

REGULAMENT-CADRU DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A UNIVERSITĂȚII EMANUEL DIN ORADEA

CAPITOLUL I. CONSIDERAȚII GENERALE, PRINCIPII

Art. 1. (1). Prezentul Regulament intern are ca bază juridică Codul muncii, Carta universității, cu modificările și completările ulterioare, Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, Statutul de organizare și funcționare a Cultului Creștin Baptist - Uniunea Bisericilor Creștine Baptiste din România, aprobat prin H.G. nr. 58/2008, precum și actele normative în vigoare referitoare la legislația muncii, fiind elaborat de către angajator cu consultarea coordonatorilor de departamente, servicii. Este structurat cu prioritate pe reguli privind:

- a) respectarea specificului dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România;
- b) respectarea principiului nediscriminării și înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul societății;
- e) procedura de soluționare a problemelor referitoare la salariați;
- f) disciplina muncii în unitate, abaterile disciplinare și procedura disciplinară;
- g) alte dispoziții specifice.

(2). Prevederile *Statutului și Mărturisirii de Credință a Cultului Creștin Baptist din România* asigură specificul de universitate confesională, vocațională, cu o puternică componentă didactică și de cercetare, Carta, Regulamentele și Metodologiile fiind elaborate astfel încât să asigure desfășurarea optimă a procesului de învățământ, educație și cercetare, potrivit cu obiectivele specifice universității: *academic-didactic, de cercetare și misionar*.

(3). Regulamentul intern va fi adus la cunoștința salariaților, producându-și efectele din momentul încunoștințării acestora și se afișează la sediul central al universității.

Art. 2. (1). Ethosul Universității Emanuel din Oradea este determinat de obiectivul pe care comunitatea academică a universității și l-a propus, de a face ucenicie ca și comuniune de persoane libere aflate în relație, după modelul trinitarian, care lucrează prin următoarele principii fundamentale: principiul identității și al asocierii, principiul sinodalității, principiul onestității academice, principiul supunerii față de autoritate, principiul respectului reciproc, principiul orientării eclesiale, principiul mărturiei în societate, detaliate în Carta Universității Emanuel Oradea (art. 8, alin. (2)).

(2). Relațiile de muncă se bazează și pe principiul consensualității și a bunei credințe, părțile aflate în raporturi de muncă informându-se și consultându-se reciproc în condițiile stabilite prin prezentul regulament. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament al salariaților și al angajatorului.

(3). Orice salariat care prestează un anumit tip de muncă beneficiază de condiții adecvate activităților desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității, fără nici o discriminare.

CAPITOLUL II. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Drepturile și obligațiile părților decurg din caracterul specific al acestei comunități academice, care funcționează ca instituție particulară confesională de învățământ superior și cercetare, într-un context eclesial, sub autoritatea spirituală, doctrinară și administrativă a Bisericii Creștine Baptiste "Emanuel" din Oradea, membră a Uniunii Bisericilor Creștine Baptiste din România.

A. OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 3. Obligațiile angajatorului sunt următoarele:

- a) să asigure respectarea specificului confesional al universității;
- b) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- d) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din prezentul regulament intern și din codul muncii;
- e) să comunice periodic salariaților situația economico-financiară a unității;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, în condițiile legii, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal a salariaților;
- j) să comunice salariaților specificul dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România (CCBR).

B. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art. 4. Salariații au obligația să îndeplinească toate sarcinile proprii ce le revin, potrivit prezentului Regulament, contractului individual de muncă și fișei postului.

În acest sens, salariații au următoarele obligații principale:

- a) să manifeste sinceritate și onestitate față de Universitatea Emanuel Oradea, să-i respecte autoritatea și să apere interesele și prestigiul acesteia;
- b) să respecte specificul dogmatic și canonic al Cultului Creștin Baptist din România, să contribuie la menținerea unui climat de disciplină, ordine, respect reciproc, a unei atmosfere de pace și colaborare în spirit creștin, în acord cu învățăturile Bibliei, a Statutului și Marturisirii de Credință a CCBR în relațiile interumane și să se bucure de autoritate morală;
- c) să-și însușească, în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, cunoștințele necesare, precum și dispozițiile legale, să se preocupe de perfecționarea continuă a pregătirii profesionale;
- d) să execute întocmai și la timp sarcinile ce le revin conform funcției pe care o îndeplinesc și conform fișei postului;
- e) să respecte disciplina muncii și secretul de serviciu;
- f) să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul individual de muncă și legile aplicabile activității specifice;
- g) să manifeste fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- h) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii;
- i) să se conformeze particularităților activității, specificului dogmatic și canonic al Universității Emanuel Oradea, și regulilor de lucru în echipă a unui colectiv creștin.

C. DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art. 5. Angajatorul dispune, în principal, de următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea universității;
- b) să stabilească, în condițiile legii, atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;

- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare, să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii și prezentului regulament;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală și criteriile de evaluare a realizărilor personalului;
- g) să solicite salariaților respectarea specificului dogmatic și canonic al CCBR.

D. DREPTURILE SALARIAȚILOR

Art. 6. Drepturile salariaților se referă la:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul de acces la formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a participa la stabilirea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul de protecție în caz de concediere, în condițiile legii;
- k) dreptul la negociere, în conformitate cu dispozițiile legale și *prezentul regulament*;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective (capela, concerte, recepții, după caz);
- m) dreptul de a se adresa Bordului de Garanți ca reprezentant al Cultului fondator;
- n) alte drepturi prevăzute de lege.

CAPITOLUL III. ANGAJAREA PERSONALULUI

A. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 7. Angajarea salariaților se face prin contract individual de muncă, după verificarea aptitudinilor profesionale, personale, spirituale, morale ale candidatului care solicită angajarea și cu însușirea obiectivelor de performanță și a criteriilor de evaluare a personalului.

