



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4812 REGISTRATURA
din 04.03.2022

Hotărârea Consiliului de Administrație din 04.03.2022

În ședința Consiliului de Administrație din 04.03.2022 s-au analizat punctele cuprinse în următoarea

ORDINE DE ZI

1. Aprobarea condițiilor de participare la concurs, comisiile de concurs și contestații, tematica, bibliografia și fișa postului pentru postul de inginer horticol, înființat și scos la concurs prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 3582/21.02.2022, punctul 4.
2. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de administrator patrimoniu, cu studii medii, program de lucru 8 ore/zi, pe perioadă nedeterminată, în cadrul Biroului Marketing, precum și condițiile de participare la concurs, bibliografia și tematica, comisiile de concurs și contestații, fișa postului.
3. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de director investiții în infrastructură, în cadrul Direcției Investiții în Infrastructură, program de lucru 8 ore/zi, pe perioadă nedeterminată, precum și condițiile de participare, comisiile de concurs și contestații, fișa postului.
4. Aprobarea scoaterii la concurs a unui post de lucrător gestionar, pentru magazinul 1, cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată, precum și comisiile de concurs și contestații, condițiile de participare, fișa postului.
5. Aprobarea înființării la concurs a unui post de lucrător gestionar, pentru magazinul 1, cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată, precum și comisiile de concurs și contestații, condițiile de participare, fișa postului.
6. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de laborant cu studii superioare, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, în cadrul FSTA, Departamentul Ingineria Produselor Alimentare, precum și condițiile de participare la concurs, tematica și bibliografia, fișa postului.
7. Aprobarea completării echipei de implementare a proiectului „Studentul de azi antreprenorul de mâine!” cu doamna Ioana Moșneag.
8. Aprobarea desfășurării de activități didactice în cadrul UBB de către doamna prof. dr. Alina Simona Rusu, angajată a FZB, Departamentul I.
9. Aprobarea încadrării în calitate de cadru didactic asociat a doamnei drd. Steluța-Maria Sîngeorzan, pentru anul universitar 2021-2022, semestrul II, în cadrul Colegiului Terțiar Nonuniversitar – Tehnician Silvic, disciplina Informare și consiliere vocațională, 32 ore.
10. Aprobarea suplinirii orelor domnului prof. dr. Liviu Holonec din Statul de funcții al Colegiului Terțiar – Tehnician Silvic, poziția 21 – Împăduriri, 34 ore, respectiv 24, de către doamna șef lucr. dr. Alina-Maria Truța.
11. Aprobarea încadrării în calitate de cadru didactic asociat a doamnei dr. Ursache Aurora-Livia, în cadrul Departamentului IV – Clinici, disciplina de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, ore lucrări practice Dermatologie Veterinară, 4 grupe de 2 ore.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

12. Aprobarea realocării orelor de lucrări practice din postul șef lucrări IV/B/4, din cadrul disciplinei de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, an 5, linia română, doamnei dr. Ursache Aurora-Livia.
13. Aprobarea încheierii unui acord de parteneriat între USAMVCN și SRVNNMC, în vederea desfășurării celui de-al V-lea Congres Internațional de Neurologie, Neurochirurgie și Medicină Comportamentală, ce va avea loc în Cluj-Napoca între 3-4 iunie 2022.
14. Aprobarea acordării unui spor salarial de 30% până la 31.12.2022, din fondurile Spitalului de Urgențe, doamnei Cosma Monica, angajată pe postul de laborant în cadrul Serviciului de Urgențe FMV.
15. Aprobarea Strategiei pentru Egalitatea de Gen și a Planului de Acțiune pentru Egalitatea de Gen.
16. Aprobarea organizării și desfășurării Târgului Apicol în campusul USAMVCN, în perioada 12-13 martie 2022.



În urma analizei punctelor de pe ordinea de zi, Consiliul de Administrație

HOTĂRĂȘTE

1. Aprobarea condițiilor de participare la concurs, comisiile de concurs și contestații, tematica, bibliografia și fișa postului pentru postul de inginer horticol, înființat și scos la concurs prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 3582/21.02.2022, punctul 4.
2. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de administrator patrimoniu, cu studii medii, program de lucru 8 ore/zi, pe perioadă nedeterminată, în cadrul Biroului Marketing, precum și condițiile de participare la concurs, bibliografia și tematica, comisiile de concurs și contestații, fișa postului.
3. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de director investiții în infrastructură, în cadrul Direcției Investiții în Infrastructură, program de lucru 8 ore/zi, pe perioadă nedeterminată, precum și condițiile de participare, comisiile de concurs și contestații, fișa postului.
4. Aprobarea scoaterii la concurs a unui post de lucrător gestionar, pentru magazinul 1, cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată, precum și comisiile de concurs și contestații, condițiile de participare, fișa postului.
5. Aprobarea înființării la concurs a unui post de lucrător gestionar, pentru magazinul 1, cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată, precum și comisiile de concurs și contestații, condițiile de participare, fișa postului.
6. Aprobarea înființării și scoaterii la concurs a unui post de laborant cu studii superioare, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă, în cadrul FSTA, Departamentul Ingineria Produselor Alimentare, precum și condițiile de participare la concurs, tematica și bibliografia, fișa postului.
7. Aprobarea completării echipei de implementare a proiectului „Studentul de azi antreprenorul de mâine!” cu doamna Ioana Moșneag.
8. Aprobarea desfășurării de activități didactice în cadrul UBB de către doamna prof. dr. Alina Simona Rusu, angajată a FZB, Departamentul I.
9. Aprobarea încadrării în calitate de cadru didactic asociat a doamnei drd. Steluța-Maria Singeorzan, pentru anul universitar 2021-2022, semestrul II, în cadrul Colegiului Terțiar Nonuniversitar – Tehnician Silvic, disciplina Informare și consiliere vocațională, 32 ore.
10. Aprobarea suplinirii orelor domnului prof. dr. Liviu Holonec din Statul de funcții al Colegiului Terțiar – Tehnician Silvic, poziția 21 – Împăduriri, 34 ore, respectiv 24, de către doamna șef lucr. dr. Alina-Maria Truța.
11. Aprobarea încadrării în calitate de cadru didactic asociat a doamnei dr. Ursache Aurora-Livia, în cadrul Departamentului IV – Clinici, disciplina de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, ore lucrări practice Dermatologie Veterinară, 4 grupe de 2 ore.
12. Aprobarea realocării orelor de lucrări practice din postul șef lucrări IV/B/4, din cadrul disciplinei de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, an 5, linia română, doamnei dr. Ursache Aurora-Livia.
13. Aprobarea încheierii unui acord de parteneriat între USAMVCN și SRVNNMC, în vederea desfășurării celui de-al V-lea Congres Internațional de Neurologie, Neurochirurgie și Medicină Comportamentală, ce va avea loc în Cluj-Napoca între 3-4 iunie 2022.
14. Aprobarea acordării unui spor salarial de 30% până la 31.12.2022, din fondurile Spitalului de Urgențe, doamnei Cosma Monica, angajată pe postul de laborant în cadrul Serviciului de Urgențe FMV.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

15. Aprobarea Strategiei pentru Egalitatea de Gen și a Planului de Acțiune pentru Egalitatea de Gen.
16. Aprobarea organizării și desfășurării Târgului Apicol în campusul USAMVCN, în perioada 12-13 martie 2022.

RECTOR,
Prof. dr. Cornel Cătoi





UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4752 din 09-03.2022

Condiții de participare la concurs pentru funcția de inginer horticol

- a) cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) cunoașterea limbii române, scris și vorbit;
- c) vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
- d) capacitate deplină de exercițiu;
- e) stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;
- f) studii superioare în domeniul horticulturii, licențiat în domeniul horticol;
- g) fără experiență
- h) carnet de conducere categoria B, atestat de conducerea tractorului
- i) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

Intocmit,
Ing. Stefan Polgar

Director,
Statiunea Apoldia Maior
Roland Blaj



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4752 din 04-03-2022
REGISTRATURA

Propunei comisii pentru funcția de inginer horticol

COMISIA DE CONCURS:

- Președinte: Blaj Roland
- Membri: Bunea Claudiu
Lukacs Lehel
- Membru supleant: Ranta Ovidiu
- Secretarul comisiei: Potra Monica
- Secretar supleant: Lupsa Claudia

COMISIA DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR:

- Președinte: Mitre Viorel
- Membri: Muntean Leon
Călugăr Anamaria
- Membru supleant: Păcurar Florin Simion
- Secretarul comisiei: Potra Monica
- Secretar supleant: Lupsa Claudia

Intocmit,
Ing. Stefan Polgar

Director,
Statiunea Apoldia Maior
Roland Blaj



Tematică și bibliografie pentru funcția de inginer horticol

Tematică:

1. Noțiuni generale privind modul de funcționare și organizare a USAMV Cluj-Napoca conform Cartei USAMV Cluj-Napoca;
2. Noțiuni generale privind modul de funcționare și organizare a USAMV Cluj-Napoca conform regulamentelor interne USAMV Cluj-Napoca;
3. Clasificarea vițelor roditoare.
4. Alcătuirea butucului de viță de vie
5. Pregătirea terenului în vederea plantării
6. Tăierea în uscat la vița de vie (necesitate, scop, clasificare)
7. Tăierile de formare în sistem înalt de cultură (cordon bilateral)
8. Lucrările în verde curente aplicate în plantațiile viticole
9. Lucrările anuale ale solului în plantațiile de vii în producție

Bibliografie:

1. Regulament de organizare și funcționare a USAMV Cluj-Napoca RU1;
2. Regulament de Ordine interioară RU3;
3. Regulament de organizare și funcționare a Stațiunii didactice și experimentale USAMV Cluj-Napoca (SDE) RU36;
4. Regulament privind înregistrarea și circulația documentelor în USAMV Cluj-Napoca;
5. Nastasia Pop, 2010, Curs de Viticultură Generală, Ed. EIKON, Cluj-Napoca
6. Nastasia Pop și C.I. Bunea, 2011, Lucrări practice de viticultură, Ed. EIKON, EIKON, Cluj-Napoca
7. Țârdea C., L. Dejeu, 1995, Viticultură, EDP București
8. Oprea Șt., 2001, Viticultură, Ed. AcademicPres, Cluj-Napoca
9. Oșlobeanu M., și colab., Viticultură general și special, EDP București

Intocmit,
Ing. Stefan Polgar

Director,
Stațiunea Apoldia Maior
Roland Blaj



Anexa nr. 1

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4452 din 09.03.2022

Aprobat
Rector,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI PENTRU POSTUL

DIDACTIC-AUXILIAR ȘI NEDIDACTIC

Anexa la Contractul Individual de Muncă înregistrat sub nr.

Șef ierarhic superior Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
BLAJ ROLAND	DIRECTOR Statiunea Apoldia Maior	09.03.2022	

A.Elemente de identificare a postului	
Denumirea postului	Consilier Inginer Horticol
Poziția în COR	213205
Nivelul de instruire	
Compartiment/Departament/Direcție Birou	Statiunea Apoldia Maior – Apoldu de Sus
Nivelul postului: (de conducere / de execuție)	De execuție
TITULAR	
MARCA	
Nivelul ierarhic - Poziția postului în cadrul instituției	De execuție
Postul imediat superior	Șef Ferma
Postul imediat inferior	Personalul de execuție din cadrul Stațiunii Apoldia Maior



Numărul de persoane din subordine (acolo unde este cazul): _____

În timpul concediului este înlocuit/ă de _____.

B. Obiectivele generale ale postului

Efectuarea lucrarilor manuale:

Organizare și planificarea de lucrări de înființare și de întreținere a culturilor viticole

C. Descrierea atribuțiilor și responsabilităților postului

- Să autoevalueze nivelul de pregătire permanent prin comparație cu noutățile din domeniu;
- Să înființeze și să întrețină culturi viticole
- Să dezvolte și să îmbunătățească tehnologiile utilizate;
- Să alcătuiască scheme de fertilizare;
- Să elaboreze scheme tratament
- Să ofere consultanță de specialitate
- Să asigure elaborarea schemei de lucru pentru lucrări de întreținere din fermă
- Să monitorizeze activitatea de producție
- Să asigure managementul producției
- Să gestioneze stocurile de producție viticole
- Să verifice îndeplinirea sarcinilor de către oameni din subordine
- Să centralizeze cererile de produse
- Să programeze activitățile privind administrarea și asigurarea bunei funcționări a echipamentelor și a instalațiilor utilizate
- Să asigure realizarea aprovizionării în sistemul asigurării calității
- Să dispună măsuri de economisire
- Să verifice existența și valabilitatea documentelor necesare
- Să răspundă la toate solicitările venite din partea directorului de stațiune pentru îndeplinirea unor sarcini conforme fișei postului
- Să fie cinstit, loial și disciplinat, dând dovadă în toate împrejurările de oatitudine civilizata și corectă față de toate persoanele cu care vine în contact
- Să respecte cu strictețe regulile de protecție a muncii și P.S.I. din obiectivul unde desfășoară serviciul
- Să acorde ajutor, atâr cât este rational posibil, orăruai alt salariat,aflat într-o situație de pericol
- Să-și însușească și să respecte normele și instrucțiunile de protecție a muncii si măsurile de aplicare a acestora
- Să aducă la cunoștință de îndata directorului stațiunii accidentale de muncă suferite de propria persoană sau de alți angajați
- Să coopereze cu colegii
- Să coopereze cu colegii
- Să informeze de îndata directorul despre orice deficiență constatată sau eveniment petrecut;
- Să execute alte activități în legătură cu îndeplinirea sarcinilor de serviciu precizate de persoanele care au acest drept

**D. Condiții specifice privind ocuparea postului****1. Cerințe educaționale și experiență**

Studii de specialitate	Studii superioare în domeniul horticulturii, licențiat în domeniul horticola
Experiență în specialitate	Fără experiență

2. Cunoștințe, deprinderi și alte particularități individuale

Cunoștințe (operare PC, limbi străine, etc.)	Microsoft Office, Programare de bază de date
Aptitudini	• Abilități de comunicare și lucru în echipă • Atenție selectivă, concentrată, dar și distributivă • Capacitatea de a grupa sau categoriza informații, lucruri, acțiuni, etc. • Capacitatea de a redacta lucrări și rapoarte clare și corecte • Capacitatea de organizare și decizie • Discernământ de prevedere (anticipare) a situațiilor • Echilibru psihic și emoțional • Puterea de decizie și asumarea responsabilităților • Raționament matematic și numeric • Corectitudine, flexibilizare • Rezistența la condițiile de lucru • Loialitate față de instituție

E. Relaționarea titularului postului**1. Internă:**

Relații ierarhice	Subordonat față de director Stațiunea Apoldia Maior
Relații funcționale	Personalul Stațiunii Apoldia Maior
Relații de control	Personalul de execuție din cadrul Stațiunii Apoldia Maior
Relații de reprezentare	
2. Externă	
Delegarea de atribuții și competență	Conform listei sarcinilor delegate



F. Condiții de muncă	
Statutul angajatului	Nedidactic
Locul desfășurării muncii	În cadrul Stațiunii Apoldia Maior
Mijloace și materiale cu care lucrează	Utilaje agricole, unelte agricole, mașini aflate în dotarea Stațiunii Apoldia Maior
Timpul de muncă, programul de lucru	8 ore/zi-programul poate fi variabil în funcție de sezoanele agricole
Condiții fizice de muncă	Medii
Condiții materiale	Echipamente conform Normativelor în vigoare
Riscuri implicate de post	
Mijloace de deplasare	Autovehicul, tractor
Efectuarea de ore suplimentare de lucru: la nevoie și numai la convocarea șefului ierarhic superior, pe baza aprobării date de către conducerea instituției	

G. Evaluare conform procedurii în vigoare

H. Lista sarcinilor delegate*

Funcția care deleagă:				
Nr. crt.	Atribuția delegată	Competența aferentă	Responsabilitatea asumată	Subordonatul delegat

*se completează numai de către personalul de conducere și face parte integrantă din fișa postului.



