. nr. 130/11940/29.05.2024

Aprobat prin H.C.A. nr. 11/10905/14.05.2024



UMFT

VICTOR BABEȘ

**STRATEGIA INSTITUȚIONALĂ
PRIVIND UTILIZAREA EFICIENTĂ ȘI RESPONSABILĂ
A RESURSELOR UMANE DIN CADRUL**

**UNIVERSITĂȚII DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„VICTOR BABEȘ” DIN TIMIȘOARA**

2024-2029



Considerații generale

Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara, numită în continuare UMFVBT, este o instituție publică de învățământ superior de stat, cu personalitate juridică, caracter nonprofit, de interes public, independentă de ideologii, religii și doctrine politice, atașată tradiției gândirii libere, libertății academice, recunoașterii drepturilor și libertăților fundamentale ale omului și principiului supremației legii.

Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara a fost înființată prin *Decretul regal nr. 660/22.12.1944* și *Legea nr. 361/1945*, publicată în Monitorul Oficial nr.102 din 04 iunie 1945.

Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara funcționează ca instituție de stat aflată sub coordonarea Ministerului Educației, pe baza *Constituției României*, a *Legii învățământului superior nr. 199/2023*, a reglementărilor fundamentale ale statului de drept, cu respectarea *Declarației Universale a Drepturilor Omului* și ale principiilor *Declarației privind Libertatea Academică și Autonomia Instituțiilor de Învățământ Superior* (Lima, 1988).

Universitatea de Medicina si Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara își îndeplinește misiunea având la bază cea mai valoroasă resursă – resursa umană, reprezentată de personalul didactic și de cercetare, personalul didactic auxiliar și de cercetare auxiliar, precum și de personalul administrativ.

Resursa umană, fiind o categorie a resurselor economice, care sintetizează potențialul de muncă al unei entități, este cea mai valoroasă avuție a unei organizații. Ea poartă cu sine cel mai important principiu al dezvoltării și anume inovarea, fără de care competitivitatea actuală este de neconceput. Aceasta constituie sursa unicității activității desfășurate în cadrul UMFVBT, precum și elementul creator, activ și coordonator al activității din cadrul UMFVBT, influențând decisiv eficacitatea utilizării resurselor materiale, financiare și informaționale.

Idealul educațional al UMFVBT constă în dezvoltarea liberă, integrală și armonioasă a individualității umane, în formarea personalității autonome și în asumarea unui sistem de valori care sunt necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală și profesională, pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial, pentru participarea cetățenească activă în societate, pentru incluziune socială și pentru angajare pe piața muncii.

Prezenta Strategie cuprinde următoarele elemente:

- a) cunoașterea situației actuale;
- b) proiecția și evaluarea privind resursa umană necesară, raportate la nevoia reală a UMFVBT, pe activități de predare, cercetare și administrative;
- c) direcții de acțiune și obiective specifice;
- d) planul de acțiuni.

În vederea realizării în cele mai bune condiții a obiectivelor sale, UMFVBT se organizează și funcționează după următoarele principii:



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

- a) principiul autonomiei universitare;
- b) principiul libertății academice;
- c) principiul răspunderii publice;
- d) principiul asigurării calității;
- e) principiul echității;
- f) principiul eficienței manageriale și financiare, în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale adecvate, prin gestionarea resurselor existente;
- g) principiul transparenței;
- h) principiul respectării drepturilor și libertăților membrilor comunității universitare;
- i) principiul libertății de mobilitate națională și internațională a studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor;
- j) principiul centrării educației pe student;
- k) principiul relevanței, în baza căruia educația răspunde nevoilor de dezvoltare personală și social-economice;
- l) principiul garantării identității culturale a tuturor membrilor comunității academice și dialogului intercultural;
- m) principiul asumării, promovării și păstrării identității naționale și a valorilor culturale ale poporului român;
- n) principiul recunoașterii și garantării drepturilor persoanelor aparținând minorităților naționale, dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;
- o) principiul asigurării egalității de șanse și nediscriminării;
- p) principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii și doctrine politice și religioase;
- q) principiul consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor;
- r) principiul participării studenților în luarea deciziilor.

