

## TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS (ANALIZA DECALAJELOR) – OVERVIEW (PREZENTARE GENERALA)

Case number: 2023RO46811

Numele organizatiei: Institutul National de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială - ECOIND

Datele de contact ale organizatiei: Lidia KIM - Director Stiintific, Luoana Florentina PASCU – Director general, [lidia.kim@incdecoind.ro](mailto:lidia.kim@incdecoind.ro), Telefon +40 21 4100377, Fax +40 21 4100575, Drumul Podu Dambovitei 57-73, Sector 6, Bucuresti, 060652, Romania

SUBMISSION DATE:

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE: 11 IANUARIE 2023

### ANALIZA DECALAJELOR (GAP ANALYSIS)

Carta si Codul furnizeaza baza analizei decalajelor (GAP). Pentru a favoriza coeziunea, cele 40 de principii au fost renumerotate in cadrul sectiunilor de mai jos. Va rugam sa furnizati rezultatul analizei GAP a organizatiei dumneavoastra. Daca in prezent, organizatia dumneavoastra nu indeplineste pe deplin criteriile, va rugam sa specificati mai jos daca legislatia nationala sau organizationala limiteaza implementarea Cartei, initiativele ce au fost luate deja pentru a imbunatati situatia sau noi propuneri pentru remedierea situatiei actuale.

### ABREVIERI

CDI – Cercetare, dezvoltare, inovare

CNATDCU – Consiliul National de Atestare a Titlurilor, Diplomelor si Certificatelor Universitare

CTT – ECOIND – Centrul de transfer tehnologic ECOIND

ECOIND / INCD ECOIND – Institutul National de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND

ECOLIB – Depozit institutional al Institutului National de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială - ECOIND

HG – Hotarare de guvern

IL – Instructiune de lucru

INCD – Institut national de cercetare - dezvoltare

OG – Ordonanta de guvern

PL – Procedura de lucru

PS – Procedura specifica

## Carta Europeana a Cercetatorilor si Codul de Conduita pentru Recrutarea Cercetatorilor: prezentarea generala a analizei decalajelor (GAP)

<p>Status: in ce masura organizatia indeplineste urmatoarele principii?</p>	<p>Implementare:          ++ = <b>complet</b> implementat          +/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat          -/+ = <b>partial</b> implementat          -- = <b>insuficient</b> implementat</p>	<p>In cazurile --, -/+, or +/-, va rugam <b>sa indicati "decalajul"</b> dintre pricipiu si practica curenta din organizatie.          Daca este relevant, enumerati orice act legislativ national/regional sau regulament organizational care impiedica implementarea</p>	<p>Initiative realizate si/sau sugestii pentru imbunatatire:</p>
<p><b>Aspecte etice si profesionale</b></p>			
<p><b>1. Libertatea de a cerceta</b></p>		<p>Text liber maxim 300 cuvinte</p>	<p>Text liber maxim 200 cuvinte</p>
<p>Cercetătorii trebuie să își concentreze activitatea pentru binele omenirii și pentru extinderea frontierelor cunoașterii științifice, dar, în același timp, se bucură de libertatea de gândire și de exprimare și de libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve probleme, în conformitate cu principiile și practicile de etică, recunoscute. Cu toate acestea, cercetătorii trebuie să recunoască limitele acestei libertăți care rezultă din circumstanțe speciale de cercetare (inclusiv supraveghere/ ghidare/ management) sau din constrângeri operaționale, de exemplu: motive bugetare sau de infrastructură, sau, în special în sectorul industrial, din motive de protecție a proprietății intelectuale. Astfel de limitări nu trebuie, totuși, să contravină principiilor și practicilor etice, recunoscute, la care trebuie să adere cercetătorii.</p>			
	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat</p>	<p>Personalul de cercetare din cadrul ECOIND are libertate de a desfasura activitati de cercetare, de a dezvolta si depune propuneri de proiecte de cercetare, de a alege apelurile si competititiile de proiecte la care doresc sa participe. Cadrul institutional existent consta in procedurile si structurile cu responsabilitati in managementul activitatii de cercetare: Directorul Stiintific, Consiliul Stiintific. Practicile specifice activitatilor de cercetare sunt formalizate prin</p>	<p><b>Practica curenta:</b>          ECOIND organizeaza periodic cursuri de instruire in domeniul eticii in cercetare adresate personalului de cercetare din institut.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: art 29, art 30</li> </ul>

		<p>procedura specifica aferenta (PS-08 Procesul de cercetare) si sunt diseminate pe scara larga. Indrumarea tinerilor cercetatori poate fi insa imbunatatita in vederea acomodarii acestora inca de la inceputul carierei cu intelegerea si abordarea corecta a libertatii de cercetare. De asemenea in urma sondajului realizat in cadrul personalului ECOIND, jumătate dintre respondenti au considerat ca beneficiaza de autonomie totala in activitatea profesionala si sunt incurajati si sustinuti la toate nivelurile din cariera. Totusi un procent de 6% dintre respondenti s-au situat la polul opus considerand ca nu beneficiaza de libertate in cercetare.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovarea actualizata: art 1, art 2</li> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND: Principiile codului de etica din cercetare-dezvoltare stiintifica si inovare, sectiunea 2</li> <li>- Contractul colectiv de munca: Drepturi specifice personalului de cercetare-dezvoltare, art. 54</li> <li>- PS-08 Procesul de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni dedicate furnizarii de informatii privind libertatile, limitarile si oportunitatile in cercetare pe site-ul web al institutului</li> <li>- Incurajarea cercetatorilor de a realiza activitati de cercetare in domenii complementare departamentului specific din care fac parte acestia</li> </ul>
<b>2. Principii etice</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și principiile fundamentale ale eticii, corespunzătoare disciplinei lor (disciplinelor lor), precum și la standardele de etică, existente în diferitele Coduri de Etică naționale, sectoriale sau instituționale.			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	Personalul ECOIND respecta principiile etice corespunzatoare domeniilor in care isi desfasoara activitatea in conformitate cu Codul	<b>Practica curenta:</b>

		<p>de conduita etica al INCD ECOIND. Aplicarea acestuia este supervizata de catre Comisia de Etica. Cu toate ca la nivelul ECOIND sunt diseminate documentele privind principiile de etica este inca loc pentru imbunatatirea constientizarii si intelegerii acestora. Acest fapt este sustinut de raspunsurile la sondajul realizat in cadrul ECOIND conform caruia un procent de aproape 5% dintre respondenti afirma ca nu cunosc politicile si procedurile ECOIND privind buna practica in cercetare (inclusiv aspectele privind etica) iar aproape 9% dintre acestia nu au deloc cunostinta de activitatea Comisiei de etica.</p>	<p>ECOIND organizeaza periodic cursuri de instruire in domeniul eticii in cercetare adresate personalului de cercetare din institut.</p> <p>ECOIND utilizeaza doua programe software antiplagiat respectiv Curiginal si Sistem antiplagiat.ro</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovarea actualizata: art 1, art 2</li> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice: Standard 1 Etica si integritate</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND: Principiile codului de etica din cercetare-dezvoltare stiintifica si inovare, sectiunea 2</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND: Comportamentul etic, cap X</li> <li>- SNA-01 Identificarea și evitarea situațiilor de conflict de interese</li> <li>- SNA-04 Consilierea etică</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizarea sectiunii dedicate furnizarii de informatii privind modul de aplicare al principiilor de etica si a activitatii Comisiei de etica pe site-ul web al institutului -</li> </ul>
--	--	--	---