(1) La angajare trebuie îndeplinite următoarele condiții:

- a) pentru funcția de bază să aibă avizul în scris a Comisiei Pastorale a Universității Emanuel Oradea și avizul Bordului de Garanți al universității;
- b) să aibă studiile, pregătirea și competența necesare ocupării postului și să fie apt din punct de vedere medical;
- c) să aibă vârsta cerută de lege.

(2) Încheierea contractului individual de muncă se face pe durată nedeterminată sau în condițiile legii, pe durată determinată.

Personalul poate fi angajat cu normă întreagă sau fracțiune de normă, respectiv prin contract de muncă cu timp parțial.

Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui ce angajează.

(3). Contractul individual de muncă va cuprinde:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau dacă locul de muncă nu este fix, posibilitatea salariatului să-și exercite atribuțiunile în condițiile convenite și specifice postului;
- c) postul, funcția;
- d) sediul angajatorului;
- e) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- f) durata contractului;
- g) durata concediului;
- h) condițiile de acordare a preavizului în vederea încetării contractului individual de muncă și durata preavizului;

- i) durata normală a muncii;
- j) durata perioadei de probă;
- k) alte clauze referitoare la salarizare, drepturi și obligații, precum și retragerea avizului Comisiei Pastorale sau a Bordului de Garanți;
- l) fișa postului, care va cuprinde, pe lângă atribuții de serviciu, și raportul de subordonare și face parte integrantă din contractul individual de muncă;
- m) criteriile de evaluare a personalului.

(4). Persoana angajată trebuie să fie aptă pentru prestarea muncii, fapt care se atestă printr-un certificat medical, eliberat în condițiile legii. Certificatul medical este obligatoriu.

(5). Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză.

Informațiile cerute sub orice formă de către angajator, persoanei care solicită angajarea, cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

Prin analiza capacității de a ocupa postul, se înțelege inclusiv evaluarea respectării specificului dogmatic și canonic al Cultului Baptist.

(6). Pentru verificarea aptitudinilor salariaților, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Perioada de probă a persoanelor cu dizabilități este de maximum 30 de zile, perioada de probă fiind obligatorie. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricărei părți.

Perioada de probă constituie vechime de muncă. Perioada de probă se stabilește o singură dată. Prin excepție, salariatul poate fi la o nouă perioadă de probă în situația în care debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

B. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 8. Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare din următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și de odihnă.

Modificarea contractului individual de muncă poate interveni numai prin acordul părților, care vor încheia un act adițional la contractul individual de muncă.

Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și condițiile prevăzute de codul muncii (delegare, detașare, retragerea avizului Bordului de Garanți, sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului în cazurile prevăzute de lege).

(1). Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți, în condițiile dispozițiilor din Codul muncii art. 49-54.

(2). Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile prevăzute de lege în unul din următoarele moduri:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, cu respectarea termenului de preaviz care nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- d) ca urmare a retragerii avizului Bordului de Garanți.

(3). Încetarea de drept a contractului individual de muncă are loc în condițiile legii, respectiv art. 56 Codul muncii.

(4). Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului – denumită concediere – poate fi dispusă pentru:

- a) motive care țin de persoana salariatului;
- b) motive care nu țin de persoana salariatului;

(5). Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii sau de la cele stabilite prin regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară, precum și în cazul retragerii avizului Bordului de Garanți;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, printr-o decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

În cazul în care concedierea intervine pentru unul din motivele prevăzute în art. 8.5 lit. b-d din Regulamentul intern și respectiv art. 61 lit. b-d din Codul muncii, decizia de concediere se emite obligatoriu în 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. Decizia se emite în scris și sub sancțiunea nulității absolute trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care și la instanța la care poate fi contestată.

Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, precum și concedierea pentru necorespundere profesională poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii. Concedierea salariatului pentru cazul în care nu corespunde profesional sau îi este retras avizul Bordului de Garanți, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii stabilite prin regulamentul intern. În cazul în care acesta nu corespunde profesional, angajatorul are obligația de a-i oferi salariatului alte locuri vacante în unitate.

(6). Concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinat de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Salariații concediați pentru motive ce nu țin de persoana lor, pot beneficia de compensații stabilite prin înțelegere între angajator și reprezentanții salariaților, în funcție de posibilitățile financiare ale universității.

(7). Dispozițiile Codului muncii referitoare la dreptul de preaviz sunt aplicabile și în cadrul Universității Emanuel Oradea

(8). Demisia reprezintă actul unilateral de voință a salariatului, care printr-o notificare scrisă comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz sau fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Termenul de preaviz este de maximum 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție și de maximum 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Contractul individual de muncă pe durată determinată încetează la data expirării termenului prevăzut, sau la data renunțării de către angajator sau angajat la termenul respectiv.

CAPITOLUL IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

Art. 9. Durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreagă este de 40 ore săptămânal, realizat în săptămâna de lucru de 5 zile.

Programul zilnic de lucru va fi stabilit de angajator în funcție de specificul fiecărui post (biblioteca, cantina, portari, pedagogi) cu respectarea timpului de munca de 40 de ore săptămânal. Durata zilnică a timpului de lucru de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Pentru

cadrele didactice, programul de lucru de 40 de ore săptămânal se compune din norma didactică și norma de cercetare.

(1). Munca prestată peste durata normală a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară și va putea fi efectuată numai dacă activitatea unității necesită efectuarea acesteia și dacă salariatul a fost solicitat în mod expres de către șeful său de compartiment.

Munca suplimentară va fi compensată cu timp liber corespunzător în termen de cel mult 60 de zile calendaristice de la data efectuării ei, conform recuperărilor aprobate de șeful ierarhic superior.

(2). Persoanele care lucrează în ture și cele care asigură permanența activității la locurile de muncă beneficiază de timp liber corespunzător. Salariații de noapte beneficiază de program de lucru redus cu o ora față de durata normală a zilei de lucru, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte.