Mobilizarea și valorificarea pe deplin a capacităților resurselor umane, prin recunoașterea și motivarea lor adecvată pentru a realiza activitățile la un nivel optim de implicare și eficiență, necesită o abordare sistematică și deliberată, și nu pot fi realizate într-un mod nesistematizat sau accidental.

Prin urmare, o strategie fundamentală de resurse umane, axată pe necesitatea esențială a universității pentru personal adecvat, bine pregătit profesional, recunoscut și motivat în mod corespunzător, reprezintă o premisă crucială pentru atingerea obiectivelor instituționale la un nivel înalt de performanță.

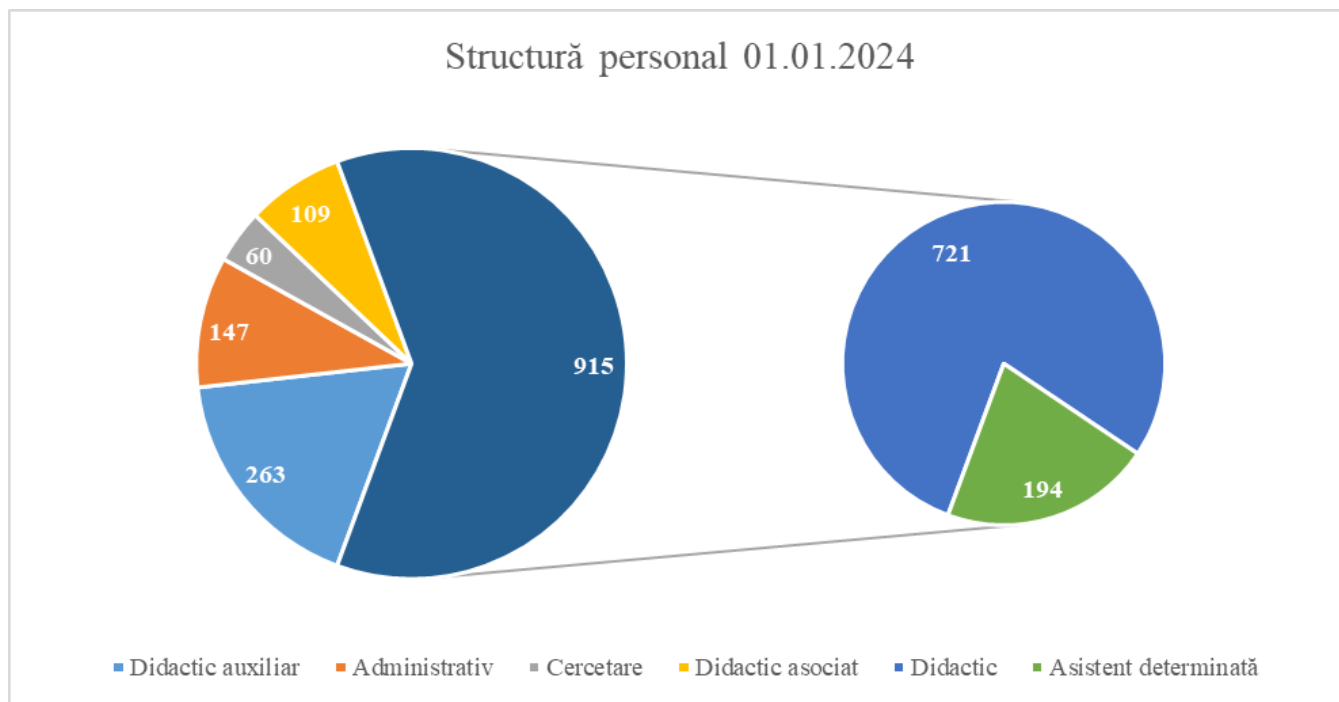
Pentru realizarea misiunii, este necesar să identificăm un proces bine structurat de prioritizare și organizare strategică a resurselor umane. Așadar, este oportun să combinăm cunoașterea situației actuale cu o previziune solidă a obiectivelor viitoare.

Situația actuală

Din perspectiva prezenței pe piața forței de muncă, Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara este unul dintre angajatorii principali și dezirabili ai regiunii de Vest.