			<a href="https://www.incdecoind.ro/informatii-de-interes-public-legea-nr-5442001">https://www.incdecoind.ro/informatii-de-interes-public-legea-nr-5442001</a>
<b>3.Responsabilitatea profesionala</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii trebuie să facă toate eforturile necesare pentru a se asigura că activitatea lor este relevantă pentru societate și că nu dublează cercetările realizate anterior, în altă parte. Ei trebuie să evite plagiatul de orice tip, să respecte principiul proprietății intelectuale și proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare cu un supraveghetor(i) și/ sau cu alți cercetători. Necesitatea de validare a unor descoperiri noi prin prezentarea faptului că experimentele se pot reproduce nu trebuie interpretată ca plagiat, cu condiția ca datele să fie confirmate și citate explicit. Dacă un aspect al activității este delegat, cercetătorii trebuie să se asigure că persoana căreia îi este atribuit are competența să îl realizeze.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>ECOIND a dezvoltat o baza de date open access ECOLIB – Libraria Institutului National de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND, un depozit institutional ce cuprinde informatii, rezultate si date de cercetare (<a href="http://dspace.incdecoind.ro/">http://dspace.incdecoind.ro/</a>).</p> <p>ECOIND monitorizeaza permanent fluxul de publicatii la nivelul institutului, ceea ce contribuie la analiza adecvata cantitativa si calitativa a productiei stiintifice.</p> <p>Plagiatul si autoplgiatul sunt interzise prin Codul de conduita etica al INCD ECOIND. Totusi, conform sondajului efectuat in randul personalului ECOIND, putin peste 3% dintre respondenti nu sunt familiarizati deloc cu aspectele privind responsabilitatea profesionala.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> ECOIND utilizeaza doua programe software antiplagiat respectiv Curiginal si Sistem antiplagiat.ro In cadrul ECOIND functioneaza un centru de transfer tehnologic acreditat (CTT-ECOIND) care furnizeaza cercetatorilor suport pentru valorificarea rezultatelor cercetarilor (<a href="https://www.cttecoind.ro/">https://www.cttecoind.ro/</a>).</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovarea actualizata: art 2</li> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice: Standard 2 Atributii, functii sarcini</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND: Principiile codului de etica din cercetare-</li> </ul>

			<p>dezvoltare stiintifica si inovare, sectiunea 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fisa postului</li> <li>- SNA-02 Interdicții post-angajare</li> <li>- SNA-03 Semnalarea neregularităților</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentinere si dezvoltare depozit institutional ECOLIB cu rezultate si date de cercetare in sistem open access</li> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind responsabilitatea profesionala cu accent pe noile tendinte privind open data, open science</li> </ul>
<b>4. Atitudinea profesionala</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care guvernează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare. Ei trebuie să obțină toate aprobările necesare înainte să-și înceapă activitatea sau să acceseze resursele oferite. Ei trebuie să-și informeze angajatorii, sponsorii sau supraveghetorii atunci când proiectul lor de cercetare este în întârziere, este redefinit sau este încheiat sau să notifice în cazul în care acesta este terminat mai devreme decât termenul prevăzut sau dacă se suspendă din diverse motive.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Strategia de dezvoltare a ECOIND stabileste obiective strategice privind resursa umana reprezentata de personalul de cercetare din institut. Cu toate ca exista proceduri de sistem dedicate implementarii proiectelor / proceselor de cercetare, a fost identificata in urma consultarii partilor interesate necesitatea informarii continue a personalului de cercetare cu privire la responsabilitatile acestora in implementarea proiectelor si valorificarea rezultatelor cercetarilor (putin peste 3% dintre respondenti declarand ca nu au cunostinta de aceste aspecte).</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Informatiile / pachetele de informatii privind oportunitatile de finantare a cercetarii sunt furnizate de catre Consiliul Stiintific, Centrul de Transfer Tehnologic (CTT-ECOIND)</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: art 30, art 31</li> <li>- Pachetele de informatii pentru competitii de proiecte</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- Contracte de cercetare</li> <li>- Acord de colaborare</li> <li>- PS-08 Procesul de cercetare</li> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursuri de instruire si suport pentru tinerii cercetatori in vederea aplicarii in cadrul competitilor de proiecte, in special pentru cele internationale</li> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni pe site-ul web al ECOIND dedicate pasilor de urmat in procesul de cercetare si managementul proiectelor de cercetare</li> </ul>
<b>5. Obligatii contractuale si legale</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii de la toate nivelele trebuie să fie familiarizați cu reglementările la nivel național, sectorial sau instituțional care guvernează condițiile de formare profesională sau de activitate. Aceasta include reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală și solicitările și condițiile cerute de sponsori, indiferent de natura contractului lor. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de reglementări, prin oferirea rezultatelor solicitate (ex: teze, publicații, patente, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) așa cum sunt acestea stabilite în termenii și condițiile contractului sau documentului echivalent.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	In conformitate cu legislatia nationala (Codul muncii – Legea 53/2003) toti angajatii trebuie sa fie familiarizati cu reglementarile nationale, sectoriale si institutionale ce guverneaza conditiile de formare profesionala si conditiile de lucru. La nivelul ECOIND sunt cuprinse stipulari clare privind drepturile si obligatiile	<p><b>Practica curenta:</b> Fiecare cercetator detine un contract de munca pentru norma de baza si/sau unul sau mai multe contracte cu norma partiala, pe perioada determinata, pentru activitatea de cercetare</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p>

		<p>angajatului si respectiv angajatorului prin Contractul colectiv de munca, Contractele individuale de munca si prin Regulamentul intern. Sondajul de consultare a partilor interesate a relevat faptul ca personalul ECOIND este familiarizat in marea lui majoritate cu obligatiile contractuale (mai putin de 6% dintre respondenti declarand ca sunt putin sau deloc familiarizati cu acestea).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul muncii republicat – Legea 53/2003 actualizata: art 6, art 37, art 38, art 39</li> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: art 74, art 75, art 77, art 80, art 81</li> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24, art 25</li> <li>- Pachetele de informatii pentru competitiiile de proiecte</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fisa postului</li> <li>- Regulamentul intern al INCD ECOIND</li> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> <li>- Contractul colectiv de munca 2023-2025</li> <li>- Contract individual de munca</li> <li>- Contracte de cercetare</li> <li>- Acord de colaborare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Traducerea in engleza a documentelor privind obligatiile contractuale si legale precum si publicarea acestora pe site-ul institutiei si respectiv <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> in vederea atragerii de cercetatori din strainatate</li> <li>- Organizarea de sesiuni de instruire anuale privind obligatiile contractuale si legale in activitatea de cercetare</li> </ul>
<b>6. Responsabilitate</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte



Cercetătorii trebuie să fie conștienți că sunt răspunzători în fața angajatorilor lor, sponsorilor lor sau a altor instituții publice sau private, precum și, din motive de etică, în fața societății ca tot. În particular, cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt, de asemenea, răspunzători pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. Prin urmare, ei trebuie să respecte principiile unui management financiar corect, transparent și eficient și să coopereze cu organismele de audit autorizate să le verifice activitatea, indiferent dacă acestea au fost desemnate de către angajatori / sponsori sau de către comitetele de etică. Metodele de colectare și analiză, rezultatele și, acolo unde este posibil detalii privind datele activității trebuie să fie deschise verificării externe și interne, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat</p>	<p>ECOIND, ca institut national de cercetare - dezvoltare respecta regulile de transparenta si supraveghere bugetara pentru finantarile publice. In cadrul Rapoartelor de activitate anuale disponibile pe site-ul institutului sunt incluse informatii privind bugetul si managementul financiar (cel mai recent <a href="https://www.incdecoind.ro/wp-content/uploads/2023/05/Raport-activitate-INC-ECOIND-2022.pdf">https://www.incdecoind.ro/wp-content/uploads/2023/05/Raport-activitate-INC-ECOIND-2022.pdf</a> ). Conform legislatiei nationale, achizițiile sunt realizate printr-un proces deschis si transparent utilizand portalul national de dedicat <a href="https://www.e-licitatie.ro/pub">https://www.e-licitatie.ro/pub</a> . In urma consultarii partilor interesate s-au constatat totusi unele imperfectiuni in ceea ce priveste comunicarea / colaborarea dintre cercetatori si personalul administrativ raspunzator pentru achizitii, desi doar 1.5% dintre respondentii la sondaj declara ca nu sunt familiarizati cu necesitatea respectării principiilor financiare solide, transparente și eficiente și că trebuie să coopereze cu orice organism autorizat să realizeze un audit asupra activității de cercetare. De asemenea desi toti respondentii declara ca sunt familiarizati cu responsabilitatea fata de societate in ceea ce priveste cercetarile efectuate, in urma interviurilor a rezultat nevoia de imbunatatire</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Sistemul intern de management prevede modul de relationare dintre reglementarile interne cu legislatia si reglementarile externe aplicabile. Departamentul Financiar – Contabilitate verifica conformitatea si corectitudinea cheltuielilor in cadrul proiectelor de cercetare. Rapoartele tehnice, financiare, de audit aferente proiectelor sunt transmise catre autoritatile finantatoare conform planurilor de lucru aprobate ale proiectelor. ECOIND beneficiaza de o platforma electronica integrata Microsoft Dynamics NAV ce cuprinde toate procesele din cadrul institutiei inclusiv cele legate de activitatea financiar – contabila si de achizitii.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovarea actualizata: art 1, art 2</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice: Standard 16 Auditul intern</li> <li>- Hotararea nr 961/2005 privind aprobarea Regulamentului de organizare si functionare a INC-ECOIND</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p>
--	--	--	---