G. Sancțiuni primite de angajat

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector / Director	Observații

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspunde rectorul.

Director Stațiunea Apoldia Maior	Salariat
	Prenume Nume
Data 02.03.2022	Data
	Am luat la cunoștință
Semnătura	Semnătura



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Nr. 4721 / 04.03.2022

Aprobat Rector:

Prof. univ.dr Cornel CATOI

Catre,

Conducerea USAMV Cluj-Napoca, Rector Prof.univ.dr. Cornel CATOI

Consiliul de Administratie USAMV Cluj-Napoca

Va rog sa aprobatii infiintarea si scoaterea la concurs a unui post de administrator patrimoniu, cu studii medii, cu program de lucru de 8 ore, pe perioada nedeterminata, in cadrul Biroului Marketing .

Cu multumiri,

Director economic;

Ec. Aurora Marian



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Aprobat RECTOR
Prof.univ.dr.Cornel CATOI

Către,

Conducerea Universitatii de Stiinte Agricole si Medicina Veterinara
Cluj – Napoca

CONDITII DE PARTICIPARE LA CONCURS pentru ocuparea postului de administrator
patrimoniu in cadrul Biroului Marketing:

- Studii medii economice
- Minim 3 ani vechime in vanzari si HoReCa
(avantaj calificare somelier)
- Cunostinte de operare pe calculator
- Flexibilitate la program prelungit

Director economic,
Ec Aurora MARIAN



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

APROBAT RECTOR,
Prof. dr. Cornel Cătoi

BIBLIOGRAFIA SI TEMATICA PENTRU POSTUL DE ADMINISTRATOR PATRIMONIU CU STUDII MEDII

Tematica

1. Principii de apreciere senzoriala a vinurilor;
2. Comportamentul consumatorilor;
3. Procedura de licitatie publica
4. Gestionarea mijloacelor banesti si a altor valori;
5. Documentele care atesta mijloacele banesti si decontarile;

Bibliografie

- Legea 22/1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garantii si raspunderea in legatura cu gestionarea bunurilor;
- Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 193/2002 privind introducerea sistemelor moderne de plata;
- Legea nr. 164 din 24.06.2015 a viei si vinului in sistemul organizarii comune a pietei vitivinicole.
- Babes Anca, 2007, Aprecierea senzoriala a vinurilor, Ed.AcademicPres, Cluj-Napoca
- Legea 98 din 2016 privind achizitiile publice – actualizata.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Aprobat;

RECTOR

Prof.univ.dr.Cornel CATOI

COMISIA DE CONCURS pentru ocuparea postului de Administrator patrimoniu in cadrul Biroului Marketing.

Js. Silvia Mihali - presedinte

Ec. Aurelia Marian - membru

Ec. Codruta Baci - membru

Ec. Claudia Lupsa - secretar

COMISIA DE CONTESTATII

Prof.univ.dr. Ioana POP - presedinte

Ec. Ioana Maricari - membru

Ing. Mirela Tobosi - membru

Ec Monica Potra - secretar

RECTOR
Prof.univ.dr.Cornel Catoi

FIȘA POSTULUI

D-na:

Cap.I ASPECTE GENERALE

Denumirea postului: administrator patrimoniu

Directia economica: Birou Marketing

Postul căruia îi este subordonat: Șef birou marketing

Posturi cu care colaborează: toate compartimentele și facultățile din universitate

Studii necesare: studii medii economice

Scopul postului:

Cap.II ASPECTE DE CONȚINUT ALE ACTIVITĂȚII POSTULUI

Responsabilitatea postului:

- răspunde disciplinar, contravențional și penal pentru nerespectarea normelor legale în vigoare;

Principalele atribuții și sarcini:

- Desfasoara activitatile din cadrul Biroului marketing
- Organizeaza evenimente de prezentare si promovare
- Duce la indeplinire strategia si planul de marketing
- Realizeaza campaniile de marketing B2B si B2C
- Mentine legatura cu clientii existenti si dezvolta protofoliul de clienti
- Respecta politica de produs, pret, distributie si promovare impreuna cu sefi ierarhici si se asigura de implementarea acestora
- Analiza constanta a concurentei si identificarea punctelor tari si punctelor slabe ale produselor acestora
- Realizeaza activitatile de prospectare a pietei, urmareste necesarul de materiale promotionale ale produselor
- Se asigura de suficienta stocurilor produselor destinate vanzarii ale USAMV Cluj-Napoca
- Raspunde de calitatea negocierii cu clientii si implementarea contractelor realizate cu acestia
- Asigura comunicarea eficienta si corecta a informatiilor publice despre produsele obtinute din fermele USAMV Cluj-Napoca atat in interiorul cat si in exteriorul acesteia
- Asigura negocierea vanzarilor si intocmeste contracte cu clientii

- Respecta regulamentele in vigoare ale universitatii si procedurile specifice postului
- Executa si alte sarcini specifice postului date de sefii ierarhici superiori, precum si sarcini de interes general pentru universitate

Cap.III RESPONSABILITĂȚI PRIVIND SECURITATEA ÎN MUNCĂ PRECUM ȘI SITUAȚIILE DE URGENȚĂ

Anexa fisa postului

Pe linie de SSM are urmatoarele sarcini si indatoriri specifice:

- Sa utilizeze corect masinile,aparatura, uneltele, echipamente de transport si alte mijloace de productie;
- Sa utilizeze corect EIP si dupa utilizare sa-l inapoieze sau sa-l puna la locul destinat pentru pastrare
- Sa nu procedeze la scoaterea din functiune , la modificarea , schimbarea sau inlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii in special ale masinilor, aparaturilor, uneltelor.
- Sa comunice imediat angajatorului/si/sau lucratorilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive intemeiate sa o considere pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor , precum si orice deficiente a sistemelor de protectie
- Sa aduca la cunostiinta conducatorului de munca sau angajatorului accidente suferite de propria persoana;
- Sa coopereze cu angajatorul sau cu lucratorii desemnati, atat timp,cit este necesar pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari pentru protectia sanatatii si securitatii lucratorilor;
- Sa coopereze, atat timp cat este necesar, cu angajatorul sau cu lucratorii desemnati, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate in domeniul sau de activitate;
- Sa isi insuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii in munca si masurile de aplicare a acestora;
- Sa dea relatiile solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari.

Pe linie de prevenirea si stingerea incendiilor are urmatoarele atributii si responsabilitati :

- Să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice forma, de rector sau de persoanele desemnate de acesta; să utilizeze, potrivit instrucțiunilor date de rector sau de persoanele desemnate de acesta, substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele de lucru;
- Să nu efectueze manevre și modificări nepermise ale mijloacelor tehnice de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;
- Să comunice, imediat rectorului ori persoanelor împuternicite de acesta orice situație pe care este îndreptățit să o considere un pericol de incendiu, precum și orice

defecțiune sesizată la sistemele de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;

- Să coopereze cu salariații desemnați de rector, atât cât îi permit cunoștințele și sarcinile sale, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- Să acorde ajutor, atât cât este rațional posibil, oricărui alt salariat aflat într-o situație de pericol.
- **Salariații răspund potrivit legii pentru cunoașterea și aplicarea măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor, fiind obligați:**
- Să participe la instructajele, exercițiile și aplicațiile practice de intervenție în caz de incendiu, avarii, accidente, calamități naturale și catastrofe pentru salvarea oamenilor, stingerea incendiilor și limitarea pagubelor;
- Să respecte regulile stabilite cu privire la fumat (să nu fumeze și să nu introducă țigări, chibrituri, brichete, alte materiale sau produse care ar putea produce incendii ori explozii), folosirea focului deschis și la executarea lucrărilor cu pericol.
- Să îndeplinească la termen măsurile din planul de apărare împotriva incendiilor și să anunțe de îndată șefii ierarhici în cazul sesizării unei urgențe de incendiu, explozii ori alte asemenea evenimente.
- Să informeze de îndată, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea și stingerea cu forță și mijloace proprii a oricărui incendiu

Director economic

Ec. Marian Aurelia



Salariat

Nume și prenume

Am luat la cunostinta

Data



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4779 din 04.03.2022

Catre,

Consiliul de Administratie al USAMV Cluj-Napoca

Va rog sa aprobatii infiintarea si scoaterea la concurs a unui post de director investitii in infrastructura, cu program de lucru de 8 ore, pe perioada nedeterminata, in subordinea Rectorului .

Cu multumiri,

Rector,

Prof. Dr. Cornel Cătoi



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4780 din 04.03.2022
REGISTRATURA

Aprobat RECTOR
Prof.univ.dr.Cornel CATOI

Către,

Consiliul de Administrație al Universității de Științe Agricole și Medicina Veterinară
Cluj – Napoca

CONDITII DE PARTICIPARE LA CONCURS pentru ocuparea postului de Director Investiții
în Infrastructură:

- Studii superioare în domeniul Construcții
- Minim 5 ani vechime în proiectare/construire/supervizare
- Experiență în proiectare construcții/reabilitări - industrial, rezidențial, cultural, comercial
- Cunoștințe de operare pe calculator – programe uzuale și dedicate
- Să cunoască limba engleză;
- Disponibilitate la program flexibil/prelungit

Rector,
Prof. Dr. Cornel Cătoi



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4781 din 09-03-2022

Aprobat;

RECTOR

Prof.univ.dr.Cornel CATOI

COMISIA DE CONCURS pentru ocuparea postului de Director Investiții în Infrastructură.

Rector Cornel Cătoi	- presedinte
Prorector, DGA Ioana Pop	- membru
DGA UTCN Cornel Mureșan	- membru
Ec. Aurelia Marian	- secretar

COMISIA DE CONTESTATII

Prorector Dan Vodnar	- presedinte
Prorector Leon Muntean	- membru
Prof. UTCN Hortensiu-Liviu Cucu	- membru
Dir. Dana Mureșan	- secretar



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Anexa nr. 1

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4782 din 04.03.2022
REGISTRATURA

Aprobat
Rector,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI PENTRU POSTUL

DIDACTIC-AUXILIAR SI NEDIDACTIC

Anexă la Contractul Individual de Muncă înregistrat sub nr.

Șef ierarhic superior Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătură
Cornel Cătoi	Rector	23.03.2020	

A.Elemente de identificare a postului	
Denumirea postului	Director Investiții Infrastructură
Poziția în COR	
Nivelul de instruire	Studii superioare – Studii Construcții
Compartiment/Departament/Direcție	Direcția Investiții în Infrastructură
Nivelul postului: (de conducere / de execuție)	De conducere
TITULAR	
MARCA	
Nivelul ierarhic - Poziția postului în cadrul instituției	
Postul imediat superior	Rector
Postul imediat inferior	

Numărul de persoane din subordine (acolo unde este cazul):

În timpul concediului este înlocuit/ă de.....



B. Obiectivele generale ale postului

- Asigură, din punct de vedere tehnic, dezvoltarea și repararea patrimoniului imobiliar – construcții al universității (construcții și instalații) ;
- Organizează, îndrumă, conduce și răspunde de desfășurarea în mod eficient a activității direcției în conformitate cu legislația în vigoare și strategia universității.