La data de 1 ianuarie 2024, UMFVBT avea 1494 de angajați și colaboratori. Din totalul acestora, 61,24% îl reprezintă personalul didactic titular și suplitor (asistent universitar perioadă determinată), 4,02%

personalul implicat în proiecte și contracte de cercetare, 17,6% personalul didactic auxiliar, 9,84% personalul administrativ (nedidactic) și 7,3% colaboratori (personal didactic asociat), conform graficului de mai jos:



Grafic nr. 1 – Distribuția personalului la 01.01.2024

În ceea ce privește acoperirea activităților didactice, la data de 01 ianuarie 2024, în statul de funcții a fost prevăzut un număr de 1320 de posturi legal constituite, din care 405 au fost vacante. Gradul de ocupare generalizat, având în vedere numărul de posturi ocupate și numărul de posturi vacante a fost de 69,32%, conform tabelului de mai jos:

Nr. crt	Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara	Nr. posturi profesor universitar		Nr. posturi conferențiar universitar		Nr. posturi șef lucrări		Nr. posturi asistent universitar		Nr. posturi asistent universitar perioadă de determinată	Total posturi		Total posturi legal constituite
		ocupate	vacante	ocupate	vacante	ocupate	vacante	ocupate	vacante		ocupate	vacante	
0		124	40	160	48	207	92	424	225	194	915	405	1320
1	% din total posturi legal constituite	12.42%		15.76%		22.65%		49.17%					-
2	% ocupate din total posturi ocupate	13.55%		17.49%		22.62%		46.34%					-
3	% vacante din total posturi vacante		9.88%		11.85%		22.72%		55.56%				-
4	% din total posturi prof.+ conf (ocupate)	21.52%											
5	% din total posturi ocupate prof.+ conf (ocupate)	31.04%											
6	% din total posturi prof.+ conf (ocupate+vacante)	28.18%											
Grad de ocupare total UMFVBT la 01.01.2024 (număr posturi ocupate/număr total posturi)											69.32%		

Tabel nr. 1 – Gradul de ocupare general la 01.01.2024

De reținut este faptul că din totalul de 405 de posturi (norme didactice) vacante, majoritatea sunt acoperite în regim cumul-plata cu ora de către personalul didactic titular, astfel încât gradul de ocupare efectiv depășește nivelul de 70%, nivel necesar pentru menținerea acreditărilor deținute.

Menționăm că, în Graficul nr. 1, la categoria personal didactic asociat, sunt prevăzuți angajații care au solicitat să desfășoare activitate didactică în regim plata cu ora doar pentru semestrul I al anului universitar



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

2023-2024, iar pentru semestrul al II-lea urmează să se organizeze o nouă sesiune înainte de începerea semestrului.

La data de 1 ianuarie 2024, în cadrul Universității de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara au fost înmatriculați un număr de 7.868 de studenți și 3.313 rezidenți.

Pentru menținerea acreditărilor deținute, în domeniul Sănătate, este necesar ca raportul minim dintre cadre didactice și studenți să fie de cel puțin 1/6. În cadrul UMFVBT, conform evaluărilor individuale ale programelor de studii, la toate programele de studii, precum și conform evaluării preliminare pentru semestrul I al anului universitar 2023-2024, acest raport este îndeplinit.

Și având în vedere că toate posturile didactice vacante sunt acoperite în regim plata cu ora, fie de către personal didactic titular, fie de către personal didactic asociat, raportul dintre numărul de posturi (numărul de norme) și studenți este de 1/5,96.

Proiecția și evaluarea privind resursa umană necesară

Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara, ca orice altă entitate, nu poate să funcționeze fără personal calificat și înalt calificat.

Proiecția și evaluarea privind resursa umană necesară, raportate la nevoia reală a UMFVBT, pe activități de predare, se realizează anual prin întocmirea statelor de funcții pentru personalul didactic și a statelor de funcții pentru personalul didactic auxiliar și administrativ.