(3). Sunt considerate zile de sărbători legale și religioase, în care nu se lucrează:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) prima și a doua zi de Paște;
- c) 1 Mai;
- d) prima și a doua zi de Rusalii;
- e) 15 august (introdusă modificarea în CA din 7.11.2012);
- f) 30 noiembrie (introdusă modificarea în CA din 7.11.2012);
- g) 1 Decembrie-ziua națională a României;
- h) prima și a doua zi de Crăciun
- i) 1 Iunie (modificare introdusă în CA din 10.05.2017).

Persoanele care lucrează în aceste zile, datorită specificului postului, vor beneficia de compensarea în următoarele 30 de zile cu timp liber corespunzător. Conducerea instituției poate declara zilele respective lucrătoare, cu motivația că liberele corespunzătoare au fost acordate cu alte ocazii (ex.vacanțe studențești) (C.A din 19.09.2012).

CONCEDII

Art. 10. Salariații Universității Emanuel Oradea beneficiază de concediu de odihnă, concediu de formare profesională cu sau fără plată, concediu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, alte concedii în condițiile prevăzute de lege.

(1). Concediul de odihnă se acordă anual și este plătit și garantat tuturor salariaților.

Sărbătorile legale, în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin Regulamentul intern și contractul individual de muncă, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2). Durata minimă a concediului de odihnă este:

a) pentru personalul administrativ și auxiliar al universității, conform vechimii în muncă, eșalonat pe următoarele tranșe:

- 1-10 ani vechime - 21 zile lucrătoare;

- peste 10 ani - 25 zile lucrătoare;

b) pentru cadrele didactice 62 zile calendaristice pe an sau 40 zile lucrătoare.

(3). Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, prin excepție, efectuarea concediului de odihnă în anul următor este permisă în condițiile Codului muncii.

Angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă până la sfârșitul anului următor tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, la cererea salariatului.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează pe baza unei programări colective sau individuale, cu consultarea reprezentanților salariaților sau, după caz, a salariatului.

Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă. Această indemnizație se calculează potrivit legii. De asemenea, salariatul poate beneficia (în funcție de posibilitățile financiare ale universității) de o primă de vacanță echivalentă salariului de bază

minim brut pe țară, condiționată de efectuarea integrală a concediului de odihnă sau a unei fracțiuni de cel puțin 16 zile. Prima de vacanță se acordă o singură dată într-un an calendaristic și este aferentă concediului legal de odihnă din anul respectiv.

Concediul de odihnă poate fi întrerupt la cererea salariatului pentru motive obiective.

(4). Celelalte prevederi referitoare la concediul de odihnă și concediul pentru formare profesională cuprinse în Codul muncii sunt aplicabile și în cadrul Universității Emanuel Oradea.

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu vor fi incluse în durata concediului de odihnă, astfel :

- căsătoria salariatului – 5 zile;
- căsătoria rudelor de gradul 1 – 1 zi;
- în cazul decesului unui membru din familia salariatului (soț, soție, copil) sau a rudelor apropiate (părinți, frați) – 5 zile;
- la nașterea unui copil – 5 zile;

(5). Concediile fără plată pentru rezolvarea unor situații personale se acordă la cererea salariatului cu aprobarea celui care angajează, dacă nu afectează bunul mers al activității. Durata acestui concediu poate fi până la 90 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

În timpul concediului fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, salariatul își păstrează calitatea de angajat.

Art. 11. Compensarea activităților peste programul de lucru se face astfel:

- a) pentru muncă suplimentară, compensarea prin ore libere plătite în următoarele 60 zile calendaristice după efectuarea acesteia (adică peste 40 ore/săptămână, dar nu mai mult de 48 ore/săptămână). Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 ore.
- b) pentru muncă de noapte, beneficiază de program de lucru redus cu 1 oră față de durata normală a zilei de muncă (orele de noapte sunt cele lucrate între orele 22 -6);
- c) pentru muncă prestată în zilele de sărbătoare legală se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în termenul prevăzut de Codul muncii;
- d) repausul săptămânal se acordă în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, dar poate fi acordat și în alte zile, cu condiția ca perioada de lucru continuă să nu depășească 14 zile calendaristice.

CAPITOLUL V. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 12. SALARIZAREA

(1). Drepturile salariale din Universitatea Emanuel Oradea sunt cele prevăzute prin lege, prezentul Regulament intern și prin contractul individual de muncă.

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Fiecare salariat primește salariul în moneda națională.

Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

Salariul este confidențial.

(2). Nivelul salariului se stabilește pe bază de negociere individuală între președintele Consiliului de Administrație și fiecare salariat în parte. La stabilirea salariului, cu ocazia negocierii, se va ține seama de pregătirea profesională, complexitatea funcției, performanțele personale ale salariatului și se acordă condiționat de îndeplinirea sarcinilor proprii de serviciu stabilite pentru locul de muncă ocupat.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

(3). În cadrul Universității Emanuel din Oradea salariul se stabilește conform sistemului de salarizare propriu.

Salariile pot suferi modificări în funcție de posibilitățile financiare ale universității și de apariția unor reglementări legale.

Salariile individuale se înserează în contractul individual de muncă și în acte adiționale la acesta.

(4). Plata salariilor se face lunar, până la data de 15 ale fiecărei luni, pentru luna anterioară în cazul în care instituția dispune de fondurile necesare.

Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de aceasta, în caz de deces al salariatului drepturile salariale datorate sunt plătite în ordine soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului, părinților acestuia sau altor moștenitori în condițiile dreptului comun.

Reținerile de salariu nu se pot opera decât în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

(5). Calculul venitului realizat pentru plata cu ora se efectuează în baza salariului stabilit în contract, prin raportare la 64 ore. În cadrul sistemului de plată cu ora, examenele nu se plătesc (licența: ora de seminar = ora convențională, ora de curs = 2 ore convenționale; master: ora de seminar = 1.5 ore convenționale, ora de curs = 2.5 ore convenționale (CA 24.06.2011).

Personalul care pleacă din unitate după efectuarea concediului de odihnă integral pe tot anul în curs, va restitui suma reprezentând salariul brut aferent concediului nedatorat (C.A. din data de 19.09.2012).