		a constientizarii cercetatorilor in ceea ce priveste responsabilitate sociala	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND: Abateri și sancțiuni, cap 4</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- PS-14 Auditul intern al SIM</li> <li>- Auditul financiar anual al proiectelor</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentinerea si dezvoltarea platformei informatice integrate Microsoft Dynamics NAV</li> <li>- Organizarea de sesiuni de instruire privind responsabilitatea sociala</li> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in cadrul personalului a unui ghid privind procesul de achizitii in cadrul proiectelor de cercetare</li> </ul>
<b>7. Buna practica in cercetare</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Permanent, cercetătorii trebuie să adopte practici de lucru sigure, în conformitate cu legislația națională, inclusiv să ia măsurile necesare pentru protejarea sănătății și pentru siguranță, precum și pentru recuperarea după dezastre ale tehnologiei informaționale, de exemplu prin pregătirea unor strategii corespunzătoare de recuperare. De asemenea, ei trebuie să fie familiarizați cu legislația națională referitoare la protecția datelor și la cerințele privind protecția confidențialității și să întreprindă demersurile necesare de aplicare permanentă a acestora.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>ECOIND are implementat Sistemul de Management al Sanatatii si Securitatii in Munca, conform standardului SR ISO 45001:2018 fiind certificat in acest sens de un organism acreditat.</p> <p>Sondajul realizat in cadrul personalului ECOIND precum si interviurile realizate au evidentiat faptul ca marea majoritate a respondentilor sunt familiarizati cu normele de siguranta si securitate in munca dar sunt mai putin familiarizati cu bunele practici in ceea ce priveste raspunsul in caz de dezastre. Cercetatorii in mare majoritate cunosc metodologiile de cercetare dar uneori au</p>	<p><b>Practica curenta:</b></p> <p>In ECOIND se asigura conditii de lucru sigure si optime cu contributia managementului de varf, managementului de nivel mediu precum si a persoanelor responsabile cu securitatea si sanatatea in munca.</p> <p>Exista un registru al riscurilor la nivelul ECOIND ce include si activitatea de cercetare.</p> <p>ECOIND asigura protectia datelor personale avand implementata o politica de confidentialitate <a href="https://www.incdcoind.ro/confidentialitate-cookies">https://www.incdcoind.ro/confidentialitate-cookies</a>.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p>

		<p>tendinta de a nu acorda atentie bunelor practici in cercetare, in principal in ceea ce priveste confidentialitatea datelor si protectia drepturilor de proprietate intelectuala.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 5</li> <li>- Legea 182/2002 privind protectia infomatiilor clasificate actualizata: art 4, art 5</li> <li>- SR ISO 45001 :2018</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contract colectiv de munca 2023-2025</li> <li>- Angajament de confidentialitate</li> <li>- Manualul de management al calitatii, mediului si sanatatii si securitatii ocupationale</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- PS-04 Controlul documentelor</li> <li>- PS-08 Procesul de cercetare</li> <li>- PL-CITC-01 Administrarea infrastructurii IT hardware si software</li> <li>- PL-RPD-01 Prelucrarea datelor cu caracter personal</li> <li>- PSM-05 Pregatire pentru situatii de urgenta si capacitate de raspuns</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborarea unei metodologii / proceduri specifice privind protectia datelor – GDPR</li> <li>- Organizarea de sesiuni de instruire privind raspunsul in caz de dezastre, siguranta muncii si prevenire a riscurilor existente</li> </ul>
--	--	---	--

8. Distribuția, exploatarea rezultatelor		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>În conformitate cu obligațiile lor contractuale, toți cercetătorii trebuie să se asigure că rezultatele cercetării lor sunt distribuite și exploatate, de exemplu: comunicate, transferate într-o altă cercetare sau, dacă este posibil, comercializate. În special, cercetătorii principali se așteaptă să preia conducerea în a se asigura de faptul că cercetarea este de succes și că rezultatele sunt fie exploatate comercial, fie făcute accesibile publicului (sau ambele) ori de câte ori apare o astfel de oportunitate.</p>			
	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat</p>	<p>Proiectele de cercetare desfășurate solicită activități de diseminare a rezultatelor cercetărilor prin publicarea de articole, participare la manifestări științifice, depunerea de cereri de brevet etc. Centrul de transfer tehnologic ECOIND promovează rezultatele cercetărilor către publicul larg și oferă suport pentru valorificarea rezultatelor cercetărilor. Totuși, consultarea părților interesate a relevat că există potențial de îmbunătățire în special în ceea ce privește valorificarea rezultatelor cercetărilor prin introducerea pe piață a unor noi tehnologii / produse / servicii rezultate din activitatea de cercetare.</p>	<p><b>Practica curentă:</b> Cercetătorii ECOIND disemină rezultatele cercetărilor pe site-ul institutului (ce cuprinde pagini web specifice proiectelor de cercetare) precum și prin intermediul site-ului centrului de transfer tehnologic CTT-ECOIND. De asemenea, ECOIND deține un depozit instituțional ce oferă open access părților interesate în rezultatele cercetărilor efectuate. ECOIND organizează simpoziuni internaționale în Mediul și Industria SIMI și publică cu o frecvență semestrială Revista Romanian Journal of Ecology and Environmental Industry indexată în bazele de date internaționale Google Scholar și CrossRef. Centrul de transfer tehnologic (CTT-ECOIND) oferă sprijin cercetătorilor în procesul de valorificare al rezultatelor cercetărilor. ECOIND a implementat / implementează proiecte de dezvoltare instituțională prin care se stimulează participarea cercetătorilor la diverse manifestări științifice internaționale precum și publicarea de articole ISI în regim open access. ECOIND este membru fondator în cadrul clusterului cu același nume dedicat ecologiei industriale.</p> <p><b>Legislație / Reglementări externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizată: art 24</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: art 85, art 86</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- Centrul de Transfer Tehnologic INCD ECOIND, <a href="https://www.cttecoind.ro/en/homepage/">https://www.cttecoind.ro/en/homepage/</a></li> <li>- Participare la manifestari stiintifice, targuri, expozitii</li> <li>- Organizarea simpozionului international „Mediul si Industria” – SIMI, <a href="https://www.simiecoind.ro/">https://www.simiecoind.ro/</a></li> <li>- Depozitul institutional ECOLIB, <a href="http://dspace.incdcoind.ro/">http://dspace.incdcoind.ro/</a></li> <li>- Revista Romanian Journal of Ecology &amp; Environmental Industry, <a href="http://www.rjeec.ro/">http://www.rjeec.ro/</a></li> <li>- IL-16 Inregistrarea, diseminarea si valorificarea rezultatelor unitatilor de CD</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiuni de instruire privind introducerea pe piata de noi tehnologii / produse servicii pe baza rezultatelor obtinute din activitatea de cercetare</li> </ul>
<b>9. Angajamentul public</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii trebuie să se asigure că activitățile lor de cercetare sunt cunoscute în ansamblul societății într-un astfel de mod încât ele să fie înțelese de profani (nespecialiști), prin aceasta ameliorându-se înțelegerea științei de către public. Un angajament direct cu publicul îi va ajuta pe cercetători să înțeleagă mai bine interesul public pentru prioritățile științifice și tehnologice, dar și anxietatea publicului față de anumite domenii.</p>			