În ceea ce privește structura personalului didactic, pentru menținerea acreditărilor deținute, precum și în vederea dezvoltării instituționale atât privind creșterea numărului de studenți și a programelor de studii, cât și a calității învățământului/actului educațional, Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara trebuie să îndeplinească și să mențină indicatorii critici de personal privind acreditarea de către instituțiile/organismele autonome de auditare a calității educaționale naționale, europene și internaționale, după cum urmează:

- raportul cadre didactice/studenți să fie de cel puțin 1/6;
- cel puțin 70% din totalul posturilor didactice din statul de funcții sunt acoperite cu cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate;
- dintre cadrele didactice menționate la lit. b), cel puțin 25% sunt profesori universitari și conferențieri universitari.

Acești indicatorii critici reprezintă cel mai important criteriu în baza căruia:

- se întocmesc anual statele de funcții;
- se propune și se aprobă scoaterea la concurs a public a posturilor didactice vacante;
- se aprobă menținerea statutului/calității de titular a personalului didactic titular care îndeplinește/a îndeplinit vârsta de pensionare;
- se aprobă solicitările de angajare în calitate de cadru didactic asociat;
- se aprobă prelungirea contractelor individuale de muncă încheiate cu durată determinată ale asistenților universitari.



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

Evaluarea nivelului real necesar de posturi didactice intră în competența Șefilor catedrelor universitare, Șefilor clinicilor universitare și a Directorilor de departament, ca actori primari în asigurarea acoperirii normelor din statele de funcții.

După aprobarea statelor de funcții anuale, Șefii catedrelor universitare, Șefii clinicilor universitare și Directorii de departament propun conducerii UMFVBT acoperirea posturilor/normelor vacante cu personal didactic titular sau asociat, astfel încât procesul didactic să se desfășoare în condiții optime de calitate.

Nu în ultimul rând, Decanul fiecărei facultăți se preocupă constant de menținerea unui grad de acoperire adecvat care se permite desfășurarea în condiții optime de calitate a procesului educațional, la toate programele de studii, conform strategiei de dezvoltare a facultății pe care o conduce.

Proiecția și evaluarea privind resursa umană necesară, raportate la nevoia reală a UMFVBT, pe activități administrative, se realizează ori de câte ori este necesar, în special odată cu extinderea activității, prin stabilirea de atribuții și responsabilități noi prin modificări legislative, dar și prin dezvoltarea/extinderea bazelor patrimoniale.

În ceea ce privește structura personalului didactic auxiliar și administrativ, fiecare conducător de structură administrativă evaluează nivelul real de resurse umane necesar pentru desfășurarea tuturor activităților care intră în competența structurii pe care o conduce.

Conducerea UMFVBT, în acord cu legislația în vigoare și cu normativele interne, cu asumarea răspunderii publice, precum și cu încadrare în bugetul aprobat, analizează în mod obiectiv toate solicitările de constituire/înființare de noi posturi, precum și toate solicitările de scoatere la concurs public a posturilor vacante.

În ceea ce privește structura personalului implicat în proiecte și contracte de cercetare, structura de personal este evaluată individual pentru fiecare proiect/contract de cercetare, cu încadrare în buget, este aprobată de către autoritatea finanțatoare, iar conducerea aprobă înființarea de posturi în afara organigramei pentru aceste activități.

DIRECȚII DE ACȚIUNE ȘI OBIECTIVE SPECIFICE

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1: Îndeplinirea indicatorilor critici de personal pentru menținerea acreditărilor deținute

Obiectiv specific 1.1.: Selecția de personal prin raportare la nevoia reală UMFVBT pentru asigurarea raportului cadre didactice/studenti de cel puțin 1/6;

Obiectiv specific 1.2.: Asigurarea la nivelul resursei umane a unei proporții echitabile între cadrele didactice cu grade didactice diferite, ținând cont de nevoile reale ale UMFVBT pentru acoperirea posturilor didactice din statul de funcții în proporție de cel puțin 70% cu cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate;

Obiectiv specific 1.3.: Asigurarea unui procent de cel puțin 25% din numărul total de cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate să fie profesori universitari și conferențieri universitari;



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2: Motivarea și retenția personalului UMFVBT

Obiectiv specific 2.1.: Menținerea unui nivel salarial atractiv;

Obiectiv specific 2.2.: Motivarea salarială a atribuțiilor complexe/suplimentare;

Obiectiv specific 2.3.: Motivarea indirectă (non-salarială);

Obiectiv specific 2.4.: Reducerea încărcăturii didactice efective;

Obiectiv specific 2.5.: Digitalizarea proceselor de management a resurselor umane;

DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3: Transparență, consiliere și comunicare internă

Obiectiv specific 3.1.: Prevenirea conflictului de interese din cadrul UMFVBT.