Art. 13. INDEMNIZAȚII ȘI PREMII

Salariatul cu norma de bază are dreptul la următoarele indemnizații:

- indemnizație de delegare în țară, în condițiile regulamentului pentru delegații, la care se adaugă cheltuieli de transport și cazare;
- indemnizație de detașare pentru salariatul detașat în condițiile legii și ale înțelegerii intervenite cu angajatorul ce a dispus detașarea, la care se adaugă cheltuieli de transport și cazare, iar în cazul în care detașarea este dispusă de Universitatea Emanuel din Oradea, iar angajatorul la care s-a dispus detașarea nu și-a îndeplinit integral și la timp obligațiile față de salariatul detașat, acestea vor fi îndeplinite de Universitatea Emanuel din Oradea
- indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă;
- alte indemnizații calculate și plătite conform legii.

Art. 14. SPORURI

Salariatul Universității Emanuel din Oradea are dreptul la sporuri pentru:

a) spor pentru doctorat - 15% - ABROGAT (sumele datorate vor fi incluse în salariul cadrelor didactice începând cu 01.11.2016) (C.A. din data de 14.10.2016);

b) sporuri de conducere:

- Președinte al Consiliului de Administrație - 45 %
- Rector - 45%;
- Director administrativ - 30%;
- Decan - 30%;
- Prorector, Președinte CEAC (Comisia de evaluare și analiză a calității învățământului) - 15%;
- Director departament - 15%;
- Secretar șef - 30%;
- Contabil șef - 40%;
- Șef compartiment - 15%;

Sporurile de mai sus nu se acordă cadrelor didactice asociate.

Art. 15. BONURI VALORICE

(1). În cazul în care salariatul încheie relațiile de muncă în timpul lunii, din numărul total de bonuri valorice care se acordă lunar, se scade numărul de zile nelucrate, rezultând numărul de bonuri valorice de care beneficiază acesta. Bonurile valorice nu se acordă pentru zilele cât personalul se află în deplasare și primește diurnă, este în concediu de odihnă, concediu medical sau concediu fără plată, învoiri conform art. 9.3. Noii salariați beneficiază de bonuri valorice începând cu luna următoare angajării.

(2). Tichetele cadou pot fi oferite angajaților dacă situația financiară a universității o permite (CA 15.12.2014).

CAPITOLUL VI. DISCIPLINA MUNCII

RĂSPUNDERE DISCIPLINARĂ

Art. 16. Angajatorul are dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților săi când constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară. Se consideră abatere disciplinară o faptă ce are legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta încalcă normele legale, Regulamentul intern, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. Dată fiind specificitatea activității Universității Emanuel din Oradea, care promovează valorile moralei creștine, în conformitate cu Sfânta Scriptură și Mărturisirea de Credință a Cultului Creștin Baptist din România, în înțelesul prezentului Regulament, părțile includ în sfera abaterii disciplinare și comportarea imorală a salariatului de natură să aducă prejudicii imaginii universității.

(1). Sunt considerate abateri de la disciplina muncii următoarele:

- a) nerespectarea specificului dogmatic și canonic al CCBR;
- b) conduita reproșabilă sub raport profesional sau moral, care poate aduce atingere prestigiului universității;
- c) atingerea adusă integrității patrimoniului universității;
- d) organizarea sau executarea unei activități, operații, lucrări sau darea unei dispoziții de executare a unei lucrări care a condus sau ar putea conduce la cauzarea unei pagube morale sau materiale ale Universității Emanuel din Oradea, la accidente de muncă etc.
- e) sustragerea, cu scop de însușire, a unor bunuri sau valori aparținând universității sau altor persoane;
- f) încălcarea regulilor de P.M. și P.S.I.;
- g) încălcarea regulilor de apărare a secretului de serviciu, inclusiv de confidențialitate a salariului;
- h) încălcarea regulilor și reglementărilor privind dreptul de autor și copiere;
- i) nerespectarea programului de lucru stabilit sau neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu, nerespectarea disciplinei tehnologice;
- j) folosirea abuzivă a bunurilor universității;
- k) necompletarea sau completarea eronată a datelor, evidențelor precum și comunicarea de date sau informații inexacte sau necomunicarea acestora la cererea universității;
- l) neîncunoștiințarea șefilor ierarhici de apariția unor deficiențe de natură să stânjenească activitatea normală a universității;
- m) încălcarea regulilor de comportare în relațiile de serviciu;
- n) conduită profesională sau extraprofesională culpabilă, de natură să pună în lumină nefavorabilă universitatea sau beneficiarii;
- o) refuzul nejustificat de a executa o dispoziție legală dată de șeful ierarhic superior;
- p) alte fapte sau acțiuni de natură să aducă atingere interesului și prestigiului universității.

(2). De asemenea, constituie abateri disciplinare și următoarele fapte săvârșite de către salariații cu funcții de conducere:

- a) neîndeplinirea atribuțiilor de organizare, coordonare și control;
- b) neexecutarea obligațiilor privind îndrumarea personalului din subordine în legătură cu atribuțiile de serviciu;
- c) neluarea unor măsuri ferme privind îndeplinirea la timp și în bune condiții a obligațiilor ce revin acestora;
- d) abuzul de autoritate față de personalul din subordine, încălcarea demnității salariaților;
- e) aplicarea nejustificată a unor sancțiuni, luarea unor măsuri nedrepte sau nelegale sau acordarea nejustificată a unor drepturi;

Enumerarea acestor abateri nu este strict limitativă, ele putând viza și nerespectarea altor obligații prevăzute de lege sau în prezentul R.I.

(3). Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul său săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;

- c) retrogradarea din funcție cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%;
- e) reducerea salariului de bază și, după caz, a indemnizației de conducere, pe o perioadă de 1-3 luni, cu 5-10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, conform art. 61 a) din Codul muncii.

Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune.

(4). Stabilirea sancțiunii disciplinare se face în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, avându-se în vedere următoarele elemente:

- a) Împrejurările în care a fost săvârșită,
- b) Gradul de vinovăție a salariatului,
- c) Consecințele abaterii disciplinare,
- d) Comportarea generală în serviciu a salariatului,
- e) Eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.

Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune, cu excepția avertismentului scris, nu va putea fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile, cercetare ce va fi efectuată cu respectarea dispozițiilor Codului muncii (art. 251).

(5). Aplicarea sancțiunii disciplinare se dispune printr-o decizie întocmită în formă scrisă, care va cuprinde obligatoriu următoarele elemente:

- a) Descrierea faptei care constituie abaterea disciplinară,
- b) Precizarea prevederilor din Regulamentul intern care au fost încălcate
- c) Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prelabile sau motivele pentru care, în condițiile dispozițiilor din Codul muncii, nu a fost efectuată cercetarea,
- d) Temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică (art. 252 CM),
- e) Termenul în care sancțiunea poate fi contestată,
- f) Instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(6). Decizia de sancționare se întocmește în 30 de zile calendaristice de la data la care angajatorul a luat cunoștință de săvârșirea abaterii, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii ei și își produce efectele de la data comunicării.

(7). Plângerea împotriva sancțiunii disciplinare este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă în a căror circumscripție reclamantul își are domiciliul și poate fi formulată în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară.

Sancțiunile pe motiv de încălcare a dogmelor și canoanelor specifice CCBR pot fi contestate numai la Bordul de Garanți al UEO, în calitate de reprezentant al Cultului fondator.

CAPITOLUL VII. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA MUNCII

Art. 17. (1). Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților. Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine obligații financiare pentru salariați.

(2). Persoanele juridice la care sunt încadrați peste 50 de salariați are obligația constituirii unui comitet de securitate și sănătate în muncă, care coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă, astfel:

- are obligația să organizeze instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă atât la angajare, cât și periodic.
- are obligația organizării controlului privind starea echipamentului, a materialelor, a dotărilor și a instrumentelor folosite în procesul muncii.
- are obligația să identifice eventualele locuri de muncă unde pot apărea stări de pericol. Răspunde, de asemenea, de asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accident de muncă, de

crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și de evacuarea salariaților în caz de pericol iminent.

- răspunde și de luarea măsurilor necesare pentru a nu se modifica starea de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă mortal sau colectiv, în afara cazurilor în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente sau avarii cu consecințe grave sau ar periclita viața accidentaților sau a altor angajați.

- este obligat să asigure evaluarea pentru securitate și sănătate în muncă a angajaților în vederea stabilirii măsurilor de prevenire, amenajare corespunzătoare a locurilor de muncă, etc, să evalueze riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru toate locurile de muncă, inclusiv pentru acele grupuri de angajați care sunt expuși la riscuri particulare.

În urma evaluării riscurilor, măsurile prevenite și metodele de lucru adoptate trebuie să determine îmbunătățirea nivelului de protecție a angajaților și să fie extinse la toate activitățile societății.

Comitetul va elabora instrucțiuni de protecția muncii care să particularizeze normele generale și normele specifice de protecție și securitate a muncii, corespunzător funcțiilor exercitate, în special în sectorul cu implicații tehnice.

(3). Salariații sunt obligați să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecția muncii, precum și măsurile de aplicare a acestora.

Salariații sunt obligați: să utilizeze corect echipamentele și dotările tehnice, să nu procedeze la schimbarea, demontarea, mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate sau a echipamentelor tehnice;

- a) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație ce constituie pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- b) să oprească imediat lucrul la apariția unui pericol iminent;
- c) să coopereze cu angajatorul pentru realizarea oricărei sarcini sau cerințe impuse pentru prevenirea accidentelor și bolilor profesionale;
- d) să îndeplinească orice îndatorire ce rezultă din prevederile legale și care este menită să prevină accidentarea sau îmbolnăvirile profesionale.

(4). Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul de medicină a muncii.

CAPITOLUL VIII. ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 18. (1). Pentru asigurarea protecției sociale, angajatorul va lua următoarele măsuri:

- a) Corectarea salariilor în limita resurselor financiare ale instituției;
- b) Angajatorul va reține și va vira contribuțiile pentru asigurări sociale, asigurare de sănătate, somaj, pentru fondul de risc și accidente de muncă și va plăti indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă, în condițiile legii;
- c) În limita fondurilor disponibile va acorda tichete de masă sau tichete cadou;
- d) Va acorda, în condițiile prezentului Regulament intern și al Codului muncii, concedii fără plată pentru rezolvarea unor probleme personale și concedii, cu sau fără plată, pentru formare profesională;
- e) Va acorda, pe lângă concediul legal de odihnă, pentru evenimente familiale deosebite, zile libere plătite care nu se includ în durata concediului de odihnă, așa cum au fost cuprinse în capitolul "Concedii".

(2) În cazul concedierilor pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ca urmare a desființării locului de muncă, respectiv concedierea individuală sau a concedierilor colective, concedierea nu poate fi dispusă:

- e) Pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii,
- f) Pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere,
- g) Pe durata concediului de maternitate,
- h) Pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani,

- i) Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani,
- j) Pe durata concediului pentru carantină,
- k) Pe durata efectuării concediului de odihnă.

(3) În cazul concedierilor pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, aceștia pot beneficia de compensații, în funcție de posibilitățile financiare ale universității și în cuantumul convenit în momentul concedierii între angajator și salariat.

Persoanele concediate pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (concediere individuală sau colectivă) beneficiază de un drept de preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.

Dacă un salariat urmează să fie concediat ca urmare a faptului că nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat (art. 61.d din CM) sau ca urmare a situației în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să-și îndeplinească atribuțiunile corespunzătoare locului de muncă ocupat (art. 61.c din CM), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă, stabilite de medicul de medicină a muncii.

În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale, sau, după caz, capacității de muncă constatate medical.

CAPITOLUL IX. FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 19. Angajatorul are obligația de a asigura angajaților acces la formare profesională cel puțin o dată la 3 ani.