	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND cuprinde obiective privind diseminarea pe scara larga a rezultatelor activitatilor de cercetare. Cu toate acestea exista potential de imbunatatire in ceea ce priveste intelegerea prioritatilor stiintifice si tehnologice ale publicului larg asa cum a rezultat din consultarea partilor interesate.	<p><b>Practica curenta:</b> Compartimentul de marketing si relatii publice asigura popularizarea activitatilor de cercetare si a rezultatelor acestora prin participarea la diverse evenimente publice.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027</li> <li>- Clauzele din contractele de finantare ale proiectelor de cercetare</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- Strategia de dezvoltare INCD ECOIND</li> <li>- Diseminarea la scara larga prin internet</li> <li>- Centrul de Transfer Tehnologic INCD ECOIND (CTT-ECOIND), <a href="https://www.cttecoind.ro/en/homepage/">https://www.cttecoind.ro/en/homepage/</a></li> <li>- Compartiment Marketing si relatii publice</li> <li>- PS-01 Comunicarea interna si externa</li> <li>- PL-PRMK-01 Procesul de marketing</li> <li>- IL-16 Inregistrarea, diseminarea si valorificarea rezultatelor unitatilor de CD</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni pe site-ul CTT-ECOIND dedicate sprijinirii comercializarii unui rezultat al cercetarii</li> </ul>
<b>10. Nediscriminare</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor nu vor face nici un fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.

	+/- = aproape dar nu complet implementat	La nivelul ECOIND nu se permite si nu se incurajeaza nicio forma de discriminare. Totusi, rezultatele sondajului realizat in cadrul partilor interesate a relevat faptul ca 3% dintre respondenti au intalnit o forma de discriminare iar aproape 8% sunt in total dezacord cu faptul ca ECOIND este angajat ferm in combaterea oricarei forme de discriminare. De asemenea in cadrul grupului de lucru a aparut recomandarea de a imbunatati procesul de recrutare in sensul integrarii masurilor pentru angajarea de personal din strainatate.	<p><b>Practica curenta:</b> In ECOIND sunt implementate criteriile nediscriminatorii privind procesul de selectie / recrutare precum si pentru cel de avansare in cariera stiintifica.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati actualizata</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea si implementarea unei proceduri specifice privind modalitatea de semnalizare a eventualelor discriminari indiferent de tipul acesteia</li> <li>- Traducerea in engleza a documentelor privind recrutarea/selectia personalului si publicarea acestora pe site-ul institutiei si respectiv <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> in vederea atragerii de cercetatori din strainatate</li> </ul>
<b>11. Sistemele de evaluare/apreciere</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte

Pentru toate categoriile de cercetători, inclusiv pentru cercetătorii principali, angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să introducă sisteme de evaluare/ apreciere pentru evaluarea periodică a performanței lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă de către un comitet independent (iar, pentru cercetătorii principali, este preferabil ca evaluarea să se realizeze de către un comitet internațional).

	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet implementat</b></p>	<p>Evaluarea personalului de cercetare revine in principal departamentului din care acesta face parte si apoi se centralizeaza la nivelul institutului. Intregul proces este documentat prin proceduri, cercetatorii din ECOIND completand diverse formulare de evaluare. Trebuie mentionat ca o platforma on-line care sa genereze automat fisele de autoevaluare ar aduce o contributie importanta in ceea ce priveste agregarea ulterioara a datelor. Procedurile de evaluare in vederea obtinerii gradelor stiintifice superioare se desfasoara conform legislatiei nationale (Ordin nr. 6129/2016) fiind realizate de comisii din afara institutului si apoi validate de catre CNATDCU (Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor si Certificatelor Universitare). Sondajul realizat in cadrul personalului ECOIND a relevat faptul ca doar putin peste 3% dintre respondenti sunt de parere ca evaluarea / aprecierea personalului se realizeaza intr-un mod netransparent, marea majoritate a acestora fiind de acord cu faptul ca evaluarea performantelor se realizeaza periodic intr-un mod transparent si independent.</p>	<p><b>Practica curenta:</b>  Rapoartele anuale cuprind informatii privind performanta personalului de cercetare pe baza instrumentelor de autoevaluare / evaluare a performantelor documentate prin proceduri specifice si proceduri de lucru.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HG nr. 97/2016 privind aprobarea Normelor metodologice pentru evaluarea în vederea certificării a unităților și instituțiilor din sistemul național de cercetare-dezvoltare</li> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: Capitolul 3 Evaluarea activității de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică</li> <li>- Ordin 6129/2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare si obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din invatamantul superior, a gradelor profesionale de cercetare – dezvoltare, a calitatii de conducator de doctorat si a atestatului de abilitare</li> <li>- Ordin MEC nr. 5755/06.01.2020 privind acordarea acreditării unor institute naționale de cercetare-dezvoltare</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluarea si clasificarea INCD ECOIND (97 puncte din maxim 100)</li> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> </ul>
--	--	---	---



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- PL-40   Aprecierea performanțelor individuale ale personalului cu studii superioare în CDI</li> <li>- Fisa de apreciere personala</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentinere si dezvoltare depozit institutional ECOLIB cu rezultate si date de cercetare in sistem open access</li> <li>- Dezvoltare platforma online pentru completarea formularelor de autoevaluare care sa ofere posibilitatea unei agregari usoare a datelor introduse</li> </ul>
<b>Recrutare si Selectie</b>			
<b>12. Recrutare</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și, de asemenea, trebuie să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se întorc la o carieră de cercetare, inclusiv a profesorilor (de orice grad) care se întorc în cercetare.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Ocuparea posturilor in cercetare se realizeaza prin concurs public, cu aplicarea reglementarilor interne si legislatiei nationale, cu respectarea principiilor de transparenta, nediscriminare, egalitate de sanse si a standardelor de calitate specifice postului scos la concurs. Compartimentul de resurse umane este responsabil pentru activitatile administrative privind recrutarea / selectia si promovarea. Procedurile de recrutare / selectie pentru posturile vacante in cadrul proiectelor de cercetare se realizeaza cu respectarea cerintelor ghidurilor de finantare. In urma consultarii prin sondaj s-a evidenciat faptul ca majoritatea personalului ECOIND</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Indrumarea candidatilor si monitorizarea proceselor de recrutare/selectie si promovare este atributia compartimentului de resurse umane.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor</li> </ul>

		<p>considera ca sunt aplicate proceduri transparente, eficiente cu standarde de calitate specificate clar in recrutarea si selectia cercetatorilor. Totusi 7% dintre respondenti nu sunt de acord cu acest lucru ceea ce arata necesitatea revizuirii procedurilor / practicilor de recrutare / selectie si promovare, in acord cu cerintele OTM-R.</p>	<p>publice: Standard 3 Competenta, performanta</p> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane: Recrutarea si angajarea personalului, cap 5.6</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> </ul>
<b>13. Recrutare (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate. Anunțurile trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realist.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Cu toate ca reglementarile, procedurile existente asigura conditiile de transparenta, acestea nu reflecta neaparat eficienta, deoarece sunt afisate in special in medii dedicate, neaccesibile publicului larg interesat</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Anunturile de recrutare / selectie / promovare se publica cel putin pe site-ul institutului si printr-un anunt in presa. Pentru posturile vacante in cadrul proiectelor de cercetare anunturile se publica in</p>

		<p>la nivel national si mai ales la nivel international.</p> <p>Portalul <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> nu este utilizat decat in cazul posturilor vacante din proiectele de cercetare (cerinta a ghidurilor de finantare). Anunturile nu descriu in totalitate conditiile de munca oferite precum si perspectivele de dezvoltare in cariera.</p>	<p>acord cu cerintele ghidurilor de finantare, inclusiv prin <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a>, prezentandu-se atat conditiile necesare ocuparii postului scos la concurs cat si alte cerinte specifice.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane: Recrutarea si angajarea personalului, cap 5.6</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> </ul>
<b>14. Selectia (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte

Comitetele de selecție trebuie să combină expertiza diversă și competențele și trebuie să fie echilibrate pe sexe, precum și, acolo unde este cazul și este posibil, să includă membri din sectoare (public și privat) și discipline diverse, inclusiv reprezentanți din alte țări și cu experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză și interviul. Membrii comitetului de selecție trebuie să fie pregătiți în conformitate.