C. Descrierea atribuțiilor și responsabilităților postului

- Organizează și răspunde de desfășurarea în mod eficient a activității de fundamentare, investiții și dezvoltare patrimoniu imobiliar – construcții;
- Întocmește Cartea tehnică a construcției conform legii 10/1991 și asigură actualizarea ei pe parcursul exploatării clădirilor cu înregistrarea modificărilor intervenite în structura, compartimentări, destinație funcțională și post utilizarea construcțiilor;
- Certifică tehnic modificările de patrimoniu în inventarul imobilelor, punerii în funcțiune și casarea de imobile;
- Întocmește notele de fundamentare pentru investiții noi, reparații capitale, consolidări și reabilitări în vederea obținerii de fonduri, întocmește temele de proiectare, a caietelor de sarcini pentru achiziția de servicii de proiectare/construire;
- Răspunde pentru întocmirea propunerilor de plan pentru lucrările de investiții necesare desfășurării în bune condiții a procesului de învățământ precum și pentru întocmirea propunerilor de plan pentru reparații capitale și curente, prezentându-le pentru însușire conducerii instituției;
- Răspunde de realizarea lucrărilor în condițiile tehnic-economice stabilite prin aprobările și avizele legale, precum și de îndeplinirea față de constructor a obligațiilor.
- Răspunde pentru activitatea desfășurată de diriginții de șantier;
- Sesizează conducerea instituției asupra eventualelor abateri, atât din partea proiectantului cât și a constructorului, față de avizele pe baza cărora a fost aprobată investiția;
- Răspunde de convocarea comisiei de recepție pentru lucrările de investiții, reparații capitale și reparații curente, construcții-instalații;
- Analizează și face propuneri conducerii instituției cu privire la măsurile ce trebuiesc luate pentru buna exploatare a mijloacelor fixe existente, întocmind în colaborare cu celelalte compartimente din cadrul instituției, justificările tehnico-economice necesare;
- Avizează din punct de vedere profesional asupra încadrării întregului personal din direcție și se preocupă de perfecționarea calificării profesionale a subalternilor;

D. Condiții specifice privind ocuparea postului



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

1. Cerințe educaționale și experiență	
Studii de specialitate	Studii superioare – tehnice – Facultatea de Construcții
Experiență în specialitate	> 5 ani
2. Cunoștințe, deprinderi și alte particularități individuale	
Cunoștințe (operare PC, limbi străine, etc.)	Operare PC, programe dedicate construcții Cunoscător și vorbitor de limba engleză
Aptitudini	Atentie Cooperare Creativitate Disciplina Atingerea obiectivelor Atitudine pozitiva Buna-vointa Putere de convingere Optimism Ordine Prudenta la job Spirit practic Sociabilitate Stabilitate Energie

E. Relaționarea titularului postului	
1. Internă:	
Relații ierarhice	Subordonat față de: Rector
Relații funcționale	Rector Director General Administrativ Șef Serviciu Tehnic Șef Serviciu Patrimoniu Director Economic Director Resurse Umane Director Juridic
Relații de control	Control Financiar-Preventiv Audit Intern
Relații de reprezentare	Șef Birou Imagine
2. Externă	



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Delegarea de atribuții și competență

conform listei sarcinilor delegate

F. Condiții de muncă

Statutul angajatului	Angajat pe perioadă nedeterminată – Personal Didactic Auxiliar
Locul desfășurării muncii	Parțial Birou / Parțial pe teren – Campusuri USAMV, SDE (SCH, Cojocna, Apoldia Maior, Jucu, Hoia), Cămine Studentești și Cantină.
Mijloace și materiale cu care lucrează	PC, ruletă, planșetă de desen, riglă, calculator
Timpul de muncă, programul de lucru	8h/zi, 40h/sapt., program 08:00 – 16:00
Condiții fizice de muncă	Efort fizic minim
Condiții materiale	Acces la PC, imprimantă, scanner, telefon fix, fax
Riscuri implicate de post	Accidentare Superficială, electrocutare, înțepături, zgârieturi, alergii la factori externi (praf, polen, etc.)
Mijloace de deplasare	Autovehicul personal / Pietonal / Autovehicul Instituție
Efectuarea de ore suplimentare de lucru: la nevoie și numai la convocarea șefului ierarhic superior, pe baza aprobării date de către conducerea instituției	

G. Evaluare conform procedurii în vigoare

H. Lista sarcinilor delegate*

Funcția care deleagă:

Nr. crt.	Atribuția delegată	Competența aferentă	Responsabilitatea asumată	Subordonatul delegat

*se completează numai de către personalul de conducere și face parte integrantă din fișa postului.

G. Sancțiuni primite de angajat

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector /	Observații
----------	--------------------	------	--------------------	----------	------------



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

				Director	

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspunde rectorul.

Rector, Cornel Cătoi	Salariat
Data	Data
	Am luat la cunoștință
Semnătura	Semnătura



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Statiunea de Cercetare Horticolă
Str. Horticultorilor nr. 5, Cluj-Napoca
Tel 036410571, Fax 0364101572
Email: sch@usamvcluj.ro

SCH. Nr. 68 / 03-03-2022

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4708 din 04-03-2022

Rector USAMV

Prof. dr. Cornel CĂTOI

Către conducerea USAMV Cluj-Napoca

Subsemnatul dr. biolog Lukács Lehel, Director al Stațiunii de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca, prin prezenta vă rog să aprobați scoaterea la concurs a unui post de muncitor calificat-lucrător gestionar în cadrul SCH, pentru magazinul 1 (produse horticole) cu normă întreagă pe perioadă nedeterminată.

Solicitarea este justificată prin intrarea în pensie a doamnei Maria Petran, care ocupă momentan acest post și al cărei contract de muncă a încetat din data de 23.02.2022.

Cu aleasă considerație.

Cluj-Napoca

03.03.2022

Director SCH Cluj-Napoca

dr. biolog Lukács Lehel



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

USAMV Cluj Napoca/ SCH

**Comisia de concurs pentru ocuparea postului de muncitor calificat - vânzător
cu normă întreagă la SCH Cluj-Napoca**

Președinte: CS III dr. biolog Lukács Lehel

Membri: Beldean Eugenia

Mureșan Livia

Supleant: ing. Andreea Moldovan

Secretar: Potra Monica

Supleant: Claudia Lupșa

**Comisia de contestații pentru ocuparea postului de muncitor calificat -
vânzător cu normă întreagă la SCH Cluj-Napoca**

Președinte: Ec. Câmpan Aurelia

Membri: ing. Beșleagă Ulian

CS III dr.ing. Peter Somsai

Supleant: ing. Bot Sorin

Secretar: Potra Monica

Supleant: Claudia Lupșa

Propunere probe de concurs:

- Probă scrisă
- Proba practică
- Interviu



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calcea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Condiții de participare și bibliografie pentru postul de muncitor calificat - vânzător cu normă întreagă la SCH Cluj-Napoca

Condiții de participare la concurs pentru postul de muncitor calificat - vânzător:

- Vechime în muncă minimum 2 ani în domeniu;
- Studii medii (minimum 10 clase absolvite);
- Certificat de calificare ca lucrător comercial în domeniul vânzări-comerț – alimentație publică;
- Poate constitui avantaj experiența anterioară ca lucrător comercial-vânzător în domeniul agricol;

Tematică

1. Dispoziții generale (Legea 22/1969. Cap.1);
2. Condiții privind angajarea gestionarilor (Legea 22/1969. Cap.2);
3. Garanții (Legea 22/1969. Cap.3 – Art. 10-13; Art. 19-23);
4. Răspunderi (Legea 22/1969. Cap.4 – Ar. 24-27; 32-39);
5. Dispoziții generale (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN- Cap. 1 Art. 1-7);
6. Reguli privind răspunderea juridică a persoanelor aflate în raporturi juridice de muncă în USAMV CN (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN – Cap. 4 – Art. 50-59);
7. Protecția, igiena și securitatea în muncă (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN – Cap. 6 – Art. 87-93; Art. 101-105).

Bibliografie:

1. Legea 22/1969 – Legea care reglementează angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici autorităților sau instituțiilor publice, cu modificările și completările ulterioare.
2. Regulamentul de ordine interioară al USAMV CN.

Director SCH

dr. biolog Lukács Lehel



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Anexa nr.

Aprobat
Rector,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

**FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI PENTRU POSTUL
DIDACTIC-AUXILIAR SI NEDIDACTIC**

Anexa la Contractul Individual de Muncă înregistrat sub nr.

Șef ierarhic superior Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Dr. Biol. Lehel Lukács	Director Stațiunea de Cercetare Horticolă Cluj- Napoca	03.03.2022	

A.Elemente de identificare a postului	
Denumirea postului	Muncitor calificat-Lucrător gestionar
Poziția în COR	432111
Nivelul de instruire	
Compartiment/Departament/Direcție Birou	Stațiunea de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca
Nivelul postului: (de conducere / de execuție)	De execuție
TITULAR	
MARCA	
Nivelul ierarhic - Poziția postului în cadrul instituției	De execuție
Postul imediat superior	Director Stațiunea de Cercetare Horticolă
Postul imediat inferior	-

Numărul de persoane din subordine (acolo unde este cazul):__



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

În timpul concediului este înlocuit/ă de: -

B. Obiectivele generale ale postului
Vânzarea produselor din magazinul 1 SCH
C. Descrierea atribuțiilor și responsabilităților postului
• Preluarea și gestionarea mobilierului din magazin; • Aprovizionarea magazinului cu marfă specifică; • Preluarea produselor pentru magazin; • Supravegherea și întreținerea materialelor și produselor din gestiune/magazin; • Întocmirea recepțiilor la primirea mărfurilor în magazin; • Operarea în casa fiscală a tuturor operațiunilor de vânzare de produse; • Gestionarea produselor din magazin; • Întocmirea zilnică a raportului de gestiune centralizat; • Evidențierea vânzărilor și emiterea raporturilor zilnice/casa fiscală; • Întocmirea monetarului zilnic; • Predarea banilor încasați prin magazin către reprezentantul casieriei centrale a USAMV; • Alte sarcini de serviciu dispuse de șeful ierarhic.

D. Condiții specifice privind ocuparea postului	
1. Cerințe educaționale și experiență	
Studii de specialitate	Studii medii (minimum 10 clase absolvite)
Experiență în specialitate	Minimum 2 ani
2. Cunoștințe, deprinderi și alte particularități individuale	
Cunoștințe (operare PC, limbi străine, etc.)	Microsoft Office, Programe de bază de date
Aptitudini	• Abilități de comunicare și lucru în echipă; • Atenție selectivă, concentrată, dar și distributivă; • Capacitatea de a redacta lucrări și rapoarte clare • Echilibru psihic și emoțional; • Raționament matematic și numeric; • Corectitudine, flexibilizare; • Rezistență la condițiile de lucru; • Loialitate față de instituție.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

E. Relaționarea titularului postului	
1. Internă:	
Relații ierarhice	Subordonat față de director Stațiunea de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca
Relații funcționale	Personalul Stațiunii de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca
Relații de control	Personalul de execuție din cadrul Stațiunii de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca
Relații de reprezentare	-
2. Externă	
Delegarea de atribuții și competență	conform listei sarcinilor delegate

F. Condiții de muncă	
Statutul angajatului	Nedidactic
Locul desfășurării muncii	În cadrul Stațiunii de Cercetare Horticolă Cluj-Napoca
Mijloace și materiale cu care lucrează	Casa de marcat, mobilier magazin
Timpul de muncă, programul de lucru	8 ore/zi
Condiții fizice de muncă	medii
Condiții materiale	Echipamente conform Normativelor în vigoare
Riscuri implicate de post	
Mijloace de deplasare	-
Efectuarea de ore suplimentare de lucru: la nevoie și numai la convocarea șefului ierarhic superior, pe baza aprobării date de către conducerea instituției	
G. Evaluare conform procedurii în vigoare	

H. Lista sarcinilor delegate*

Funcția care delegează:				
Nr. crt.	Atribuția delegată	Competența aferentă	Responsabilitatea asumată	Subordonatul delegat

*se completează numai de către personalul de conducere și face parte integrantă din fișa postului.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

G. Sancțiuni primite de angajat

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector / Director	Observații

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspunde rectorul universității.

Director Stațiunea de Cercetare Horticolă Dr.biolog LUKÁCS LEHEL	Salariat Prenume Nume
Data: 03.03.2022	Data
	Am luat la cunoștință
Semnătura	Semnătura



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Către conducerea USAMV Cluj-Napoca

Subsemnata, ec. dr. Aurelia Marian, în calitate de Director al Direcției Economice, prin prezenta vă rog să aprobați înființarea și scoaterea la concurs a unui post de muncitor calificat-lucrător gestionar în subordinea Biroului Marketing pentru magazinul USAMV, cu normă întreagă, pe perioadă nedeterminată.

Cu aleasă considerație,

Cluj-Napoca

Data 04.03.2022

Ec. dr. Aurelia Marian



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Condiții de participare și bibliografie pentru postul de muncitor calificat - vânzător cu normă întreagă la USAMV –Magazinul USAMV

Condiții de participare la concurs pentru postul de muncitor calificat - vânzător:

- Nu se solicită vechime
- Studii medii (minimum 10 clase absolvite);
- Constituie avantaj deținerea unui certificat de calificare ca lucrător comercial în domeniul vânzări-comerț – alimentație publică;
- Poate constitui avantaj experiența anterioară ca lucrător comercial-vânzător;

Tematică

1. Dispoziții generale (Legea 22/1969. Cap.1);
2. Condiții privind angajarea gestionarilor (Legea 22/1969. Cap.2);
3. Garanții (Legea 22/1969. Cap.3 – Art. 10-13; Art. 19-23);
4. Răspunderi (Legea 22/1969. Cap.4 – Ar. 24-27; 32-39);
5. Dispoziții generale (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN- Cap. 1 Art. 1-7);
6. Reguli privind răspunderea juridică a persoanelor aflate în raporturi juridice de muncă în USAMV CN (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN – Cap. 4 – Art. 50-59);
7. Protecția, igiena și securitatea în muncă (Regulamentul de ordine interioară USAMV CN – Cap. 6 – Art. 87-93; Art. 101-105).

Bibliografie:

1. Legea 22/1969 – Legea care reglementează angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agenților economici autorităților sau instituțiilor publice, cu modificările și completările ulterioare.
2. Regulamentul de ordine interioară al USAMV CN.

Director:



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Comisia de concurs pentru ocuparea postului de muncitor calificat - vânzător cu normă întreagă la USAMV –Magazinul USAMV

Președinte: Șef birou marketing, Costin Alexandru

Membri: ing. Mirela Toboși

Ec. Annamaria Laslo

Supleant: ec. Borodi Marinela

Secretar: ec. Potra Monica

Supleant: ec. Claudia Lupșa

Comisia de contestații pentru ocuparea postului de muncitor calificat - vânzător cu normă întreagă la USAMV –Magazinul USAMV

Președinte: Ec. Aurelia Marian

Membri: Ec. Victoria Tătar

Ec. Ioana Maricari

Supleant: ing. Bot Sorin

Secretar: ec. Potra Monica

Supleant: ec. Claudia Lupșa

Propunere probe de concurs:

- Probă scrisă
- Proba practică
- Interviu



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Anexa nr.