Obiectiv specific 3.2.: Comunicarea internă și informarea personalului UMFVBT cu privire la noutățile legislative și la drepturile și obligațiile pe care acesta le are, precum și cu privire la modul în care le poate exercita;

Obiectiv specific 3.3.: Transparență decizională și consultare.

Senatul Universității de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara a aprobat prezenta Strategie în ședința din data de 29.05.2024, dată la care intră în vigoare.

Rector,

Prof. univ. dr. Octavian Marius Crețu

Semnătura olografă este aplicată pe varianta originală a documentului care se păstrează în arhiva Senatului universitar. Prezentul act are aceeași forță juridică ca și documentul original.



PLANUL DE ACȚIUNE

pentru implementarea Strategiei instituționale privind utilizarea eficientă și responsabilă a resurselor umane din cadrul Universității de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara, 2024-2029

Nr. crt.	Direcția de acțiune	Obiective specifice	Acțiuni	Responsabili	Perioadă/Termen de implementare
1	D.A.1: Îndeplinirea indicatorilor critici de personal pentru menținerea acreditărilor deținute	O.S.1.1.: Selecția de personal prin raportare la nevoia reală UMFVBT pentru asigurarea raportului cadre didactice/studenti de cel puțin 1/6	Scoaterea la concurs a posturilor didactice vacante	Consiliul Facultății, Consiliul de administrație	Anual/Semestrial
			Acoperirea tuturor posturilor didactice vacante în regim plata cu ora de către personal didactic titular și/sau asociat	Directorii de departament	Semestrial
			Prelungirea contractelor individuale de muncă ale asistenților universitari angajați pe durată determinată	Consiliul Facultății, Consiliul de administrație	Anual
		O.S.1.2.: Asigurarea la nivelul resursei umane a unei proporții echitabile între cadrele didactice cu grade didactice diferite, ținând cont de nevoile reale ale UMFVBT pentru acoperirea posturilor didactice din statul de funcții în proporție de cel puțin 70% cu cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate	Acoperirea posturilor didactice din statul de funcții al personalului didactic astfel încât numărul de posturi vacante să nu depășească 30%	Decan	Anual, la întocmirea statelor de funcții pentru personalul didactic
		O.S.1.3.: Asigurarea unui procent de cel puțin 25% din numărul total de cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate să fie	Menținerea unei piramide a funcțiilor didactice astfel încât funcțiile de nivel inferior să fie mai numeroase decât funcțiile de nivel superior	Director de departament, Decan	Anual, la întocmirea statelor de funcții pentru personalul didactic
		O.S.1.3.: Asigurarea unui procent de cel puțin 25% din numărul total de cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate să fie	Constituirea de posturi vacante de conferențiar universitar și profesor universitar pentru a se menține procentul de minimum 25% din	Director de departament, Decan	Anual, la întocmirea statelor de funcții pentru personalul didactic



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

		profesori universitari și conferențieri universitari	titulari să ocupe funcțiile de conferențiar universitar și/sau profesor universitar, dar nu mai mult de 50%		
			Analizarea obiectivă a solicitărilor de menținere a statutului/calității de titular după împlinirea vârstei de 65 pentru asigurarea procentului de cel puțin 25% din numărul total de cadre didactice titulare cu norma de bază în universitate să fie profesori universitari și conferențieri universitari, dar nu mai mult de 50%	Consiliul de administrație	Permanent
2	D.A.2: Motivarea și retenția personalului UMFVBT	O.S.2.1.: Menținerea unui nivel salarial atractiv	Menținerea pachetului salarial la un nivel superior față de grila națională guvernamentală, prin finanțare din veniturile proprii ale universității, cu încadrare în bugetul aprobat	Consiliul de administrație	Anual/Semestrial
		O.S.2.2.: Motivarea salarială a atribuțiilor complexe/suplimentare	Acordarea de salarii diferențiate pentru personalul care este desemnat a desfășura activități suplimentare față de cele prevăzute în fișa postului	Consiliul de administrație	Permanent
			Acordarea de salarii diferențiate pentru personalul care desfășoară, din proprie inițiativă,	Consiliul de administrație	Permanent