	<p>-/+ = <b>partial</b> implementat</p>	<p>Conform procedurilor existente sunt asigurate cerintele privind constituirea comisiilor de selectie. Constituirea comisiilor de selectie se realizeaza pe baza de criterii de merit si recunoastere profesionala fara insa a exista insa conditia participarii in prealabil la un curs de formare a competentelor de evaluare.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Procedurile curente asigura constituirea comisiilor de selectie in functie de specificul postului scos la concurs. In cadrul comisiilor exista un echilibru adecvat de gen, competente si expertiza.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane: Recrutarea si angajarea personalului, cap 5.6</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>
--	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> <li>- Dezvoltarea de competente de evaluare pentru membrii comisiilor de selectie (instruiri , cursuri de formare)</li> </ul>
<b>15. Transparenta (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
Înainte de selectare, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și la criteriile de selecție, la numărul de posturi vacante și la posibilitățile de evoluție a carierei. De asemenea, după terminarea procesului de selecție, ei trebuie să fie informați cu privire la aspectele pozitive și la deficiențele cererilor lor de angajare.			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	Procedurile curente includ informatiile necesare care ar trebui precizate in anuntul de angajare dar nu precizeaza oportunitatile de dezvoltare profesionala si de cariera pe care le poate oferi postul respectiv. De asemenea candidatii nu sunt informati cu privire la aspectele pozitive si la deficientele cererilor lor de angajare.	<p><b>Practica curenta:</b> Anunturile de recrutare precizeaza cerintele pe care trebuie sa le indeplineasca candidatul. Dupa finalizarea procesului de selectie candidatul este informat despre rezultatele selectiei dar intr-o mai mica masura cu privire la aspectele pozitive si la deficientele cererilor lor de angajare.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>

			<p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> </ul>
<b>16. Evaluarea meritului (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Procesul de selecție trebuie să ia în considerare toată experiența acumulată de candidați. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea și nivelul de experiență al candidaților, în același timp accentul punându-se pe potențialul lor ca cercetători. Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepție obținute în cadrul unei cariere diversificate și nu numai pe numărul de publicații. În concluzie, importanța indicilor bibliometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoștințe, managementul cercetării și inovării, precum și activitățile de informare a publicului. Pentru candidații provenind din mediul industrial, se acordă o atenție specială oricărei contribuții la patente, dezvoltare sau invenții.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Evaluarea performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție include aspecte legate de numărul și calitatea publicațiilor științifice, performanța în cercetare, capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare, experiența și capacitatea de a coordona echipe de cercetare, fapt confirmat și de rezultatul consultării partilor interesate (marea majoritate a respondentilor la sondaj fiind de acord cu aceasta). De asemenea criteriile de selecție respecta legislatia nationala privind evaluarea si recunoasterea meritelor si performanțelor in cercetare. Se utilizeaza atat criteriile cantitative</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Reglementarile organizationale curente stabilesc pentru fiecare categorie de personal de cercetare criterii de evaluare diferite. O data cu evolutia in cariera candidatii trebuie sa indeplineasca atat criteriile referitoare la productia stiintifica si impactul acesteia precum si criteriile ce tin de atragerea fondurilor de cercetare prin participare la apeluri de proiecte competitive, rezultate ale cercetarii cu potential de valorificare in mediul economic</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare</li> </ul>

		cat si criterii calitative referitoare la calitatile profesionale si personale ale candidatilor	<p>actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane:</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Fisa de apreciere personala</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> </ul>
<b>17. Variatii in ordinea cronologica a CV-urilor (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Întreruperile sau variațiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancționate. Trebuie considerate drept o evoluție profesională și, în consecință, drept o potențială contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei. În consecință, candidaților trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări și calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare.</p>			
	++ = <b>complet</b> implementat	Variatiile in viata profesionala a candidatilor nu sunt penalizate acestia proband informatiile	<b>Practica curenta:</b>

		<p>despre activitatea profesionala cu documente justificative, aspect confirmat si de catre consultarea partilor interesate.</p>	<p>Persoanele care indeplinesc conditiile pentru a avansa in functie nu sunt ingradite in niciun fel in exercitarea acestui drept chiar daca au avut variatii in viata profesionala</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane:</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R</li> </ul>
--	--	--	---



<b>18. Recunoasterea experientei dobandite prin mobilitate (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
Orice experiență dobândită prin mobilitate, de exemplu stagii în altă țară/ regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată) sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie ca parte din formarea inițială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experiența dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate ca o contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorului.			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	Comisiile de selectie evalueaza experienta generala a acandidatilor luand in considerare strategiile de mobilitate internationala. Orice experienta dobandita prin mobilitate este incurajata in cadrul ECOIND, dar accesarea oportunitatilor de mobilitate este limitata de finantarea disponibila. Comisiile de selectie evaluează experiența generală a candidaților luând în considerare strategiile de mobilitate internațională. In urma consultarii partilor interesate principiul a fost considerat partial implementat avand in vedere ponderea relativ scazuta a stagiilor efectuate in alte structuri de cercetare de catre cercetatorii ECOIND.	<p><b>Practica curenta:</b> Cercetatorii din ECOIND utilizeaza toate facilitatile si finantarile disponibile ce sustin diverse programe de mobilitati</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni pe pagina web a institutului referitoare la oportunitatile de mobilitati</li> </ul>
<b>19. Recunoasterea calificarilor (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să ofere o apreciere și evaluare corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetători, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a regulilor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea unor astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile

	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat</p>	<p>La nivel national exista reglementari pentru selectia si recrutarea personalului de cercetare. Acest cadru insa nu prevede explicit recunoasterea unor calificari nonformale.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> In procesul de recrutare al personalului de cercetare se aplica procedurile interne specifice.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: Capitolul III Acordarea gradelor profesionale si incadrarea pe functii</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Utilizarea in mod curent a <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>
--	--	--	--

			- Completarea atribuțiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerințelor obligatorii OTM-R
<b>20. Vechimea in activitate (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut			
	++ = <b>complet</b> implementat	Nu exista discriminari pe criteriul de varsta (fapt confirmat si de marea majoritate a personalului ECOIND in urma consultarii partilor interesate). Personalul pensionat poate candida la concursuri de angajare pe perioada determinata in conformitate cu prevederile legale nationale in domeniu. Recunoasterea oficiala a diplomelor din strainatate este realizata la nivel national de catre Centrul National de Recunoastere si Echivalare a Diplomelor.	<p><b>Practica curenta:</b> Varsta de pensionare pentru personalul din cercetare este la momentul actual de 65 de ani cu posibilitatea continuarii activitatii, cu respectarea prevederilor legale in domeniu.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordin nr 4022/2008 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Centrului Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor</li> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 16</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Contract colectiv de munca 2023-2025</li> </ul>