Aprobat
Rector,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

**FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI PENTRU POSTUL
DIDACTIC-AUXILIAR SI NEDIDACTIC**

Anexa la Contractul Individual de Muncă înregistrat sub nr.

Șef ierarhic superior Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura

A.Elemente de identificare a postului	
Denumirea postului	Muncitor calificat-Lucrător gestionar
Poziția în COR	432111
Nivelul de instruire	
Compartiment/Departament/Direcție Birou	
Nivelul postului: (de conducere / de execuție)	De execuție
TITULAR	
MARCA	
Nivelul ierarhic - Poziția postului în cadrul instituției	De execuție
Postul imediat superior	
Postul imediat inferior	-

Numărul de persoane din subordine (acolo unde este cazul):__

În timpul concediului este înlocuit/ă de: -



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

B. Obiectivele generale ale postului

Vânzarea produselor din magazinul USAMV

C. Descrierea atribuțiilor și responsabilităților postului

- Preluarea și gestionarea mobilierului din magazin;
- Aprovizionarea magazinului cu marfă specifică;
- Preluarea produselor pentru magazin;
- Supravegherea și întreținerea materialelor și produselor din gestiune/magazin;
- Întocmirea recepțiilor la primirea mărfurilor în magazin;
- Operarea în casa fiscală a tuturor operațiunilor de vânzare de produse;
- Gestionarea produselor din magazin;
- Întocmirea zilnică a raportului de gestiune centralizat;
- Evidențierea vânzărilor și emiterea raporturilor zilnice/casa fiscală;
- Întocmirea monetarului zilnic;
- Predarea banilor încasați prin magazin către reprezentantul casieriei centrale a USAMV;
- Alte sarcini de serviciu dispuse de șeful ierarhic.

D. Condiții specifice privind ocuparea postului

1. Cerințe educaționale și experiență

Studii de specialitate	Studii medii (minimum 10 clase absolvite)
Experiență în specialitate	Nu se solicită

2. Cunoștințe, deprinderi și alte particularități individuale

Cunoștințe (operare PC, limbi străine, etc.)	Microsoft Office, Programe de bază de date
Aptitudini	• Abilități de comunicare și lucru în echipă; • Atenție selectivă, concentrată, dar și distributivă; • Capacitatea de a redacta lucrări și rapoarte clare • Echilibru psihic și emoțional; • Raționament matematic și numeric; • Corectitudine, flexibilizare; • Rezistență la condițiile de lucru; • Loialitate față de instituție.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

E. Relaționarea titularului postului

1. Internă:

Relații ierarhice	Subordonat față de șef birou Marketing și Director Direcția Economică
Relații funcționale	Personalul magazinului USAMV
Relații de control	
Relații de reprezentare	
2. Externă	
Delegarea de atribuții și competență	conform listei sarcinilor delegate

F. Condiții de muncă

Statutul angajatului	Nedidactic
Locul desfășurării muncii	În cadrul magazinului USAMV
Mijloace și materiale cu care lucrează	Casa de marcat, mobilier magazin
Timpul de muncă, programul de lucru	8 ore/zi
Condiții fizice de muncă	medii
Condiții materiale	Echipamente conform Normativelor în vigoare
Riscuri implicate de post	
Mijloace de deplasare	-

Efectuarea de ore suplimentare de lucru: la nevoie și numai la convocarea șefului ierarhic superior, pe baza aprobării date de către conducerea instituției

G. Evaluare conform procedurii în vigoare

H. Lista sarcinilor delegate*

Funcția care delegă:

Nr. crt.	Atribuția delegată	Competența aferentă	Responsabilitatea asumată	Subordonatul delegat

**se completează numai de către personalul de conducere și face parte integrantă din fișa postului.*

G. Sancțiuni primite de angajat



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector / Director	Observații

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspunde rectorul universității.

Director: Ec. dr. Aurelia Marian	Salariat Prenume Nume
Data: 04.03.2022	Data
	Am luat la cunoștință
Semnătura	Semnătura



Facultatea de Științe Agricole
și Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
4709 din 04.03.2022

**Către,
Consiliul de Administrație al USAMV din Cluj-Napoca
Senatul USAMV din Cluj-Napoca**

Extras din Procesul Verbal

Incheiat în data de 04.03.2022 cu ocazia ședinței Consiliului
Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor

Vă rugăm să aprobați înființarea și scoaterea la concurs a unui post de laborant cu studii superioare pe perioadă nedeterminată, cu program de lucru de 8 ore/zi, în cadrul Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor, Departamentul Ingineria Produselor Alimentare.

Solicitarea a fost avizată cu unanimitate de voturi de către membrii Consiliului Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor, în ședința din data de 04.03.2022.

Decan,
Prof.univ.dr. Elena MUDURA





UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Către,

Conducerea Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor

Subsemnata, Prof.dr. Adriana Păucean în calitate de Director interimar al Departamentului I Ingineria Produselor Alimentare, prin prezenta solicit înființarea și scoaterea la concurs a unui post de laborant cu studii superioare normă întreaga (8 ore), perioadă nedeterminată, în cadrul Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor, Departamentul Ingineria Produselor Alimentare.

Menționez că acest post este necesar pentru asigurarea unei bune desfășurări a activităților de didactice de la nivelul laboratoarelor de Controlul calității alimentelor, Materii prime, Depozitarea produselor alimentare, Tehnologii fermentative, Tehnologii extractive, Tehnologia conservelor.

Vă multumesc!

Cluj-Napoca

Prof.dr. Păucean Adriana

4.03.2022



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Către,

Conducerea Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor

Subsemnata, Prof.dr. Adriana Păucean în calitate de Director interimar al Departamentului I Ingineria Produselor Alimentare, prin prezenta solicit înființarea și scoaterea la concurs a unui post de laborant cu studii superioare normă întreaga (8 ore), perioadă nedeterminată, în cadrul Facultății de Știința și Tehnologia Alimentelor, Departamentul Ingineria Produselor Alimentare.

Menționez că acest post este necesar pentru asigurarea unei bune desfășurări a activităților de didactice de la nivelul laboratoarelor de Controlul calității alimentelor, Materii prime, Depozitarea produselor alimentare, Tehnologii fermentative, Tehnologii extractive, Tehnologia conservelor.

Vă multumesc!

Cluj-Napoca

Prof.dr. Păucean Adriana

4.03.2022



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăștur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

I. Condiții de participare la concurs:

1. Condiții generale de participare la concurs:

- a) cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) cunoașterea limbii române, scris și vorbit;
- c) vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
- d) capacitate deplină de exercițiu;
- e) stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;
- f) îndeplinește condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs;
- g) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea.

2. Condiții specifice participare la concurs:

- Nu necesită vechime
- Studii superioare absolvite cu diplomă de licență în domeniul ingineria produselor alimentare
- Cunoștințe de chimie analitică
- Cunoștințe de controlul calității alimentelor
- Abilitități de utilizare a calculatorului (Office – Word, Excel, PowerPoint, etc...)
- Utilizarea, manipularea echipamentelor, sticlăriei, reactivilor în laborator, dezvoltarea de metode pentru determinări chimice

Probe de concurs:

1. Probă scrisă

2. Interviu

Îndeplinirea condițiilor de participare este obligatorie pentru înscrierea la concurs.

Fiecare probă este eliminatorie, punctajul minim ce trebuie obținut la fiecare probă este de 50 de puncte.

II. TEMATICA

1. Soluții: preparare, aplicații de calcul.
2. Pregătirea sticlăriei de laborator.
3. Controlul calității cerealelor, leguminoaselor pentru boabe și oleaginoase.
4. Controlul calității fructelor și legumelor proaspete și congelate.
5. Controlul calității vinului și al berii.
6. Controlul calității fainii și al produselor de panificație.
7. Controlul calității produselor zaharoase.
8. Controlul calității conservelor și semiconservelor.
9. Controlul calității laptelui și produselor lactate.
10. Controlul calității cărnii și preparatelor din carne.

BIBLIOGRAFIE

1. Andruța Elena Muresan, Muste Sevastita , 2018, Controlul produselor de origine vegetala,- Caiet de lucrari practice, Editura Mega
2. Romina Vlaic, Crina Muresan, 2019, Controlul produselor de origine non animală. Caiet de lucrări practice, Editura Mega
3. Muntean, E., 2006, Chimie analitică și analiză instrumentală: tehnici de lucru și aplicații de calcul. Editura AcademicPres, Cluj-Napoca
4. Guș, C., Semeniuc, C.A. (2010). Stabilirea calității laptelui și a produselor lactate ediția a II-a. Ed. Risoprint, Cluj-Napoca, pp.151, ISBN 978-973-53-0240-5.
5. Semeniuc, C.A., Pop, C.R., Socaciu, M.I. (2019). Controlul și expertiza produselor animaliere (Carne, produse din carne și miere)-Îndrumător de lucrări practice, Ed. Mega, Cluj-Napoca,

Comisia de concurs

Președinte: Conf.dr. Crina Muresan

Membri: Prof.dr. Cristina Semeniuc

Sef lucr.dr. Andruta Muresan

Membru supleant: As.dr. Maria Ioana Socaciu

Secretar Claudia Lupsa

Secretar supleant Monica Potra

Comisie Contestatii

Presedinte: Prof. dr. Sonia Socaci

Membri: Conf. dr. Teodora Coldea

Conf. dr. Anamaria Pop

Membru supleant: Sef lucr.dr. Simona Chiș

Secretar Claudia Lupsa

Secretar supleant Monica Potra



Anexa nr. 1

Aprobat
Rector,
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI PENTRU POSTUL

DIDACTIC-AUXILIAR SI NEDIDACTIC

Anexa la Contractul Individual de Muncă înregistrat sub nr.....

Șef ierarhic superior Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
PAUCEAN ADRIANA	Prof.univ.		

A. Elemente de identificare a postului	
Denumirea postului	LABORANT STUDII SUPERIOARE
Poziția în COR	
Nivelul de instruire	Studii licență/diplomă
Compartiment/Departament/Direcție Birou	Departamentul I – IPA din FSTA
Nivelul postului: de execuție	
TITULAR	
MARCA	
Nivelul ierarhic - Poziția postului în cadrul instituției	Laborant studii superioare
Postul imediat superior	Director departament
Postul imediat inferior	Laborant studii medii

Numărul de persoane din subordine (acolo unde este cazul): _____ - _____

În timpul concediului este înlocuit/ă de _____.



B. Obiectivele generale ale postului

Deservirea disciplinelor de Controlul calității alimentelor, Materii prime, Depozitarea produselor alimentare, Tehnologii fermentative, Tehnologii extractive, Tehnologia conservelor, Stații pilot.

1. Pregătirea reactivilor și a soluțiilor necesare activităților didactice din laboratoarele didactice.
1. Pregătirea sticlăriei din laboratoare, a echipamentelor și aparaturii în vederea organizării lucrărilor practice specifice laboratoarelor didactice.
2. Asigurarea cu materiale de laborator și de igienizare specifice.
3. Ținerea evidentei reactivilor și a aprovizionării cu materiale și reactivi specifice laboratoarelor didactice.
4. Asigurarea activităților de secretariat la nivel de departamentului.
5. Urmărirea și atenționarea tuturor problemelor ce țin de buna funcționare a laboratoarelor didactice

C. Descrierea atribuțiilor și responsabilităților postului

1. Efectuează analize fizico- chimice de laborator pentru Stațiile pilot ale facultății.
2. Spălarea vaselor, întreținerea aparaturii, preparare reactivi.
3. Pregătirea meselor și asigurarea ustensilelor pentru lucrări practice.
4. Gestionarea și ținerea evidentei reactivilor chimici pentru activitățile practice.
5. Răspunde și efectuează analize fizico-chimice incluse în activitatea laboratoarelor de controlul calității, materii prime, tehnologii extractive, tehnologii fermentative.
6. Efectuează și supraveghează studenții pentru activități în laborator necesare temelor de cercetare din cadrul lucrărilor de licență și disertație.
7. Răspunde și rezolvă problemele de secretariat de la nivelul departamentului.
8. Asigura preluarea și predarea corespondentei departamentului.
9. În limita timpului disponibil asigura redactare de material și lucrări de laborator necesare departamentului.
- 9 Prezenta obligatorie la serviciu timp de 8 ore.

D. Condiții specifice privind ocuparea postului

1. Cerințe educaționale și experiență:

Studii de specialitate	Studii universitare absolvite cu diplomă de industrie alimentară, chimie, chimie alimentară sau biologie
Experiență în specialitate	Absolvent facultate, cunoștințe de chimie analitică, cunoștințe de controlul calității alimentelor
2. Cunoștințe, deprinderi și alte particularități individuale	
Cunoștințe (operare PC, limbi străine, etc.)	Abilități de utilizare a calculatorului (office -Word, Excel, PowerPoint etc.)
Aptitudini	Utilizarea, manipularea echipamentelor, sticlăriei, reactivilor laborator, dezvoltarea de metode pentru determinări chimice.



E. Relaționarea titularului postului	
1. Internă:	
Relații ierarhice	Subordonat față de Decan, Prodecan, Director departament, Șef laborator. Superior pentru laborant studii medii
Relații funcționale	Cadre didactice
Relații de control	
Relații de reprezentare	
2. Externă	
Delegarea de atribuții și competență	

F. Condiții de muncă	
Statutul angajatului	Laborant
Locul desfășurării muncii	Laboratoarele de Controlul calității alimentelor, Materii prime, Depozitarea produselor alimentare, Tehnologii fermentative, Tehnologii extractive, Tehnologia conservelor.
Mijloace și materiale cu care lucrează	Echipamente, aparatura laborator, reactivi, sticlărie, materii prime animale si vegetale
Timpul de muncă, programul de lucru	8 ORE
Condiții fizice de muncă	Manipularea aparatelor pentru determinări analitice, prepararea si utilizarea reactivi chimici.
Condiții materiale	Birou dotat cu aparatura specifica (mobilier, calculator, imprimantă).
Riscuri implicate de post	Chimic, biologic, fizic
Mijloace de deplasare	
Efectuarea de ore suplimentare de lucru: la nevoie și prin convocarea de către șefului ierarhic superior, pe baza aprobării date de către conducerea instituției.	