(1). Angajatorul va elabora planuri de formare profesională cu consultarea reprezentanților salariaților. Formarea profesională individuală se stabilește de către angajator împreună cu salariatul în cauză ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității respective.

Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de acestea, vor fi prevăzute în acte adiționale la contractul individual de muncă.

(2). Pe perioada contractului individual de muncă pentru formarea profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, perioada fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Salariații care au beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani (cu întocmirea unui act adițional) de la data absolvirii cursurilor sau stagiilor de formare profesională. Nerespectarea acestei obligații conduce la suportarea de către salariat a tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională. Această obligație revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional pentru motive disciplinare sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a anunțat interdicția de exercitare a profesiei temporar sau definitiv.

Prevederile prezentului Regulament referitor la formarea profesională se întregesc prin dispozițiile Codului muncii.

CAPITOLUL X. OBIECTIVELE, CRITERIILE ȘI PROCEDURILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 20. Obiectivele de performanță ale instituției sunt: competența; calitatea activității profesionale; creșterea performanței profesionale; performanța moral-spirituală.

Fișa de evaluare va fi completată, semnată și datată de către șeful ierarhic superior al persoanei evaluate și adusă la cunoștința persoanei în cauză.

Evaluarea personalului se va face periodic, în funcție de metodologia prevăzută mai jos, distinct pentru cadrele didactice și personalul administrativ sau alte categorii de personal, înaintea concedierii pentru necorespondere profesională sau alte situații care impun necesitatea evaluării.

(1). Metodologia privind evaluarea didactică și științifică a cadrelor didactice

a. Prezenta metodologie este un act intern și servește la evaluarea în vederea promovării cadrelor didactice și a personalului care lucrează în managementul academic în cadrul Universității Emanuel din Oradea (de aici UEO). Normele de evaluare sunt de uz intern și reprezintă etosul și standardele pe care le promovează UEO.

b. Rezultatele vor fi folosite la evaluarea activității și la promovarea cadrelor didactice, în cazul măririlor salariale, la orice fel de modificare a statutului de funcții care are legătură cu starea profesională și cu calitatea serviciilor prestate de angajat.

c. Aceste norme sunt în concordanță cu normele naționale și internaționale de promovare academică. Documentele care au stat la baza întocmirii acestei metodologii sunt:

- Legea Educației Naționale nr. 1/2011,
- Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor,
- Legea nr. 87/2006 pentru aprobarea O.U.G. nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației,
- Metodologia de evaluare externă a calității (ARACIS), (Concretizează prevederile OUG nr. 75/2005 privind asigurarea calității aprobată prin Legea 87/2006 cu modificările ulterioare,
- Carta Universității Emanuel din Oradea,
- Statutul de organizare și funcționare a Cultului Creștin Baptist - Uniunea Bisericilor Creștine Baptiste din România, aprobat prin HG nr. 58/16.01.2008.

Descrierea sistemului de evaluare

d. Sistemul de evaluare și asigurare a calității cadrelor didactice vizează activitatea didactică, activitatea de cercetare și activitățile conexe asociate calității de cadru didactic din UEO în vederea stabilirii nivelului eficienței și eficacității educaționale. Asigurarea calității cadrelor didactice este o cerință fundamentală pentru UEO, care își propune să aplice o strategie proprie de îmbunătățire continuă în domeniul calității programelor și activităților sale.

e. Cadrele didactice ale UEO sunt obligate să respecte în totalitate condițiile prevăzute de Statutul și Mărturisirea de credință a Cultului Creștin Baptist din România.

f. Rezultatele și performanțele activităților didactice și de cercetare ale personalului didactic și de cercetare din UEO sunt evaluate periodic, la intervale de maximum 5 ani.

g. Directorul de departament împreună cu responsabilul CEAC din fiecare facultate/departament vor răspunde de verificarea aplicării corecte a procedurii la nivelul facultății, respectiv a departamentului și de asigurarea condițiilor pentru efectuarea și păstrarea înregistrărilor efectuate. Persoana în cauză va semna de luarea la cunoștință a rezultatului evaluării.

h. Evaluarea calității activității cadrelor didactice cuprinde următoarele activități:

- Autoevaluarea periodică,
- Evaluarea periodică a cadrelor didactice de către studenți,
- Evaluarea periodică de către colegi,
- Evaluarea periodică de către directorul de departament sau șeful ierarhic superior.

Sistemul de autoevaluare periodică se realizează prin intermediul formularului de autoevaluare a cadrelor didactice și grilei de evaluare, în conformitate cu Anexa 1 a prezentei metodologii. Împreună cu fișa de autoevaluare, fiecare cadru didactic va depune la departament CV-ul și lista de lucrări.

Evaluarea periodică a cadrelor didactice de către studenți se realizează prin fișe de evaluare a activității didactice de către studenți, conform modelului prezentat în Anexa 2, pentru fiecare curs, seminar sau practică. Fișele de evaluare se vor transmite studenților la începutul fiecărei sesiuni ordinare, în perioada ianuarie și iunie.

Evaluarea periodică de către colegi se realizează prin intermediul fișei de evaluare a activității didactice de către colegi, în conformitate cu Anexa 3.

Evaluarea periodică de către directorul de departament se realizează prin intermediul fișei de evaluare a cadrelor didactice de către directorul de departament, conform modelului prezentat în Anexa 4.

i. Sistemul de evaluare a cadrelor didactice este bazat pe obținerea unui punctaj cumulat din mai multe subcategorii de punctaje. Punctajul se face individual pe baza formularului completat pe propria răspundere de fiecare dintre cadrele didactice. Formularul completat reprezintă o declarație cu importanță de act public. Orice declarație neconformă cu realitatea atrage după sine penalizări interne, dar și răspundere juridică.

j. Grila de evaluare are patru componente:

- criterii de evaluare ale activității academice;
- criterii de evaluare ale activității eclesiale, pastorale, misionare, mentorat;
- criterii de evaluare ale activității administrative;
- evaluarea altor aspecte.