			<b>Sugestii pentru imbunatatire:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>
<b>21. Numiri post-doctorat (Cod)</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Cercetatorii post-doctoranzi ce aplica pentru un post de cercetare in ECOIND beneficiaza de toate drepturile aferente postului respectiv conform reglementarilor in vigoare. Trebuie mentionat ca ECOIND nu organizeaza cursuri post-doc, dar cercetatori din cadrul institutului au fost si sunt implicati in diverse proiecte de cercetare pe posturi de cercetatori post-doc.</p> <p>Nu exista norme unitare privind selectarea personalului post-doc (acestea depinzand de conditiile ghidurilor proiectelor de cercetare)</p>	<b>Practica curenta:</b> ECOIND nu organizeaza cursuri post-doc dar cercetatori din cadrul institutului sunt implicati in conducerea de proiecte de cercetare post-doctorala (ECOIND fiind organizatie gazda) sau in diverse proiecte de cercetare (pe posturi de cercetator post-doc)  <b>Legislatie / Reglementari externe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare</li> <li>- Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027 Capitolul 5 Obiective generale si specifice; provocări și direcții de acțiune</li> </ul> <b>Reglementari organizationale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> <li>- Contract colectiv de munca 2023-2025</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea politicii OTM-R</li> <li>- Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>
<b>Condițiile de munca si securitate sociala</b>			
<b>22. Recunoasterea profesiei</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuți drept profesioniști și să fie tratați ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la începutul carierei, în special la nivel post-universitar și trebuie să includă toate nivelele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu; angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat, funcționari publici)</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Profesia de cercetator este recunoscuta de legislatia nationala. Cercetatorii ECOIND sunt recunoscuti ca profesioniști și tratati ca atare indiferent de vechimea in munca (fapt confirmat de marea majoritate a personalului ECOIND participant la sondaj). Pe langa activitatile de cercetare cercetatorii desfasoara si activitati de management de proiect precum si activitati de gestionare a infrastructurii de cercetare ceea ce conduce la cresterea eforturilor acestora in activitatea curenta.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Activitatea de cercetare reprezinta obiectul de activitate principal al ECOIND</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manualul de management al calitatii, mediului si sanatatii si securitatii ocupationale</li> <li>- Contractul colectiv de munca 2023-2025</li> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cresterea numarului de cercetatori prin atragerea de finantari din surse suplimentare sau atragerea de alte finantari nationale si europene</li> </ul>
<b>23. Mediul de cercetare</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulativ mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilitățile și oportunitățile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanță cu alte rețele de cercetare și că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind protecția sănătății și a siguranței în cercetare. Sponsorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele corespunzătoare pentru programul de lucru convenit</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>ECOIND detine o infrastructura de lucru performanta si se preocupa permanent de dezvoltarea acesteia (fapt confirmat de marea majoritate a personalului participant la sondajul realizat) . Totusi nu sunt suficient reglementate conditiile de lucru la distanta pentru activitatile de cercetare.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Personalul de cercetare dispune de conturi personale de email. ECOIND este membru ANELIS+ ce cofinanteaza accesul la publicatii stiintifice de specialitate. Platforma informatica integrata existenta permite lucrul de la distanta, accesul facandu-se pe baza de user si parola. Majoritatea proiectelor de cercetare sunt sustinute din surse proprii pana la rambursarea cheltuielilor de catre autoritatile finantatoare. La nivel national cercetatorii beneficiaza de facilitati fiscale pentru activitatile de cercetare realizate in cadrul proiectelor.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OG nr 57/2002 privind cercetarea stiintifica si dezvoltarea tehnologica actualizata: art 5, art 16</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manualul de management al calitatii, mediului si sanatatii si securitatii ocupationale</li> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- Contractul colectiv de munca 2023-2025</li> <li>- Regulamentul intern al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborare reglementare interna privind conditiile de lucru la distanta pentru activitatea de cercetare</li> </ul>
<b>24. Conditii de lucru</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că cercetătorilor, inclusiv cercetătorilor cu dizabilități, condițiile de lucru oferite prezintă, acolo unde este posibil, flexibilitatea considerată necesară pentru realizarea unei cercetări de succes, în conformitate cu legislația națională existentă și cu prevederile contractelor colective de muncă la nivel național sau sectorial. Ei trebuie să aibă ca obiectiv să ofere condiții de lucru care să permită atât cercetătorilor, cât și cercetătorilor să combine activitatea profesională cu viața de familie, copiii cu cariera. Între altele, trebuie acordată o atenție specială programului flexibil de lucru, activității part-time, activității la domiciliu și concediului de sărbători, precum și prevederilor financiare și administrative necesare, care reglementează acest tip de aranjamente.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Programul de lucru este stabilit prin reglementarile interne ECOIND. Cererile pentru prestarea muncii la domiciliu si decalarea programului de lucru sunt aprobate de catre conducerea institutului. Nu exista cadru pentru acordarea unui an sabatic. Cladirea sediului principal a ECOIND dispune de facilitati pentru persoanele cu dizabilitati, totusi existand potential pentru imbunatatirea acestora.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Personalul ECOIND beneficiaza de flexibilitate in organizarea programului de munca, acces la baze de date stiintifice, posibilitatea de lucru part-time si de la distanta.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2006 Legea securitatii si sanatatii in munca actualizata: art 6, art 7</li> <li>- Codul muncii – Legea 53/2003 actualizata: art 6, 7, 8</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manualul de management al calitatii, mediului si sanatatii si securitatii ocupationale</li> <li>- Contractul colectiv de munca 2023-2025</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborare reglementare interna privind conditiile de lucru la distanta pentru activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare reglementare interna privind acordarea unui an sabatic</li> <li>- Imbunatatirea accesului persoanelor cu dizabilitati la activitatea de cercetare</li> </ul>
<b>25. Stabilitatea si permanenta angajarii</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătățirea stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii <i>Directivei UE privind Activitatea pe durată determinată</i></p>			
	+/- = aproape dar nu complet implementat	<p>În conformitate cu legislația națională contractele de muncă din cadrul ECOIND sunt stabile. Marea majoritate a contractelor de muncă sunt încheiate pe perioadă nedeterminată. Contractele pe perioadă determinată sunt încheiate pentru o perioadă de aproximativ 1 an pentru noii angajați sau pe durata de implementare a proiectelor pentru proiectele de cercetare. Consultarea părților interesate a confirmat că personalul ECOIND percepe în marea lui majoritate stabilitatea angajării.</p> <p>Există totuși fluctuații de personal în rândul personalului tânăr care se orientează în timp spre alte domenii de activitate mai atractive din punct de vedere financiar.</p>	<p><b>Practica curentă:</b> Personalul de cercetare este angajat în marea lui majoritate prin contract de muncă pe perioadă determinată</p> <p><b>Legislație / Reglementări externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul muncii – Legea 53/2003 actualizată: art 12, Capitolul VI</li> </ul> <p><b>Reglementări organizatorice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Contract colectiv de muncă 2023-2025</li> <li>- Contractul individual de muncă</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p>



			- Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND
<b>26. Finantare si salarii</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că aceștia se bucură de condiții corecte și atractive de finanțare și/ sau de salarii cu prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru caz de boală, pentru maternitate, dreptul la pensie și asigurarea de șomaj), în conformitate cu prevederile legislației naționale din domeniu și cu cele din contractele colective de muncă la nivel național sau de ramură. Aceste condiții se referă la cercetătorii din toate categoriile, inclusiv la debutanți și ele trebuie să fie proporționale cu statutul lor juridic, performanța și nivelul de calificare și/ sau responsabilități</p>			
	++ = <b>complet</b> implementat	<p>Condițiile de salarizare sunt stabilite prin contractul colectiv de munca și contractele individuale de munca. Condițiile salariale sunt negociate periodic.</p>	<p><b>Practica curenta:</b>  Bazat pe evaluările anuale se fac diferențieri între diversi cercetatori pe baza performanțelor acestora. Se acordă stimulente pentru personalul ECOIND (premierea articolelor științifice cu impact mare, prima de vacanță, prima sărbătorii religioase, ziua mamei, ziua copilului etc.) în funcție de situația financiară a institutului. Se acordă spor de vechime și spor de doctorat.</p> <p><b>Legislație / Reglementări externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizată: art 23</li> <li>- Reglementările legale privind sistemul unitar de pensii, sistemul asigurărilor de șomaj, concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, concediile și indemnizațiile de asigurări sociale și de sănătate</li> </ul> <p><b>Reglementări organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Contract colectiv de muncă 2023-2025</li> <li>- Contractul individual de muncă</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- PL-CTBF-11 Stabilirea si plata drepturilor salariale</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Negocierea periodica a contractelor de munca in vederea acoperirii efectelor negative ale inflatiei si/sau stimularii financiare a cercetatorilor</li> </ul>
<b>27. Egalitatea de sanse</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să aibă în vedere egalitatea de șanse pentru toate categoriile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere și la cel managerial. Aceasta se poate dobândi pe baza unei politici de șanse egale atât la recrutare, cât și în toate etapele carierei fără, însă, ca aceasta să prevaleze criteriile de calitate și competență. Pentru a se asigura un tratament egal, comitetele de selecție și evaluare trebuie să fie formate corespunzător, pe sexe.</p>			
	++ = <b>complet</b> implementat	<p>Marea majoritate a respondentilor la consultarea prin sondaj au afirmat ca ECOIND promoveaza o politica de oportunitati egale intre sexe (peste 70% dintre respondenti fiind in acord total cu aceasta). Atat la nivelul echipei de management de varf cat si la cel al managementului mediu exista un echilibru intre numarul barbatilor si cel al femeilor. Mai mult de atat avand in vedere structura personalului de cercetare pe sexe femeile detin o pondere usor superioara in structurile de management. Structura comitetelor de selectie si evaluare reflecta de asemenea echilibrul intre sexe. Oportunitatile de acces la posturile de conducere sunt nediscriminatorii</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Structurile echipelor de management si comitetelor de evaluare si selectie reflecta structura pe sexe a personalului ECOIND. Se acorda zi libera platita pentru personalul feminin cu ocazia zilei de 8 martie.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati actualizata</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N/A</li> </ul>
<b>28. Evolutia carierei</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, preferabil în cadrul managementului propriu al resurselor umane, o strategie de evoluție a carierei pentru toate categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Strategia trebuie să includă disponibilitatea mentorilor implicați în oferirea de sprijin și de consultanță pentru evoluția personală și profesională a cercetătorilor, astfel</p>			