G. Evaluare conform procedurii în vigoare

H. Lista sarcinilor delegate*

Funcția care delegeă:

**UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA**

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Nr. crt.	Atribuția delegată	Competența aferentă	Responsabilitatea asumată	Subordonatul delegat

**se completează numai de către personalul de conducere și face parte integrantă din fișa postului.*

G. Sancțiuni primite de angajat

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector / Director	Observații

NOTĂ: De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspunde rectorul.

Director departament /Șef compartiment	Salariat
	Prenume Nume
Data	Data
	Am luat la cunoștință
Semnătura	Semnătura



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA

Nr. 4641 din 03.03.2022

Către,
Consiliul de administrație al USAMV Cluj-Napoca.

Subsemnata, Prof. dr. Pop Ioana Delia, în calitate de Manager al proiectului *Studentul de azi antreprenorul de mâine!*, depus prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, în cadrul apelului de proiecte POCU/829/6.13/140502, vă rog să aprobați completarea echipei de implementare a proiectului, remunerată din cheltuieli indirecte de personal:

Ioana Moșneag – Specialist/analist organizare.

Vă mulțumesc!

03.03.2022

Manager proiect,

Prof. dr. Pop Ioana Delia



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA
Facultatea de Zootehnie și Biotehnologii

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca
Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792
www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4703 REGISTRATURA
din 03.03.2022

Către
Conducerea U.S.A.M.V. Cluj-Napoca

Vă comunicăm faptul că membrii Consiliului Facultății de Zootehnie și Biotehnologii, la data de 03.03.2022, și-au manifestat acordul cu privire la solicitarea doamnei prof.univdr. Alina Simona Rusu, angajată în cadrul Facultății de Zootehnie și Biotehnologii, Departamentul I de a desfășura activități didactice în cadrul Universității Babeș-Bolyai Cluj-Napoca, specializările Psihopedagogie specială (două discipline 1 oră curs+2 seminarii) și Psihologie (o disciplină 2 ore curs+1 seminar), în semestrul II, 2021-2022, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației.

Cluj-Napoca, 03.03.2022

DECAN,

Prof. dr. Daniel S. Dezmirean



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Horticultură

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4762 din 04-03-2022

Către,

Consiliul de Administrație al U.S.A.M.V. din Cluj - Napoca

Prin prezenta, vă rugăm să aprobați dosarul de cadru didactic asociat al Dnei. Drd. ing. Steluța-Maria SÎNGEORZAN, pentru anul universitar 2021-2022, semestrul II, avizat în Ședința Consiliului Facultății de Horticultură din data de 04.03.2022:

Colegiul Terțiar Nonuniversitar – Tehnician silvic

Nr. crt.	Denumirea postului	Poziția postului	Numele și prenumele	Funcția didactică de încadrare + Titlul științific
1.	Cadru didactic	4	Sîngeorzan Steluța-Maria	Inginer drd.

Poziția 4 – Disciplina: – Informare și consiliere vocațională – 32 ore

Cluj-Napoca,

04.03.2022

Consiliul Facultății de Horticultură

Prof. univ. dr. Viorel MITRE





UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Nr.

4761/04.03.2022

ÎNCADRARE CADRE DIDACTICE ASOCIATE PENTRU PLATA CU ORA

APROBAT.
RECTOR
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

DOMNULE RECTOR,

Subsemnatul/a SINGUR ȘAN - TEODORA - MARIA
Având funcția de bază la: USAMV CLUJ
unde sunt încadrat în funcția de INCADRANT ÎNCĂINER

Vă solicit încadrarea. ÎN CALITATE DE CADRU DIDACTIC ASOCIAT, pe un post/ore din posturi didactice vacante în Statul de Funcții al Colegiului Terțiar Nonuniversitar TEHNICIAN SILVIC
Facultatea

Precizez că :

- sunt absolvent din anul 2012 al studiilor universitare de lungă durată în domeniul SILVICULTURĂ
- cu specializarea SILVICULTURĂ
- sunt doctor /doctorand din anul 2019 în domeniul AGRONOMIE
- în cursul anului/anilor universitari NU am fost încadrat în calitate de cadru didactic titular/asociat la Departamentul disciplina/disciplinele

Menționez că am luat la cunoștință condițiile de plată.

Data. 26.01.2022

Semnătura.

Membrii departamentului SILVICULTURĂ în ședința din data 21.01.2022 au luat act de cererea formulată și au hotărât: să propună să nu propună încadrarea solicitantului în calitate de cadru didactic asociat în cadrul colegiului.

Director de Departament

Semnătura.

În ședința Consiliului Facultății DE HORTICULTURĂ din data de 04.03.2022 au fost luate în discuție cererea de mai sus și punctul de vedere exprimat de membrii departamentului.

S-a hotărât: aprobarea/neaprobarea încadrării solicitantului în calitate de cadru didactic asociat.

Decan PROF. DR. VIOREL MITRE

Semnătura.

¹ Se menționează numele Instituției



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Horticultură

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA

Nr. 4760 din 04.03.2022

Către,

Consiliul de Administrație al U.S.A.M.V. din Cluj - Napoca

Prin prezenta, vă rugăm să aprobați ca orele din Statul de funcțiuni al Colegiului Terțiar – Tehnician Silvic, poziția 21 - Împăduriri 34 ore, respective 24 – Management în silvicultură 8 ore, să fie suplinite de către Dna. Șef lucr. dr. Alina-Maria TRUȚA, în locul Dlui. Prof. dr. Liviu HOLONEC. Menționăm că, această modificare, a fost avizată în ședința Consiliului Facultății de Horticultură din data de 04.03.2022.

Cluj-Napoca,

04.03.2022

Consiliul Facultății de Horticultură

ROMANIA
DECAN
Prof. dr. Viorel MITRE
FACULTATEA DE HORTICULTURĂ
CLUJ-NAPOCA
MINISTERUL EDUCAȚIEI



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Medicină Veterinară

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 47/15 din 09.03.2022 REGISTRATURA

Către

Consiliul de Administrație USAMV Cluj-Napoca,

Prin prezenta, vă înaintăm spre aprobare dosarul de Cadru Didactic Asociat, pentru semestrul 2, an universitar 2021-2022, al doamnei Ursache Aurora-Livia, în vadrul disciplinei de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, ore lucrări practice Dermatologie Veterinară.

Menționăm că dosarul a fost avizat favorabil în cadrul ședinței de Consiliu a Facultății din data de 04.03.2022

Cluj-Napoca,
04.03.2022



Decan,
Prof. dr. Nicodim FIȚ



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro

Nr. 4519/ 02.03.2022

ÎNCADRARE CADRE DIDACTICE ASOCIATE PENTRU PLATA CU ORA

APROBAT,
RECTOR
Prof. Dr. Cornel CĂTOI

DOMNULE RECTOR,

Subsemnatul/a URSACHE AURORA - LIVIA
Având funcția de bază la: USAMV CLUJ-NAPOCA, FMV - DISC. BOL. PARAZITARE - DERMATOLOGIE
unde sunt încadrat în funcția de MEDIC VETERINAR

Vă solicit încadrarea, ÎN CALITATE DE CADRU DIDACTIC ASOCIAT, pe un post/ore din posturi didactice vacante în Statul de Funcții al Departamentului IV CLINICI
Facultatea MEDICINA VETERINARĂ

Precizez că :

- sunt absolvent din anul 2013 al studiilor universitare de lungă durată în domeniul MEDICINA VETERINARĂ
- cu specializarea MEDICINA VETERINARĂ
- sunt doctor /doctorand din anul 2021 în domeniul MEDICINA VETERINARĂ
- în cursul anului/anilor universitari 2015-2018 am fost încadrat în calitate de cadru didactic titular/asociat la Departamentul III și IV disciplina/disciplinele PARAZITOLOGIE și FARMACOLOGIE

Menționez că am luat la cunoștință condițiile de plată.

Data, 1.03.2022

Semnătura,

Membrii departamentului IV CLINICI în ședința din data 1.03.2022 au luat act de cererea formulată și au hotărât: să propună/să nu propună încadrarea solicitantului în calitate de cadru didactic asociat în departament.

Director de Departament PROF. DR. FLORIN BRUDĂȘĂ

Semnătura,

În ședința Consiliului Facultății Med. Vet. din data de 04.03.2022, au fost luate în discuție cererea de mai sus și punctul de vedere exprimat de membrii departamentului.

S-a hotărât: aprobarea/neaprobarea încadrării solicitantului în calitate de cadru didactic asociat

Decan PROF. DR. NICOLIN FIȚ

Semnătura

¹ Se menționează numele Instituției

POST ȘEF LUCR. IV/4 DERMATOLOGIE VETERINARĂ - 4 GR./20RE



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Medicină Veterinară

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURĂ
Nr. 4716 din 04.03.2022

Către

Consiliul de Administrație USAMV Cluj-Napoca,

Prin prezenta, vă înaintăm spre aprobare realocarea de ore, lucrări practice, din postul de Șef lucrări IV/B/4 din cadrul disciplinei de Parazitologie și boli parazitare, cursul de Dermatologie veterinară, an 5, linia română, d-nei Ursache Aurora-Livia.

Menționăm că această realocare a fost aprobată în cadrul ședinței de Consiliu a Facultății din data de 04.03.2022

Cluj-Napoca,
04.03.2022



Decan,
Prof. dr. Nicodim FIȚ



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Medicină Veterinară

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4560 din 02.03.2022

Către,

Consiliul Facultății de Medicină Veterinară

Consiliul de Administrație al USAMV CLUJ-NAPOCA

Prin prezenta, vă aducem la cunoștință necesitatea realocării de ore în Statul de Funcții al Departamentului IV Științe Clinice, disciplina de „Parazitologie și boli parazitare. Dermatologie veterinară. Micologie veterinară” pentru semestrul 2 al anului universitar 2021 – 2022, cu referire la cursul de Dermatologie Veterinară din cadrul disciplinei, realocare de ore redată în continuare.

- Orele de lucrări practice de Dermatologie veterinară, An 5, linia română (4 grupe x 2 ore), din postul Șef lucr. IV/B/4 vor fi susținute de către C.D.A. Dr. Ursache Aurora Livia, după cum urmează:

Nr./denumire post	Numele persoanei care înlocuiește	Funcția / Titlul științific	Disciplina / <i>Curs</i>	Total ore med. /săpt.	LP	
					S I	S II
IV/B/4	Șef lucr.	Ursache Aurora Livia	C.D.A. Dr.	Dermatologie veterinară	4.00	- 4,00

Cluj-Napoca

02.03.2022

Director Departament IV

Prof. Dr. Florin Brudașcă

Coordonator disciplină

Prof. Dr. Călin Gherman



CA

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA

Nr. 3995 din 24.02.2022

Rector,

Prof. Dr. Cornel Cătoi

Solicitare,

Subsemnatul Conf. dr. Purdoiu Robert Cristian în calitate de vicepreședinte al Societății Române Veterinare de Neurologie, Neurochirurgie și Medicină comportamentală – NEUROVET prin prezenta solicit încheierea unui accord de parteneriat între Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca și SRVNNMC în vederea desfășurării celui de al V-lea Congres Internațional de Neurologie, Neurochirurgie și Medicină Comportamentală ce va avea loc în Cluj-Napoca în perioada 3-4 iunie 2022.

Menționez că pentru buna desfășurare a evenimentului sunt necesare următoarele:

- amfiteatrele Regina Maria, regele Ferdinand și holul de la parterul Institutului de Științele Vieții în zilele de 03.06 și 04.06.2022;
- sala festivă din cadrul Centrului de cercetări pentru Biodiversitate în data de 03.06.2022;
- camere de cazare oaspeți pentru speakeri invitați în cadrul congresului: 1 camera din data de 02 până în data de 07.06.2022 și 4 camere din data de 02.06.2022 până în data de 05.06.2022.

Vicepreședinte, SRVNNMC,

Conf. Dr. Purdoiu Robert Cristian



Aprobat în Consiliu
FMV din 04.03.2022.

Decon.



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Medicină Veterinară

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Către

Consiliul de Administrație USAMV Cluj-Napoca,

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 4702 din 04-03-2022

Prin prezenta, vă înaintăm spre aprobare acordarea unui spor salarial de 30%, din fonduri proprii ale Spitalului de Urgențe, d-nei Cosma Monica-laborant în cadrul Serviciului de Urgențe FMV, până la data de 31.12.2022.

Menționăm că această propunere a fost aprobată în cadrul ședinței de Consiliu a Facultății din data de 04.03.2022

Cluj-Napoca,
04.03.2022

Dăcăn,
Prof. dr. Nicodim FIȚ



MINISTERUL EDUCAȚIEI



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN CLUJ-NAPOCA

Facultatea de Zootehnie și Biotehnologii

Calea Mănăstur 3-5, 400372, Cluj-Napoca

Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792

www.usamvcluj.ro



Către
Conducerea U.S.A.M.V. Cluj-Napoca

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

Nr. 4776 din 04.03.2022
REGISTRATURA

Vă rugăm să aprobați organizarea și desfășurarea *Târgului apicol* în campusul universității noastre în perioada 12-13 martie 2022.

Cluj-Napoca, 04.03.2022

DECAN,

Prof.dr. Daniel S. Dezmirean

The Gender Equality Strategy and the Gender Equality Plan 2022-2025

for the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca

January 2022

Document elaborat de Unitatea Horizon Europe NCP din cadrul UEFISCDI ©. Ianuarie 2022.