Pentru fiecare dintre aceste componente exista un punctaj minim ce trebuie obținut pentru fiecare categorie de grad didactic sau post administrativ.

Punctajele se obțin prin înmulțirea unor puncte cu numărul de unități pentru fiecare categorie (30 puncte X 5 cărți publicate = 150 puncte, 20 puncte X 5 ani de slujire pastorală = 100 puncte, etc.). Punctajele obținute pentru fiecare categorie se adună între ele, obținându-se astfel un punctaj final.

I	Criteriile de evaluare pentru activitatea academică	Punctaj
1	Publicarea unei cărți la o editură recunoscută pe plan internațional și academic (pentru mai mulți autori se împarte punctajul) Concerte de prestigiu internațional DVD, CD, Filme de autor/interpret	100
2	Publicarea tezei de doctorat	50
3	Publicarea unui curs cu ISBN în tiraj extins	60
4	Publicarea unui curs în tiraj redus, circuit intern	30
5	Curs sau carte pe pagina web, sau in format electronic	20
6	Articol publicat în țară la reviste de specialitate de circulație largă (pentru mai mulți autori se împarte punctajul la numărul acestora) Participări la manifestări specifice naționale	25
7	Publicarea unui articol în străinătate (pentru mai mulți autori se împarte punctajul la numărul acestora)	100
8	Participări la sesiuni de comunicări științifice locale sau naționale	20
9	Participări la sesiuni de comunicări științifice internaționale cu proceeding	40
10	Participări la sesiuni de comunicări științifice internaționale ca și keynote speaker, guest editor	100
11	Participarea la conferințe, simpozioane, cercuri științifice, concerte, recitaluri, festivaluri, concursuri	20
12	Traducerea de carte	15
13	Publicații în volume colective	35
14	Activitatea editorială, publicare de cărți	30
15	Participarea la cursuri de specializare, continuarea educației	20
16	Participarea ca invitat pentru a preda cursuri în alte universități, instituții culturale din țară	35
17	Participarea ca invitat pentru a preda cursuri în alte universități, instituții culturale din străinătate	70

18	Membru în comitete de organizare conferințe, congrese naționale	70
19	Membru în comitete de organizare conferințe, congrese internaționale	120
20	Publicarea de recenzii	25
21	Participarea la un contract de cercetare național	50
22	Participarea la un contract de cercetare internațional	100
23	Membrăritatea în societăți profesionale	30
24	Participare la concursuri de promovare, doctorat și comisii de evaluare	40
25	Obținerea unor distincții academice speciale	50
26	Organizator de manifestări științifice/culturale/sportive - în calitate de președinte	15
27	Organizator de manifestări științifice/culturale/sportive - membru în comitetul de organizare	
II	Evaluarea activității eclesiale, pastorale, misionare, mentorat	Punctaj
1	Slujire pastorală	15
2	Slujire misionară, diaconat, presbiteriat	12
3	Slujire cu diferite slujbe în biserică (copii, formații, etc.)	10
4	Călătorii misionare în țară și străinătate	20
5	Coordonarea de grupe misionare studentești	30
6	Participarea la activități care țin de recrutarea de sponsori, imagine, venituri	30
7	Participarea la activități de recrutare de studenți	25
8	Slujire în biserici pentru beneficiul școlii	25
III	Evaluarea activității administrative și a calității serviciului, coordonare studenți	Punctaj
1	Ocuparea unei funcții administrative strategice superioare, rector, președinte CA	300
2	Ocuparea funcției de președinte Senat	200
3	Ocuparea funcției de decan	150
4	Ocuparea funcției de director de departament	100
5	Membru în consiliile facultăților, departamentelor și în Senatul UEO	40
6	Președinte comisie de etică (pastor UEO), președinte comisie CEAC	100
7	Membru în comisia de etică, CEAC	80
8	Activitatea în comisii la nivel de facultate/universitate (admitere, orar, finalizare studii)	30
9	Coordonare lucrări de licență / dizertație / doctorat (pentru o lucrare)	30
10	Activitatea de consiliere/mentorare a studenților (îndrumători de an, tutori)	50
11	Îndrumarea/coordonarea studenților la concursurile profesionale/studentești	10
12	Conducerea unor cercuri studentești	10

IV	Evaluarea altor aspecte	Punctaj
		convențional
1	Evaluarea studenților	100
2	Evaluare instituțională (directorul de departament)	100
3	Raportul pastorului universității și recomandare bună din partea comunității eclesiale (bisericii) unde este membru și slujește	100

k. După completarea fișelor de evaluare, acestea vor fi centralizate la CEAC. După centralizarea tuturor punctajelor, rezultatele vor fi aduse la cunoștința conducerii Universității și, după caz, a Bordului de Garanți. Abaterile ce țin de comportament vor face obiectul analizei Comisiei de etică. În cazul în care evaluarea performanțelor profesionale ale unui cadru didactic din UEO se situează sub 60 % din nivelul indicatorilor, se va proceda la monitorizarea acestuia și, eventual, la aplicarea de măsuri administrative. Depășirile semnificative vor putea fi răsplătite corespunzător.

Punctajele optime sunt următoarele:

	Pentru un angajat care aspiră la o funcție superioară administrativă și un titlu academic superior	Profesor	Conferențiar	Lector	Asistent
I	Evaluarea activității academice	1000	800	500	300
II	Evaluarea activității eclesiale, pastorale, misionare	60	50	30	20
III	Evaluarea activității administrative și a calității serviciului.	340	280	220	150
IV	Evaluarea altor aspecte	250	220	200	180
		1650	1350	950	650

l. Această evaluare se aplică angajaților cu norma de bază în Universitatea Emanuel din Oradea. Nu se aplică debutanților în cadrul UEO.

m. Contestările în vederea revenirii asupra deciziilor luate vor fi făcute în termen de 48 de ore de la comunicarea rezultatului evaluării.

n. Prezenta metodologie va fi pusă în aplicare începând cu anul universitar 2011-2012. Cadrele didactice au la dispoziție 2 ani universitari pentru a se alinia cerințelor specifice postului sau gradului didactic pe care îl ocupă.