motivându-i pe aceștia și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetării trebuie să fie familiarizați cu astfel de prevederi și de aranjamente

	<p>-/+ = <b>partial</b> implementat</p>	<p>Cu toate ca in urma consultarii partilor interesate s-a ajuns la concluzia ca ECOIND întreprinde acțiuni privind dezvoltarea personală și profesională a cercetătorilor și celorlalte categorii de personal si ca managerii responsabili cu activitatea de cercetare asigură un mediu de lucru eficient pentru perfecționarea și dezvoltarea carierei cercetătorilor și îi încurajează să desfășoare activități specifice formării profesionale continue, exista un potential important de imbunatatire in ceea ce priveste activitatea de mentorat. Cercetatorii tineri simt nevoia de a beneficia de mai mult suport si indrumare in dezvoltarea carierei.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> ECOIND desfasoara in mod regulat instruiri legate de dezvoltarea profesionala a cercetatorilor, in special a celor la inceput de cariera. Indrumarea acestora este insa in majoritatea cazurilor responsabilitatea managementului departamentului/laboratorului din care acestia fac parte.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24</li> <li>- Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027 Capitolul 5 Obiective generale si specifice; provocări și direcții de acțiune</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fiecare din etapele carierei in cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea</li> </ul>
--	---	---	--

			<p>proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND</li> </ul>
<b>29. Valoarea mobilitatii</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, inter-sectoriale, inter și trans-disciplinare și virtuale<sup>12</sup>, precum și pe cea a mobilității între sectorul public și cel privat drept căi importante de creștere a cunoștințelor științifice și profesionale pentru fiecare etapă a carierei cercetătorului. În concluzie, ei trebuie să creeze acest fel de opțiuni în strategia de evoluție a carierei și să recunoască integral și să valorifice orice tip de mobilitate în cadrul sistemului propriu de evoluție/ evaluare a carierei. De asemenea, aceasta solicită implementare instrumentelor administrative necesare care să permită utilizarea granturilor și a prevederilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Consultarea partilor interesate a relevat faptul ca mobilitățile la nivel național/internațional reprezintă un factor important în dezvoltarea profesională. Cu toate acestea din cauza limitarilor financiare numarul de mobilitati realizate de cercetatorii ECOIND ramane relativ scazut, marea majoritate a acestora fiind reprezentate de participarea la manifestari stiintifice, mobilitatile de lunga durata (stagii de lucru) fiind efectuate de un numar mic de cercetatori. Relocarea cercetatorilor din alte regiuni ale Romaniei sau de peste granita este dificil de realizat in principal datorita costurilor legate de asigurarea locuintei acestora.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Cercetatorii din ECOIND utilizeaza toate facilitatile si finantarile disponibile ce sustin diverse programe de mobilitati. ECOIND a implementat si implementeaza proiecte de dezvoltare institutionala prin care se sustin participarile la manifestarile stiintifice, vizite de studiu si stagii de pregatire profesionala.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 32, art 34</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul>

			<b>Sugestii pentru imbunatatire:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni pe pagina web a institutului referitoare la oportunitatile de mobilitati</li> </ul>
<b>30. Accesul la consultanta pentru cariera</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că, indiferent de situația lor contractuală, tuturor categoriilor de cercetători le este oferită consultanță pentru carieră și asistență pentru ocuparea unui loc de muncă, fie în cadrul instituțiilor implicate, fie prin colaborare cu alte structuri.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Cu toate ca in urma consultarii partilor interesate s-a ajuns la concluzia ca ECOIND întreprinde acțiuni concrete legate de servicii de consiliere în carieră pentru toți cercetătorii indiferent de situația loc contractuală, aceasta consiliere se refera in principal la ocuparea unui alt loc de munca din cadrul institutului. ECOIND nu are disponibila o politica de dezvoltare a carierei in cercetare care sa propuna o abordare strategica a activitatilor de mentorat si supervizare</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Performanta in activitatea de cercetare este evaluata periodic si se ofera feedback privind imbunatatirea rezultatelor.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> <li>- PS-08 Procesul de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fieare din etapele carierei in cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea</li> </ul>

			<p>proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND</li> </ul>
<b>31. Drepturile de proprietate intelectuala</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că toate categoriile de cercetători se bucură de beneficiile rezultate din exploatarea (dacă există) rezultatelor activității lor de Cercetare-Dezvoltate prin instrumentul protecției legale și, în special, prin protecția corespunzătoare a Drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a copyright Politicile și practicile trebuie să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau terților, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale, iar, pe cât posibil, acestea să fie prevăzute în contractele specifice de colaborare sau în alte tipuri de contracte</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Majoritatea respondentilor la sondajul realizat in randul personalului ECOIND sunt de acord ca ECOIND promovează acțiuni clare și transparente în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală privind rezultatele cercetărilor efectuate. ECOIND ofera suport financiar pentru depunerea de cereri de brevet si exista un mecanism de recompensare financiara al cercetatorilor inventatori (sub rezerva existentei resurselor financiare). Informatii privind participarea la targuri de inventica, brevete obtinute, cereri de brevete depuse sunt incluse in rapoartele anuale. Cu toate acestea nu exista o politica documentata la nivelul ECOIND privind protectia si valorificarea drepturilor de proprietate intelectuala.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> CTT ECOIND ofera suport cercetatorilor in ceea ce priveste protectia proprietatii intelectuale si colaborarea cu mediul economic pentru ofertarea de noi tehnologii bazate pe rezultatele cercetarilor</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23</li> <li>- Legea nr 64/1991 privind brevetele de inventie actualizata</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduita etica al INCD ECOIND</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Centrul de Transfer Tehnologic INCD ECOIND</li> <li>- PSP-24 Brevetul de inventie</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici documentate privind protectia si valorificarea drepturilor de proprietate intelectuala in ECOIND</li> <li>- Instruirea cercetatorilor la inceput de cariera in domeniul protectiei si valorificarii drepturilor de protectie intelectuala</li> </ul>
<b>32. Drepturile de coautor</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituții atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activității de cercetare. În concluzie, angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se condițiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuți, înregistrați și/ sau citați, în contextul contribuțiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invențiilor, etc sau dreptul de a-și publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Marea majoritate a respondentilor la sondajul realizat in randul personalului ECOIND considera ca contribuțiile la elaborarea de publicații și brevete sunt recunoscute și împărțite între coautori conform practicilor internaționale recunoscute. Totusi nu exista o procedura distincta privitoare la coautorat care sa precizeze metodologia de stabilire a contributiei efective a unui cercetator la obtinerea unui rezultat al cercetarii, lucrare stiintifica, brevet de inventie.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> La nivelul ECOIND cercetatorii sunt recunoscuti drept autori sau coautori in conformitate cu practica internationala in domeniu</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23, art 24</li> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduita in cercetarea stiintifica, dezvoltarea tehnologica si inovarea actualizata: art 2, art 4</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IL-16 Inregistrarea, diseminarea si valorificarea rezultatelor unitatilor de CD</li> </ul>