Autori: Laura Chirilă, Daniela Dragomir, Sabina Olaru, Dragoș Sandu, Adina Stănculea

Coordonator: Antoaneta Victoria Folea

Mulțumim colegului nostru, Alex Dinu (gep@uefiscdi.ro), coordonatorul metodologiei de elaborare a planului de egalitate de gen din cadrul UEFISCDI, care ne-a ajutat și ne-a sprijinit în înțelegerea întregului proces.

Contact:

Unitatea Horizon Europe NCP

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării – UEFISCDI

Str. Frumoasă 30 (parter), București

ncp@uefiscdi.ro

gep@uefiscdi.ro

Disclaimer 1

Acest raport are scop informativ. Acest document a fost întocmit de Unitatea Horizon Europe-NCP-UEFISCDI, cu toate acestea reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar UEFISCDI nu poate fi făcut responsabil pentru nicio utilizare a informațiilor conținute în acesta.



Dacă nu se menționează altfel, reutilizarea acestui document este autorizată sub licența Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Aceasta înseamnă că reutilizarea este permisă, cu condiția creditării corecte și corespunzătoare a autorilor.

Pentru orice utilizare sau reproducere a elementelor care nu sunt deținute de UEFISCDI, poate fi necesar să se solicite permisiunea direct de la deținătorii de drepturi respectivi. UEFISCDI nu deține drepturile de autor în legătură cu următoarele elemente:

Citate și extrase din documentele Comisiei Europene – Horizon Europe

Disclaimer 2

Vă rugăm să rețineți că acest document se referă NUMAI la Horizon Europe și la cerințele sale de eligibilitate pentru Gender Equality Plan. O organizație poate avea un plan de egalitate de gen mai amplu decât aceste cerințe și poate acoperi alte domenii de intervenție decât cele recomandate de Horizon Europe – dacă considerați necesar. Pentru mai multe informații despre un GEP general, vă rugăm să consultați platforma EIGE (European Institute for Gender Equality) (<https://eige.europa.eu/>).

Disclaimer 3

Acest document oferă un exemplu și recomandări, vizând facilitarea procesului de creare a unui plan de egalitate de gen în universități/organizații de cercetare. Începând cu 2022, existența unui Plan pentru Egalitatea de Gen (GEP) este un criteriu de eligibilitate (!) pentru toate aplicațiile (propunerile) la Orizont Europa pentru organismele publice, cum ar fi organismele de finanțare a cercetării, ministerele naționale sau alte autorități publice, inclusiv universități și institute de cercetare. Acest criteriu de eligibilitate NU se aplică altor categorii de entități juridice, cum ar fi organizațiile private cu scop lucrativ, inclusiv IMM-urile, organizațiile neguvernamentale sau organizațiile societății civile.

Unitatea NCP Horizon Europe de la UEFISCDI a dorit să ofere asistență și sprijin universităților și organizațiilor de cercetare din România sub forma acestui exemplu și a instrucțiunilor însoțitoare. În nici un caz nu se înțelege că acest exemplu ar trebui să înlocuiască strategia și planul propriu de egalitate de gen al universității/organizației de cercetare. Acest document este doar un instrument care poate fi folosit ca exemplu.

Pentru un plan de egalitate de gen pentru organizația dvs., vă rugăm să consultați platforma EIGE (European Institute for Gender Equality) (<https://eige.europa.eu/>) și planul de egalitate de gen din cadrul UEFISCDI (<https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>).

Preambul

În martie 2020, Comisia Europeană a lansat Strategia Uniunii Europene (UE) privind egalitatea de gen (2020-2025), cu obiectivul de a realiza o Uniune a Egalității. Strategia prezintă obiective politice și acțiuni pentru a face progrese semnificative până în 2025 către o Europă egală între femei și bărbați, în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, să fie liberi să urmeze drumul ales în viață, să aibă șanse egale de a prospera și să poată participa în mod egal și să conducă societatea europeană¹.

Principalele obiective ale Strategiei UE privind egalitatea de gen sunt sfârșitul violenței bazate pe diferențe de gen; eliminarea stereotipurilor de gen; reducerea decalajelor de gen pe piața muncii; realizarea unei participări egale în diferite sectoare ale economiei; diminuarea decalajelor de remunerare și de pensii de gen; reducerea decalajului și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică¹.

Programul cadru al UE pentru cercetare și inovare, Orizont Europa (2021-2027), urmărește îndeaproape obiectivele Strategiei UE privind egalitatea de gen prin următoarele cerințe²:

- Dimensiunea de gen trebuie luată în considerare și integrată în conținutul propriu-zis de cercetare și inovare al propunerii de proiect, fiind evaluată de către experții evaluatori în criteriul "Excelență".
- Începând cu 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în Orizont Europa planul de egalitate de gen (GEP – Gender Equality Plan) este o condiție de eligibilitate (!) pentru următoarele tipuri de organizații:
 - Organisme publice, cum ar fi organismele de finanțare a cercetării, ministerele naționale sau alte autorități publice, inclusiv organizațiile publice cu scop lucrativ
 - Instituții de învățământ superior, publice și private
 - Organizații de cercetare, publice și private

În 2021, UEFISCDI a fost una din primele instituții publice din România care a dezvoltat un plan de egalitate de gen în România³. Acesta este un plan de gen comprehensiv, care a analizat ariile de intervenție necesare în organizație și care propune măsuri concrete, acțiuni și responsabilități specifice pentru atingerea obiectivelor de egalitate de gen în UEFISCDI.

Începând din 2022, organizațiile individuale care aplică în orice parte a Orizont Europa și aparținând categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate menționate mai sus (Organisme publice, Instituții de învățământ superior publice și private, Organizații de cercetare publice și private) trebuie să aibă un plan de egalitate de gen propriu, asumat de conducerea organizației și publicat pe site-ul acesteia.

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

³ <https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>

Programul cadru Orizont Europa recomandă un anumit proces pentru elaborarea acestui plan de egalitate de gen instituțional și anumite arii de intervenție care ar trebui considerate în planul de gen. Aceste recomandări ale programului Orizont Europa vă sunt prezentate pe scurt în Anexa 1.

Pentru a veni în sprijinul universităților și a organizațiilor de cercetare, publice și private, din România, Unitatea NCP din cadrul UEFISCDI a creat un model de strategie și plan de egalitate de gen. Acesta poate fi folosit, de exemplu, ca punct de plecare în elaborarea strategiei și planului dumneavoastră, poate fi aplicat sau înlocuit total sau parțial cu planul propriu al organizației dumneavoastră.

Reiterăm ideea că modelul prezentat mai jos este creat pe baza recomandărilor programului Orizont Europa, pentru a fi utilizat în procesul de aplicare de propuneri de proiecte de cercetare-inovare. Organizația dumneavoastră poate alege să dezvolte un plan de egalitate de gen comprehensiv și exhaustiv la nivel instituțional, care poate avea un conținut mai larg decât modelul prezentat mai jos, caz în care vă propunem să consultați platforma EIGE (European Institute for Gender Equality) (<https://eige.europa.eu/>) și planul de egalitate de gen din cadrul UEFISCDI (<https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>).

Și un punct final... Strategia și planul de egalitate de gen care trebuie menționate în aplicațiile (propunerile de proiect) pentru programul Orizont Europa poate fi publicată pe site-ul organizației dumneavoastră în limba română și/sau în limba engleză. Modelul de Strategie și plan de egalitate de gen pe care vi-l prezentăm în continuare este în limba engleză. Rămâne la latitudinea dumneavoastră să alegeți cea mai potrivită formă de publicare și comunicare a acestuia.

The Gender Equality Strategy and the Gender Equality Plan 2022-2025

for the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca

January 2022

Contents

Introduction	9
I. Review of requirements, policies and case studies	9
II. Diagnosis (data collection and analysis).....	10
II.1. Data collection.....	10
II. 2. Data analysis.....	13
III. GE strategy and GEP.....	16
III.1. GE Strategy 2022-2025	16
III.2. GE Plan 2022-2025	17
IV. Monitoring and evaluation of the GEP.....	25
Annex 1. Horizon Europe recommended methodology and areas of intervention for the gender equality plan.....	26
I. Elemente cheie.....	27
II. Metodologia de înființare a unui GEP în universitate/organizație de cercetare.....	28
1. Resurse dedicate	28
2. Implicarea întregii organizații.....	29
Annex 2. Horizon Europe recommended indicators for data collection and analysis	32
Annex 3. List of sources used for the literature review	33

Abbreviations and definitions

GE	Gender equality
GEP	Gender equality plan
HoD	Head of Department
HR	Human Resources
VR	Vice Rector
Sex	Either of the two major forms of individuals that occur in many species and that are distinguished respectively as female or male especially on the basis of their reproductive organs and structures (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Gender	The behavioral, cultural, or psychological traits typically associated with one sex (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)
Sex vs Gender	A clear delineation between sex and gender is typically prescribed, with sex as the preferred term for biological forms, and gender limited to its meanings involving behavioral, cultural, and psychological traits. In this dichotomy, the terms male and female relate only to biological forms (sex), while the terms masculine/masculinity, feminine/femininity, woman/girl, and man/boy relate only to psychological and sociocultural traits (gender) (https://www.merriam-webster.com/dictionary/)

Introduction

The Gender Equality (GE) strategy for 2022-2025 was developed by the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca on the basis of input from the entire university and takes into account everyone who works and studies at our university. The GE strategy was built on the provisions of the European Charter for researchers and of the Code of Conduct in the process of the recruitment of researchers⁴, 2015-2019, the European Gender Equality Strategy 2020-2025⁵ and the Horizon Europe guidance on gender equality plans⁶.

The motivation for developing the GE strategy is to ensure that our university is a safe place for everyone, and all activities and processes that take place respect the principles of equality, diversity, inclusiveness and non-discrimination.

Based on the GE strategy, the university developed the GE Plan (GEP) for 2022-2025, with concrete actions and measures, as well as indicators for measuring progress of its implementation and revisions.

Enforcing its mission and values, the GE strategy and the GEP of the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca ensure and promote equality and diversity to knowledge and the acquisition of skills to all. The objectives of the GE strategy are implanted through specific actions that aim at safeguarding an equal and inclusive organizational culture and promoting gender-equality at all levels. As such, the GE strategy and the GEP will pro-actively enable, gender equality awareness raising, skills and competences; gender balance in decision-making structures and processes, including recruitment; gender equality in teaching and research; and integrating the gender dimension in teaching curricula and the entire research process.

I. Review of requirements, policies and case studies

Prior to developing the GE strategy and the GEP, the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca appointed a working group to conduct a literature review of the existing requirements, policies, recommendations and examples and case studies pertinent

⁴ https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

⁵ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

to discrimination, inclusiveness and gender equality, with a special focus on universities and research performing organisations.

The resources used in this literature review study are presented in Annex 3.

II. Diagnosis (data collection and analysis)

II.1. Data collection

The following indicators were selected at the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca as relevant for the discussion on gender equality issues:

- Staff numbers by sex/gender at all levels, by disciplines, function (including administrative / support staff);
- Numbers of women and men in academic and administrative decision-making positions (e.g. top management team, boards, committees, recruitment and promotion panels);
- Numbers of staff by sex/gender applying for/taking parental leave, for how long and how many returned after taking the leave;
- Number of female and male students at all levels and for all disciplines.

1. Women and men in leadership positions

Table 1. University management

Position	Woman	Man
Senate president		x
Rector		x
Vice Rector 1 (Academic)	x	
Vice Rector 2 (Research)		x
Vice Rector 3 (Quality assurance)	x	
Vice Rector 4 (International Relations)		x
Vice Rector 5 (Social)		x
Vice Rector 6 (Relation with economic environment)		x
Vice Rector 7 (Doctoral School)	x	
Economic Director	x	
General Secretary	x	
TOTAL	5	6

Table 2 Faculty management.

Faculty/Structure	Dean/ Head	Vice Deans	Heads of Department	Total W	Total M
Faculty of Agriculture	W	0W / 3M	2W / 1M	3	4
Faculty of Horticulture	M	2W / 1M	1W / 3M	3	5
Faculty of Animal Science and Biotechnology	M	1W / 2M	1W / 1M	2	4
Faculty of Veterinary Medicine	M	1W / 2M	0W / 4M	1	7
Faculty of Food Science and Technology	W	3W / 0M	2W / 0M	6	0
Departament of Transversal Competencies	W	n/a	n/a	1	0
TOTAL W	3	8	6	16	x
TOTAL M	3	7	9	x	20

Table 3. Other heads of university structures / units (independent units, other than academic)

Unit	W	M
SDE	6	15
SCH	12	14
Statiunea Viticola Apoldu	1	7
TOTAL	19	36

2. Women and men – academic staff and researchers

Table 4. Total number of academic staff per faculty/structure

Faculty/Structure	Professor	Associate professor	Lecturer	Assistant	Total W	Total M
Faculty of Agriculture	6 W	4 W	8 W	4 W	22	39
	11 M	12 M	11 M	5 M		
Faculty of Horticulture	9 W	6 W	13 W	4 W	32	7
	3 M	2 M	2 M	0 M		
Faculty of Animal Science and Biotechnology	6 W	6 W	8 W	1 W	21	17
	8 M	4 M	4 M	1 M		
Faculty of Veterinary Medicine	4 W	6 W	8 W	0 M	18	16
	8 M	3 M	5 M	0 M		
Faculty of Food Science and Technology	9 W	9 W	8 W	5 W	31	8
	3 M	2 M	2 M	1 M		
Departament of Transversal Competencies	0 F	2 W	4 W	0 F	6	0
	0 M	0 M	0 M	0 M		
TOTAL W	37	28	67	27	159	x
TOTAL M	58	38	44	11	x	151

Table 5. Total number of researchers

Category	W	M
Experienced researchers (CSI, CSII, CSIII)	6	2
Early-stage researchers (CS, ACS)	4	0
TOTAL	10	2

3. Women and men – administrative and support services

Table 6. Total number of women and men in administrative and support services

Unit	W	M
Office administration support (secretaries)	30	2
IT support services	0	3
Librarians	13	0
Building administration	49	4
Other	147	146
TOTAL	249	157

4. Women and men – students at all levels and for all study programmes

Table 7. Total number of students at all levels (BA, MA, PhD) and all study programmes

Faculty	BA	MA	PhD	Total
Faculty of Agriculture	267 W	114 W	44 W	425 W
	511 M	158 M	70 M	739 M
Faculty of Horticulture	419 W	152 W	30 W	601 W
	689 M	177 M	19 M	885 M
Faculty of Animal Science and Biotechnology	171 W	58 W	18 W	247 W
	212 M	67 M	2 M	300 M
Faculty of Veterinary Medicine	1056 W	0 W	73 W	1129 W
	418 M	0 M	64 M	482 M
Faculty of Food Science and Technology	332 W	172 W	0 W	504 W
	120 M	41 M	0 M	161 M
Total W	2246	496	184	2926 W
Total M	1952	443	180	2575 M

As part of data collection and diagnosis, we conducted university-wide surveys with the following indicators:

- Number of years needed for women and men to make career advancements
- Numbers of women and men candidates applying for distinct job positions
- Numbers of staff by sex/gender applying for/taking parental leave, for how long and how many returned after taking the leave
- Opinions on the work-life balance in the university
- Integration of the gender dimension into research and teaching content
- Perception of gender-based violence, including sexual harassment in the university
- Perception (opinion) regarding inclusiveness and discrimination at the university

II. 2. Data analysis

We conducted internal analyses of the data collected, and reviews of existing policies addressing gender equality and inclusiveness. The analyses took place in workshops, meetings and working seminars at all levels, with the gender equality function assigned for developing the GEP and including the university management, university academic and research staff, representatives of university administrative and support services, and representatives of students. Each and all working groups included even numbers of men and women.