(2). Metodologia de evaluare a personalului administrativ, didactic auxiliar și alte categorii

Obiectivele de performanță ale instituției și criteriile de evaluare sunt cele cuprinse în Fișa de evaluare prezentată mai jos. Șeful ierarhic efectuează evaluarea personalului din subordine prin selectarea punctajului acordat la primele 3 criterii și semnează documentul. Comisia de Etică (Comisia Pastorală) selectează punctajul pentru criteriul 4 și semnează documentul.

Evaluarea personalului se face prin însumarea punctajelor obținute și se aduce la cunoștința personalului de către șeful ierarhic, astfel:

- 15-16 puncte - foarte bun
- 12-14 puncte - bun
- 8-11 puncte - satisfăcător
- 4-7 puncte - slab
- sub 4 puncte - nesatisfăcător.

Evaluarea personalului administrativ, auxiliar se face anual, la data de 30 octombrie, sau la nevoie.

FIȘA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PE ANUL _____

Numele, prenumele	Rezultatul evaluării			
Obiectiv/criterii	Competența (1)	Calitatea activității profesionale(2)	Creșterea performanței profesionale (3)	Evaluare spirituală, morală (4)
Foarte bun	Își realizează în totalitate sau depășeste sarcinile de serviciu	Oferă maximum de randament în executarea sarcinilor de serviciu Are inițiativa în a soluționa problemele profesionale	Posedă largi cunoștințe, peste nivelul muncii actuale sau înrudite cu ultimele noutăți din domeniul unde lucrează Caută modalități cât mai eficiente pentru obținerea de rezultate cât mai bune	Evaluare spirituală foarte bună Pune accent pe bunul mers al instituției Pune accent pe corectitudine, punctualitate
15-16 puncte	4	4	4	4
Bun	Realizează în totalitate sarcinile încredințate, rareori nu reușește să le îndeplinească în totalitate	Realizează sarcinile încredințate pe care uneori le depășește, rareori nu reușește să le îndeplinească	Cunoaște temeinic sarcinile actuale Depune efort în a-și dezvolta nivelul cunoștințelor actuale	Evaluare spirituală bună Pune accent pe bunul mers al instituției Pune accent pe corectitudine, punctualitate
12-14 puncte	3	3	3	3
Satisfăcător	Obține rezultate medii în realizarea sarcinilor de serviciu, uneori nu le îndeplinește în totalitate	Obține rezultate medii în realizarea sarcinilor de serviciu, uneori nu reușește să le îndeplinească în întregime	Are cunoștințe satisfăcătoare în ce privește sarcinile actuale	Evaluare spirituală satisfăcătoare Pune accent pe bunul mers al instituției Pune accent pe corectitudine, punctualitate
8-11 puncte	2	2	2	2

Slab	Foarte rar depășește minimul prevăzut, adesea nu îndeplinește sarcinile încredințate	Obține rezultate acceptabile în îndeplinirea muncii încredințate	Are cunoștințe slabe la nivelul postului, dar manifestă dorința de a învăța	Evaluare spirituală slabă Nu îl interesează în mod deosebit bunul mers al instituției Nu pune accent deosebit pe corectitudine, punctualitate
4-7 puncte	1	1	1	1
Nesatisfăcător	Nu își îndeplinește sarcinile profesionale	Este incapabil să realizeze sarcinile la nivel minim	Nu are cunoștințe, nu dorește să se perfecționeze, nu reacționează pozitiv la recomandări	Evaluare spirituală slabă Nu îl interesează în mod deosebit bunul mers al instituției Nu pune accent deosebit pe corectitudine, punctualitate
sub 4 puncte	0	0	0	0

Subsemnatul _____, am luat la cunoștință, semnătura

Funcția, Numele, prenumele șefului ierarhic

Numele reprezentantului Comisiei pastorale (de etică)

Punctaj acordat

Punctaj acordat

Data,

Semnătura

Data, Semnătura

Conducătorul
unității, semnătura

CAPITOLUL XI. DISPOZIȚII FINALE

Art. 21.

(1). a) Persoanele care ocupă o funcție de conducere sau de demnitate publică nu pot exercita funcția de rector pe perioada îndeplinirii mandatului.

b) Funcția de rector este incompatibilă cu deținerea de funcții de conducere în cadrul unui partid politic, pe perioada exercitării mandatului.

c) Rectorul poate fi demis de către Senatul universitar, în condițiile nerespectării contractului de management sau în condițiile în care i se retrage avizul Bordului de Garanți.

(2). a) Mandatul Rectorului Universității Emanuel din Oradea este de 4 ani și se exercită de la data confirmării prin ordin al ministrului educației naționale.

b) O persoană poate îndeplini funcția de rector al universității pentru mai multe mandate, însă doar două mandate complete pot fi și succesive. (Senat 19.11.2014).

Art. 22. (1). Regulamentul intern va fi afișat la locurile de muncă prin grija conducătorului unității.

(2). Prezentul Regulament intern a fost elaborat cu participarea Consiliului de Conducere, cu respectarea art. 241 din CM, a fost aprobat în ședința Consiliului de Administrație din data de 19.05.2003, cu modificările ulterioare aprobate în ședința Consiliului de Administrație din 24.06.2011, 19.09.2012, 07.11.2012, 15.12.2014, 14.10.2016, 10.05.2017.

(3). Prezentul Regulament, în forma modificată, a fost aprobat în ședința Senatului Universității Emanuel din Oradea din data de 19 noiembrie 2014.

(4). Prezentul Regulament, în forma modificată, a fost aprobat în ședința Senatului Universității Emanuel din Oradea din data de 19 octombrie 2016.

(5). Prezentul Regulament, în forma modificată, a fost aprobat în ședința Senatului Universității Emanuel din Oradea din data de 29 mai 2017.

Președinte al Senatului UEO,

Conf. univ. dr. Aurelian Botică