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

			activități culturale, sportive etc. care contribuie la promovarea și dezvoltarea imaginii instituționale		
	O.S.2.3.: Motivarea indirectă (non-salarială)		Asigurarea/decontare a navei pentru personalul didactic care desfășoară activități didactice în extensiile Lugoj și Deva	Conducerea UMFVBT	Permanent
			Asigurarea/decontare a cazării pentru personalul didactic care desfășoară activități didactice în extensia Deva	Conducerea UMFVBT	Permanent
			Decontarea taxelor de publicare a articolelor științifice și/sau a deplasărilor la evenimente științifice de interes	Consiliul de administrație	Permanent
			Acordarea de sprijin financiar în ceea ce privește formarea profesională, inclusiv în domeniul pregătirii și perfecționării psihopedagogice	Conducerea UMFVBT	Permanent
	O.S.2.4.: Reducerea încărcăturii didactice efective		Includerea în norma didactică a activităților de îndrumare a elaborării lucrărilor de licență, a disertațiilor de masterat și a tezelor de doctorat, după caz	Consiliul de administrație, Senatul universitar	Începând cu anul universitar 2024-2025
	O.S.2.5.: Digitalizarea proceselor de management a resurselor umane		Implementarea unei aplicații mobile care să optimizeze procesele de management al resurselor umane	Direcția Resurse Umane, Consiliul de administrație	Termen: 31.12.2024



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

			Implementarea unei aplicații/platforme informatice pentru desfășurarea evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale	Direcția Resurse Umane, Consiliul de administrație	Termen: 31.12.2025
3	D.A.3: Transparență , consiliere și comunicare internă	O.S.3.1.: Prevenirea conflictului de interese din cadrul UMFVBT	Actualizarea în permanență a reglementărilor interne de resort	Oficiul juridic, Comisia de etică a UMFVBT, Consiliul de administrație, Senatul universitar	Permanent
			Transmiterea periodică a unei informări pe e-mailul instituțional al tuturor angajaților UMFVBT cu detalii privind situațiile de incompatibilitate și/sau conflictele de interese	Direcția Resurse Umane, Serviciul Comunicare și Media Digitală, Cancelaria Rectorului	Trimestrial
			Implicarea proactivă a actorilor implicați în circuitul documentelor și a factorilor de decizie din cadrul UMFVBT privind identificarea și semnalarea posibilelor conflicte de interese și/sau situații de incompatibilitate	Direcția Resurse Umane, Oficiul Juridic, Direcția Secretariat General Universitate, Cancelaria Rectorului, Direcția Generală Administrativă, Decanate, Prorectorate, CSUD, Directorii de departament	Permanent



UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

			Trimiterea periodică de e-mailuri informative pe adresele de e-mail instituționale ale salariaților și/sau ale studenților, cu orice modificare legislativă, precum și ori de câte ori se consideră necesară clarificarea sau aducerea de detalii suplimentare referitor la activitatea curentă desfășurată	Direcția Resurse Umane, Serviciul Comunicare și Media Digitală, Cancelaria Rectorului	Lunar / Bilunar, după caz
		O.S.3.2.: Comunicarea internă și informarea personalului UMFVBT cu privire la noutățile legislative și la drepturile și obligațiile pe care acesta le are, precum și cu privire la modul în care le poate exercita	Trimiterea, în format letric, prin registratura UMFVBT, a noutăților legislative sau a altor modificări de interes pentru comunitatea academică, tuturor actorilor interesați/implicați	Oficiul Juridic, Direcția Resurse Umane, Direcția Secretariat General Universitate, Cancelaria Rectorului,	Permanent
		O.S.3.3.: Transparență decizională și consultare	Publicarea pe pagina de internet a universității a deciziilor și hotărârilor structurilor de conducere	Directorii de departament, Decani, Director CSUD, Directori Școlilor Doctorale, Rector, Președinte al Senatului	Permanent