The conclusions of the internal audit were then analysed in the university Senate, and then communicated to the entire university staff and students.

With mandate from the university Senate, the Rector committed to the development and implementation of the GEP for the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca, for 2022-2025.

1. Quantitative analysis of data

(Please write your own conclusions. Below we present a case as an example for a university; you may use the same or different, as the need be)

The analysis of numerical data illustrated that:

- At university management level, the gender distribution is well-represented, with 5 women and 6 men
- The total numbers of women and men in administrative and support services display that the number of women is significantly higher than that of men.
- (There are more men than women in leadership positions at faculty level; women are more reluctant in taking up additional administrative responsibilities because of work-life balance)
- (On average, the number of women and men in academic positions, i.e., professor, associate professor, lecturer, assistant, is even, reflecting good existing recruitment practices in the university)
- (On average, the number of women and men among students shows more women than men, with a need to reflect on the recruitment/admission policies)
- Etc.

2. Qualitative analysis of data

(Please write your own conclusions. Below we present a case as an example for a university; you may use the same or different, as the need be)

The qualitative research showed that:

- (Combining work and family life – women more often declare that they are responsible for most of family duties)
- (The expectation of international mobility is more difficult for women to reconcile with taking care of children and other dependents)
- (Women do more housework; maternal responsibilities delay academic work and discourage women from taking up administrative positions)
- (Women with children do not take longer trips abroad, they publish less, become less involved in the social life of the faculty, and less frequently decide to take up administrative positions)
- (The gender dimension is not yet well integrated in research and teaching)
- (The university is perceived as a safe place, without gender-violence)
- (The university is overall perceived as inclusive)
- (Stereotypes and unspoken biases regarding gender still exist in the University community, such as beliefs that women are less ambitious, less talented, or that they are less often considered experts, while men are more determined and resistant to stress)
- (Stereotypes and prejudices translate into behaviors, such as condescending treatment, refusal to recognise the substantive training of women due to their style of self-presentation, which is less confrontational, for instance)
- (The strategies of the faculties are rather unclear – cases are handled covertly, faculties do not communicate that they act on gender equality in any way)
- (There is a noticeable lack of procedures and knowledge about the gender equality, inclusiveness and non-discrimination)
- (Respondents to surveys indicated that they had experienced comments or jokes referring to stereotypical beliefs about gender (%), inappropriate informal attitudes (%), derisive

comments about dress and appearance (%), questioning the ability to combine professional work with caring for children (%))

- (Respondents to surveys indicated that they had experienced situations related to, for example, someone has taken credit for another's achievements (%) or the existence of conflicts between one's professional and private life (%))
- (A small number of respondents to surveys indicated inappropriate violations of personal space (%), persistent attempts at initiating contact about private matters (%), sexual advances (%). However, none of these situations may be taken lightly.)

To summarize the results of the studies, it can be noted that all the situations mentioned by the respondents and situations analyzed at the university are, to some extent, factors of discrimination or manifestations based on gender.

The important conclusions of the internal analysis at the university are:

- We need to revisit the existing policies and procedures, to make gender relevant, and develop new ones covering all identified areas of intervention
- We need to train and educate our staff and students on gender-equality
- We need to communicate gender relevant actions and measures actively and efficiently
- We need to develop a gender strategy and a GEP for 2022-2025, with clear actions and targets, and responsible persons

The internal analysis displays a general situation in which gender diversity is adequately represented and emphasized. There are areas in which the number of women surpasses the number of men, while in others the situation is converse. Thus, it is safe to conclude that within UASVM there is an organizational culture focusing on gender diversity and equality. However, based on the conclusions of the internal analysis, two main areas of intervention are foreseen:

- UASVM should forward a GS and a GEP for 2022-2025
- UASVM should effectively and actively disseminate gender relevant actions and measures

III. GE strategy and GEP

Based on the internal review and the national and European policies and requirements, the university Senate and the Rector committed to developing the university strategy for gender equality for 2022-2025, and the corresponding GEP.

The University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca decided on creating  the function of GE officer within each faculty plus one GE delegate in each department (academic and other university departments). The GE officer has a proactive role, and the GE delegates have a consultant role in implementing and monitoring the GE strategy.

Specifically, the GE officers and GE delegates contribute to setting up, implement, monitor and evaluate the GEP; provide practical support and tools to the actors involved in the GEP implementation; cooperate with and engage stakeholders at all levels in order to ensure the implementation of the GEP's actions; raise awareness about the benefits of gender equality in the university; assess the progress towards gender equality in the university.

The university management (Senate and Rector) mandated the GE functions (officers and delegates) at the university and a dedicated working group to develop the GE strategy and the GEP 2022-2025. The GE working group included men and women representatives of university leadership, academic positions and researchers, and students from each faculty, representatives of university administration and support services, and one external expert (*for example, from UEFISCDI, as the author of the first GEP for a public organization in Romania, or other relevant organization*).

III.1. GE Strategy 2022-2025

(Disclaimer: Please note that this template refers ONLY to Horizon Europe and its eligibility requirements for GEP. An organization GEP may be wider than these requirements and may cover other areas of intervention than those recommended by Horizon Europe – if you deem necessary. For more information on a general GEP, please consult the European Institute for Gender Equality – EIGE⁷ and the UEFISCDI GEP⁸)

⁷ <https://eige.europa.eu/>

⁸ <https://uefiscdi.gov.ro/plan-egalitate-de-gen-uefiscdi>

The GE Strategy comprises the following areas of intervention and objectives for 2022-2025:

Area of intervention <i>(These areas are those 'recommended' by Horizon Europe for GEP. They should be used in the GEP, however other areas may be considered, as needed)</i>	Objective(s)
1. Work-life balance and organisational culture	Promoting integration of work with family and personal life
2. Gender balance in leadership and decision-making	Promoting gender equality in the institutional culture, processes and practice
3. Gender equality in recruitment and career progression	Promoting processes to favor and support gender-sensitive recruitment, career and appointments
4. Integration of the gender dimension into research and teaching content	Promoting a gender and sex perspective in research processes Promoting the integration of a sex and gender perspective in teaching curricula
5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment	Raising awareness about the importance of equality issues and strengthening positive attitudes towards diversity

III.2. GE Plan 2022-2025

The GE Plan at the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca comprises areas of intervention, objectives, key measures, target audience, timeline, responsible persons, and indicators to measure progress.

Area 1. Work-life balance and organisational culture

Objective: Promoting integration of work with family and personal life

Action/Measure	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Availability of policies, procedures and structures at the university for promoting integration of work with family and personal life	Academic staff, researchers, technical and administrative staff		X	X	X	Policies, procedures and services for work and personal life integration	Rector, HR VRs, GE officers
2. Feasibility plans for the creation of new welfare services, e.g., contract arrangements made by the university with service suppliers from family care duties and house chores to child-care (elderly-care) in case of conference or congress, or international mobility	Academic staff, researchers, technical and administrative staff		X	X	X	Policies, procedures, and services for work and personal life integration	Rector, HR VRs, GE officers
3. Implementation of ICT-based systems for enhancing flexibility and improving a better planning of working meetings accordingly to work life balance needs (e.g., management and communications of the meeting schedule/timing)	Academic staff, researchers, technical and administrative staff	X	X	X	X	Standard procedure for ICT-based systems promoting work and personal life integration	Rector, HR VRs, GE officers, IT services
4. Availability of flexible working times arrangements, from part-time to remote working	Academic staff, researchers, technical and administrative staff	X	X	X	X	Policies, procedures and services for work and personal life integration	Rector, HR VRs, GE officers

Area 2. Gender balance in leadership and decision-making

Objective: Promoting gender equality in the institutional culture, processes and practice

Action/Measure	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Appointing delegates in departments/ faculties/centres, with a proactive or consultant role to be responsible for monitoring and ensuring that workplace procedures and practices respect gender equality	Academic staff, researchers, technical and administrative staff	X	X			Gender equality policy and structures	Rector, HR VRs, GE officers, HoD, GE delegates
2. Routine revision of any text, communication, images, from a gender equality and diversity standing point	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students	X	X	X	X	Policies, procedures and services for work and personal life integration	GE officers, GE delegates
3. Promotion of initiatives to facilitate a widespread gender competence at all levels of the organization with provision of training to staff, teachers and researchers	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students	X	X	X	X	Awareness training on gender equality issues	GE officers, GE delegates

Area 3. Gender equality in recruitment and career progression

Objective: Promoting processes to facilitate and support gender-sensitive recruitment, career and appointments

Action/Measure	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Carrying out gender awareness initiatives, briefings and creating guidelines for gender-sensitive recruitment, career and appointments	University management	X	X	X	X	Gender awareness initiatives and guidelines	Rector, HR, VRs, GE officers, HoD
2. Courses and training on gender equality	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students	X	X	X	X	Courses and training for recruitment Courses and training for career progression Courses and training for leadership	VRs, HR, HoD, GE officers, GE delegates
3. Disseminate and communicate career good practices - role models for women (scientists, researchers and academics)	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students		X	X	X	Initiatives for raising awareness on female role models Initiatives for raising awareness on gender diversity in research teams	GE officers, GE delegates, HoD

Area 4. Integration of the gender dimension into research and teaching content

Objectives:

- Promoting a gender and sex perspective in research processes
- Promoting the integration of a sex and gender perspective in teaching curricula

Action/Measure	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Internal training seminars on the use of sex and gender perspective in research, to foster the acknowledgment of its economic, social and innovation value	Academic staff, researchers, students, scientific community	X	X	X	X	Participation in training seminars on integrating sex/gender analysis methods, by gender and field of research	VR for Research, Academic staff, Researchers, GE officers
2. Development, communication and implementation of standards for the incorporation of the sex and gender variables into research	Academic staff, researchers, students		X	X	X	Participation in training seminars on integrating sex/gender analysis methods, by gender and field of research Perception of the gender/sex variables in research contents	VR for Research, Academic staff, Researchers, GE officers
3. Institutional recognition within the university of those dissertations that have taken the gender	Academic staff, researchers,		X	X	X	Awarded Master/PhD Thesis	Rector, VRs, Academic

dimension into account. (e.g., prizes for Master/PhD Thesis)	students, scientific community						staff, Researchers
4. Disseminate and communicate career good practices - role models for women (scientists, researchers and academics)	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students		X	X	X	Initiatives for raising awareness on female role models Initiatives for raising awareness on gender diversity in research teams	GE officers, GE delegates, HoD
5. Workshops on the integration of gender equality and diversity issues in curriculum design, learning activities and/or program of study, as support for teaching staff	Academic staff, students		X	X	X	Training seminars or guidelines on integrating sex/gender in teaching curricula	VR for Teaching, HR, Deans, HoD, GE officers
6. Courses and training tools in all faculties / programmes and at all levels (BA, MA, PhD) on sex and gender variables	Academic staff		X	X	X	Courses on specific gender dimensions, per teaching programme (faculty)	VR for Teaching, HR, Deans, HoD, GE officers
6. Specific courses available for students on gender equality and soft skills in their study curricula	Students		X	X	X	Sex/ gender variables in teaching modules/courses, per field of study	VR for Teaching, HoD, GE officers

Area 5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Objective: Raising awareness about the importance of equality issues and strengthening positive attitudes towards diversity

Action/Measure	Target	Timeline				Indicator(s)	Responsible
		2022	2023	2024	2025		
1. Training on discrimination phenomena (including discriminatory language), violence (including that based on prejudice or gender), harassment, and sexual harassment	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students		X	X	X	Participation in training, per categories Skills acquired in relation to identifying and responding to discrimination and violence phenomena	Rector, HR, VRs, GE officers
2. Develop internal (university) electronic tool (website/platform) supporting information and education, as well as allowing the reporting of sexual harassment and discrimination	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students	X	X	X	X	Dedicated university website/platform, number of visits, number of real-case situations reported and solved	Rector, VRs, HR, IT services, GE officers
3. Reinforce the Code of Ethics of the university with provisions against gender-based violence, including sexual harassment	Academic staff, researchers, technical and	X	X	X	X	Initiatives for raising awareness on female role models	Rector, VRs, HR, GE officers

	administrative staff, students					Initiatives for raising awareness on gender diversity in research teams	
4. Awareness campaign highlighting diversity and inclusiveness in the university community and encouraging prevention of discrimination in various areas	Academic staff, researchers, technical and administrative staff, students	X	X	X	X	Awareness campaign	GE officers

IV. Monitoring and evaluation of the GEP

The implementation of the GEP at the University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca, the progress against the GE strategy aims and objectives are regularly assessed, through periodic meetings. The implementation of the GEP will be permanently monitored by the GE functions (officers and delegates) at the university. The GE officers at each faculty together with the GE delegates within each department are responsible with collecting data and input. They will perform a first analysis of the progress of the GEP (against the indicators), gather knowledge and feedback.

The GE functions at the university will conclude findings reports (once a year), which are then presented to the university management (Rector, VRs, Deans) and discussed. These meetings will provide valuable conclusions on the implementation of the GEP. These meetings will also provide comments and recommendations that will enable adjustments and improvements to interventions on the GEP for the following year.

The periodic reports allow the continuous review of the impact of the GEP as well as keeping the wider community informed and engaged in the progress towards gender equality. The review of progress reports includes qualitative information as well as quantitative data, such as updates on human resource data disaggregated by sex, monitoring data to keep track of the implementation of key actions.

After their conclusion and adoption by the university management (Senate, Rector, VRs), the periodic (annual) GE progress report is published on the university website and communicated to the entire academic community.



Annex 1. Horizon Europe recommended methodology and areas of intervention for the gender equality plan

Începând cu 2022, pentru toate propunerile care sunt depuse în Orizont Europa planul de egalitate de gen (GEP – Gender Equality Plan) este o condiție de eligibilitate (!) pentru următoarele tipuri de organizații⁹:

- Organisme publice, cum ar fi organismele de finanțare a cercetării, ministerele naționale sau alte autorități publice, inclusiv organizațiile publice cu scop lucrativ
- Instituții de învățământ superior, publice și private
- Organizații de cercetare, publice și private

Organizațiile individuale care aplică în orice parte a Orizont Europa și aparținând categoriilor de entități juridice stabilite în statele membre ale UE sau în țările asociate menționate mai sus, trebuie să aibă un GEP.

Acest criteriu de eligibilitate nu se aplică altor categorii de entități juridice, cum ar fi organizațiile private cu scop lucrativ, inclusiv IMM-urile, organizațiile neguvernamentale sau organizațiile societății civile.

Organizațiile de învățământ superior vor trebui să ia în considerare întreaga comunitate academică (profesori, cercetători și studenți), alături de asigurarea internă a calității și aranjamentele de management pentru predare și cercetare.

Organizațiile de finanțare a cercetării vor trebui să-și examineze procedurile de evaluare a propunerilor de proiect și să ia în considerare procese mai ample de programare și de luare a

⁹ Abordarea este legată de Strategia europeană pentru egalitatea de gen 2020-2025 a Comisiei Europene, care a anunțat ambiția pentru o cerință GEP pentru organizațiile participante. Consiliul Uniunii Europene, în concluziile sale privind Noul Spațiu European de Cercetare (SER) din decembrie 2020, a cerut, de asemenea, Comisiei și statelor membre să acorde o atenție reînnoită asupra egalității de gen și a integrării acestei perspective, inclusiv prin GEP-uri și integrarea dimensiunii de gen. în R&I (Sursa: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

deciziilor în ceea ce privește rezultatele și impactul deciziilor de finanțare și cadrele de politică asociate care au impact asupra egalității de gen în cercetare și inovare.

Organismele publice, cum ar fi ministerele, vor avea un rol principal în crearea politicilor naționale și/sau a cadrelor juridice și a sprijinului necesar pentru o implementare eficientă a planurilor de egalitate de gen, în special în ceea ce privește colectarea anuală coordonată de date dezagregate pe sexe și/sau gen despre personal și studenți.

Criteriul de eligibilitate Orizont Europa impune ca GEP să fie un document oficial publicat pe website-ul instituției și semnat de conducerea organizației.

I. Elemente cheie

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie să fie **publicat pe website-ul public al organizației**. Publicarea planului de egalitate de gen pe website-ul unei organizații semnaleză public angajamentul acesteia față de egalitatea de gen și permite responsabilitatea adecvată față de scopurile și obiectivele planului de către personalul organizației, partenerii, părțile interesate și comunitatea mai largă.

Planul de egalitate de gen poate fi publicat în limba de lucru a organizației, folosind un limbaj clar, fără ambiguitate și accesibil.

Informațiile de bază și angajamentele prezentate în planul de egalitate de gen care sunt publicate ar trebui să fie conforme cu regulamentul general privind protecția datelor (GDPR).

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie semnat de conducerea superioară a organizației**. GEP ar trebui să fie un document strategic asumat de conducerea superioară a organizației. Acesta ar trebui să fie semnat de șeful executiv al organizației, cu un lider desemnat în mod clar din echipa de conducere pentru a duce planul mai departe (Rector, Senat, Consiliu, Director General etc.).

Conducerea superioară a organizației are întreaga responsabilitate pentru implementarea angajamentelor stabilite în GEP. Aceasta va fi responsabilă pentru succesul GEP în cadrul organizației.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie comunicat activ în cadrul instituției**. Pe lângă publicarea GEP în domeniul public, acesta ar trebui, de asemenea, diseminat și comunicat în mod activ în întreaga organizație pentru a semnala sprijinul conducerii pentru acest plan. Este

foarte important să se ia în considerare mesajele cheie care trebuie comunicate și modul în care acestea ar trebui adaptate diferitelor grupuri țintă.

➤ Planul de egalitate de gen (GEP) trebuie **să fie însoțit de rapoarte regulate de progres**. După publicarea GEP pe website-ul public al organizației, organizația ar trebui, de asemenea, să publice rapoarte regulate de progres. Rapoartele de progres pot include informații calitative alături de date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor despre resursele umane dezagregate pe sex sau date de monitorizare pentru a urmări implementarea acțiunilor cheie.

GEP ar trebui să precizeze clar:

- Angajamentul organizației față de egalitatea de gen
- Obiectivele și rezultatele dorite ale GEP
- Date de referință și ținte relevante
- Detalii despre acțiunile care sunt sau vor fi întreprinse de organizație, inclusiv alocarea de resurse dedicate

Pentru a îndeplini criteriul de eligibilitate Orizont Europa, este esențial ca GEP să includă angajamente specifice, obiective, acțiuni și resurse dedicate îmbunătățirii egalității de gen în cadrul organizației și activităților acesteia.

II. Metodologia de înființare a unui GEP în universitate/organizație de cercetare

1. Resurse dedicate¹⁰

Universitatea/organizația de cercetare ar trebui să ia în considerare alocarea de resurse (umane și financiare) relevante pentru dimensiunea și volumul activităților sale.

De exemplu, organizația poate avea un ofițer GE (ca funcție distinctă) în fiecare departament plus delegați GE (de exemplu, un astfel de delegat per departament) cu un rol proactiv sau de consultant, care să fie responsabil de monitorizarea și asigurarea faptului că procedurile și practicile la locul de muncă respectă egalitatea de gen.

Exemple de resurse umane care pot fi dedicate activităților de gen sunt:

- Crearea unui Birou/Unitate pentru Egalitatea de Gen

¹⁰ Volumul și structura resurselor dedicate pentru dezvoltarea și implementarea GEP ar trebui să fie adecvate dimensiunii și nevoilor organizației și GEP-ului acesteia. Vor fi necesare resurse pe parcursul întregului GEP, inclusiv audit, planificare, implementare, monitorizare și revizuire.

- Ofițer pentru egalitatea de gen (pentru întreaga organizație)
- Responsabil pentru egalitatea de gen în cadrul fiecărui departament (persoană focală), cu responsabilități pentru activitățile de egalitate de gen
- Altele

Rolul funcției/structurii de egalitate de gen include următoarele procese:

- înființarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea GEP
- să ofere sprijin practic și instrumente actorilor implicați în implementarea GEP
- să coopereze și să implice părțile interesate la toate nivelurile pentru a asigura implementarea măsurilor GEP
- creșterea gradului de conștientizare cu privire la beneficiile egalității de gen în organizațiile de cercetare
- să evalueze progresul către egalitatea de gen în organizație

2. Implicarea întregii organizații

Un GEP eficient este un document strategic care **implică întreaga organizație**. Planurile de egalitate de gen necesită sprijinul și angajamentul oficial al conducerii superioare, și funcționează cel mai bine atunci când sunt dezvoltate cu implicarea activă a întregii organizații, inclusiv personalul, studenții și părțile interesate – și implicând atât femei, cât și bărbați.

Ar trebui implicate următoarele structuri:

- Managementul superior și echipa de conducere
 - Organe de conducere
 - Servicii administrative, inclusiv departamente de Resurse Umane (HR) și juridice
 - Departamente academice, școli, centre de cercetare sau direcții științifice și departamente de politici de cercetare
 - Comitete de evaluare a cercetării
 - Savanți și experți în domeniul egalității de gen în organizațiile de cercetare
 - Manageri de cercetare
 - Manageri de facilități
- Personalul și cadrele universitare, inclusiv sindicatele sau organismele reprezentative
 - Studenți și sindicate studentești (sau alte organisme reprezentative)

3. Procese cuprinse în crearea GEP

Următoarele procese sunt obligatorii în cadrul Orizont Europa:

1. Analiză (audit)

1.1. Colectare de date

- Definirea indicatorilor pentru colectarea datelor (vezi Anexa 2)
- Colectarea datelor dezagregate pe sexe și/sau pe gen

1.2. Analiza datelor

- Identificarea inegalităților de gen și cauzelor acestora
- Efectuarea unei revizii interne a planurilor sau acțiunilor existente pentru a asigura că cerințele obligatorii GEP și domeniile recomandate sunt abordate
- Abordarea oricărei lacune care poate fi identificată în planurile și politicile existente

2. Planificare

- Definirea zonelor de intervenție în planul de egalitate de gen (Caseta 1)
- Stabilirea obiectivelor și ȋntelilor pentru GEP
- Stabilirea unui plan de acțiuni și măsuri
- Alocarea resurselor și responsabilităților pentru implementarea GEP
- Definirea termenelor de implementare

3. Implementare

- Crearea de grupuri de lucru pentru a dezvolta și implementa noi politici și proceduri
- Implementarea planului de acțiune GEP

4. Monitorizare și evaluare

- Definirea indicatori pentru a măsura progresul implementării GEP
- Revizuirea continuă a progresului
- Ajustări și îmbunătățiri

Caseta 1. Zone de intervenție recomandate de programul Orizont Europa pentru planul de egalitate de gen

Următoarele domenii de egalitate de gen sunt recomandate („obligatorii”) în cadrul Orizont Europa:

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată și cultura organizațională

Echilibrul de gen în conducere și luarea deciziilor

Egalitatea de gen în recrutare și progres în carieră

Integrarea dimensiunii de gen în conținutul de cercetare și predare

Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv hărțuirea sexuală

(Sursa: Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Atenție! Vezi Disclaimer 2

Annex 2. Horizon Europe recommended indicators for data collection and analysis

(Source: Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>)

Relevant data on gender equality for all organisations can include:

- Staff numbers by sex/gender at all levels, by disciplines, function (including administrative / support staff) and by contractual relation to the organisation;
- Average numbers of years needed for women and men to make career advancements (per grade and by discipline);
- Wage gaps by sex/gender and job;
- Numbers of women and men in academic and administrative decision-making positions (e.g. top management team, boards, committees, recruitment and promotion panels);
- Numbers of female and male candidates applying for distinct job positions;
- Numbers of women and men having left the organisation in past years, specifying the numbers of years spent in the organisation;
- Numbers of staff by sex/gender applying for/taking parental leave, for how long and how many returned after taking the leave;
- Number of absence days taken by women and men and according to absence motive;
- Number of training hours/credits attended by women and men;

Specific data on gender equality relevant to research performing organisations (RPOs) may include:

- Number of female and male students at all levels and for all disciplines, and academic and employment outcomes;
- Share of women and men among employed researchers;
- Share of women and men among applicants to research positions, among persons recruited and success rate, including by scientific field, academic position, and contract status;
- Share of women and men in recruitment or promotion boards, heads of recruitment or promotion boards and share of decision-making bodies, including by scientific field.

Annex 3. List of sources used for the literature review

(in alphabetic order)

Council of Europe Gender Equality Commission,

<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-commission>

EU FESTA - Gender Issues in Recruitment, Appointment and Promotion Processes –
Recommendations for a Gender Sensitive Application of Excellence Criteria,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_gender_issues_recruitment_appointment_promotion.pdf

EU Strategy for Gender Equality 2020-2025, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

EUA - Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion,

<https://eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf>

EUCEN - Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions,

https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

European charter & code of conduct for the recruitment of researchers,

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/ttf_goal_2_results_v1.0.pdf

European Commission- Gender equality strategy. Achievements and key areas for action.,

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#achievements-in-gender-equality

European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu>

GARCIA – Mapping organizational work-life policies and practices,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf

Guidelines for using gender-sensitive language in communication, research and administration,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/reutlingen_university_guidelines_for_using_gender-sensitive_language.pdf

Horizon Europe General Annexes, [https://ec.europa.eu/info/funding-](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

[tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf)

Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

LERU - Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach,

<https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>

Science Europe - Practical Guide TO Improving Gender Equality in Research Organisations,

https://eige.europa.eu/sites/default/files/se_gender_practical-guide.pdf

Student evaluations of teaching (mostly) do not measure teaching effectiveness,
https://eige.europa.eu/sites/default/files/science_open_research_student_eval_teaching_effectiveness.pdf

Case studies:

University of Southern Denmark, Denmark,
https://www.sdu.dk/en/om_sdu/sdus_profil/gender_equality/get

The Open University of Catalunya, Spain, <https://www.uoc.edu/portal/en/compromis-social/equitat/igualtat/coneix/index.html>

Jagiellonian University, Poland, <https://geincee.act-on-gender.eu/Blog/developments-geincee-cops-member-organisations-part-7-jagiellonian-university-krakow>

University of Bologna, Italy, <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-equality-plan>

University of Warsaw, Poland, <https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>

Eindhoven University of Technology, The Netherlands, <https://www.tue.nl/en/our-university/about-the-university/diversity-and-inclusion/tue-gender-equality-plan/>