			<b>Sugestii pentru imbunatatire:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei proceduri referitoare la coautorat la nivelul ECOIND</li> <li>- Instruire in domeniul aplicarii unei proceduri de coautorat</li> </ul>
<b>33. Predarea</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Predarea reprezintă o cale esențială pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, în concluzie, trebuie considerată drept o opțiune de valoare în traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să îi împiedice pe cercetători să-și realizeze activitățile de cercetare, în special la începutul carierei. Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător și să fie luate în considerare în sistemele de evaluare/ apreciere, precum și că timpul dedicat, de către personalul cu vechime, formării cercetătorilor debutanți este cuantificat ca parte a acestor atribuții. Se va oferi o pregătire corespunzătoare pentru activitățile de predare și educare ca parte a evoluției profesionale a cercetătorilor.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Fiind un institut national de cercetare – dezvoltare ECOIND nu ofera cursuri specifice unei universitati dar ofera diverse cursuri pe tematici specifice protectiei mediului in special catre reprezentanti ai mediului economic precum si cursuri de formare profesionala pentru personalul propriu. Mai mult, cercetatori din cadrul ECOIND au avut si au colaborari cu diverse institutii de invatamant superior pentru predarea de cursuri specifice profilului ECOIND de activitate. Astfel in cazul ECOIND predarea este asimilata cu instruirea, institutul oferind suport pentru cercetatori (inclusiv financiar) pentru participare la diverse cursuri destinate formarii profesionale. Marea majoritate a respondentilor la sondajul realiat in randul personalului ECOIND considera ca activitățile de predare / instruire reprezintă un mijloc esențial pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor, fiind o opțiune importantă pe parcursul carierei cercetătorilor si ca acestea reprezinta un factor important in</p>	<p><b>Practica curenta:</b> La nivelul ECOIND se ofera cursuri de formare profesionala atat pentru personalul propriu cat si pentru mediul economic iar activitatile de instruire sunt derulate si evaluate periodic.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23, art 24</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice: Standard 3 Competenta, performanta</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> <li>- PSP-11 Procesul de predare-instruire și formare profesională</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p>



		cariera pentru a dezvolta aptitudini legate de predare/instruire, programe educaționale și de formare profesională. Se simte nevoia elaborării unei politici de dezvoltare a carierei în cercetare la nivelul ECOIND.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei în cercetare</li> <li>- Dezvoltarea de programe de formare profesională și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de cariera</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementări interne focusate pe activitatea de mentorat în fiecare din etapele carierei în cercetare</li> </ul>
<b>34. Sesizări/ reclamații</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>În conformitate cu reglementările naționale, angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să stabilească procedurile corespunzătoare de analiză a sesizărilor/ reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv a celor referitoare la conflictele dintre supraveghetor(i) și debutanți, posibil în persoana unui reprezentant independent (de tipul avocatului poporului). Astfel de proceduri trebuie să ofere tuturor categoriilor de personal din cercetare asistență confidențială și informală pentru rezolvarea conflictelor legate de activitate, a disputelor și amenințărilor, având ca scop promovarea unui tratament corect și echitabil în cadrul instituției și ameliorarea calității mediului de lucru, în ansamblu.</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	La nivelul ECOIND nu există un reprezentant independent (de tipul instituției avocatului poporului – Ombudsman). Nu sunt suficient diseminate și cunoscute la nivelul personalului ECOIND structurile ce se pot implica în rezolvarea diferitelor tipuri de conflicte / sesizări / reclamații ce pot apărea în rândul angajaților (fapt evidențiat și de sondajul realizat în rândul personalului ECOIND).	<p><b>Practica curentă:</b> Rezolvarea sesizărilor/reclamațiilor privind aspectele etice sunt în responsabilitatea Comisiei de etică. Alte sesizări/reclamații/conflicte se rezolvă la nivelul laboratoarelor/departamentelor sau dacă este cazul la nivelul comisiei de disciplină. Eventualele sesizări / reclamații ce țin de drepturile angajaților și/sau condițiile de muncă pot fi rezolvate la nivelul reprezentanților aleși ai salariaților.</p> <p><b>Legislație / Reglementări externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovarea actualizată: art 4, art 10, art 11</li> </ul> <p><b>Reglementări organizatorice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul de conduită etică al INCD ECOIND</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea de instruire privind comisiile / structurile si reglementarile interne privind rezolvarea sesizarilor / reclamatilor</li> </ul>
<b>35. Participarea in organismele de luare a deciziilor</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să recunoască drept legitim și de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, astfel încât să le fie protejate și promovate interesele individuale și colective ca profesioniști și să contribuie activ la activitatea instituțiilor lor</p>			
	+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat	<p>Sondajul realizat in randul personalului ECOIND a relevat faptul ca este necesara o mai mare popularizare la nivelul personalului ECOIND a rezultatelor activitatilor desfasurate de organismele de luare a deciziilor si de consultare si informare</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Cercetatorii sunt reprezentati in cadrul organismelor de informare, consultare si luare a deciziilor la nivel ECOIND (cum sunt Consiliul Stiintific, Comitetul de Directie, Comisia Tehnico Economica) iar reprezentantii salariatilor iau parte la sedintele Consiliului de Administratie.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul muncii – Legea 53/2003 actualizata: art 221, art 222, art 223</li> <li>- Legea nr 62/2011 – Legea dialogului social actualizata</li> <li>- Hotararea nr 961/2005 privind aprobarea Regulamentului de organizare si functionare a INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- Regulament de organizare si fuctionare al Consiliului Stiintific al INCD ECOIND</li> <li>- PSP-01 Regulament CTE</li> </ul>

			<b>Sugestii pentru imbunatatire:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizarea de sesiuni de informare periodice privind rezultatele activitatilor organismelor de informare, consultare si luare a deciziilor</li> </ul>
<b>Instruire si Dezvoltare</b>			
<b>36. Relatia cu supraveghetorii</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>În etapa de formare, cercetătorii trebuie să stabilească o relație structurată și periodică cu supraveghetorul (supraveghetorii) lor și cu reprezentantul (reprezentanții) facultății/ departamentului, astfel încât să beneficieze din plin de această relație Aceasta include păstrarea evidențelor tuturor etapelor de lucru și ale tuturor descoperirilor de cercetare, obținerea de feed-back prin intermediul rapoartelor și seminarelor, aplicarea acestuia și desfășurarea unei activități în conformitate cu termenele și calendarele convenite, care să se concretizeze în rezultate</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Consultarea partilor interesate a relevat nevoia dezvoltarii si implementarii pentru fiecare cercetator in formare a unui plan individualizat de dezvoltare profesională.</p> <p>Desi pot fi identificate la nivelul laboratoarelor/departamentelor de cercetare exemple de bune practici este nevoie de elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare care sa cuprinda un parcurs de formare profesionala individualizat si sa propuna o abordare unitara a activitatilor de mentorat si supraveghere.</p>	<p><b>Practica curenta:</b></p> <p>Se asigura indrumarea studentilor aflati in practica in cadrul institutului. Se asigura indrumarea tinerilor cercetatori de catre responsabilul de proiect si/sau seful de laborator/departament Tinerii cercetatori sunt evaluati si li se furnizeaza feedback printr-o lucrare stiintifica sustinuta la 6 luni dupa angajare.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Codul muncii – Legea 53/2003 actualizata: art 5</li> <li>- Ordonanta nr 137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare actualizata: art 2, Sectiunea I</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> <li>- PS-05 Resurse umane</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fiecare din etapele carierei in cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</li> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND</li> </ul>
<b>37. Indatoriri de supraveghere si manageriale</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii principali trebuie să acorde o atenție specială rolului lor multiplu de: supraveghetori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiect, manageri sau comunicatori științifici. Ei trebuie să îndeplinească aceste îndatoriri la standardele profesionale cele mai înalte. Referitor la rolul de supraveghetori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii principali trebuie să construiască o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți, astfel încât să creeze condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și să realizeze o evoluție de succes a carierei acestora</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	Fisa postului pentru cercetatorii cu experienta cuprinde activitati de indrumare a cercetatorilor in formare sau la inceput de cariera. Desi pot fi identificate la nivelul laboratoarelor/departamentelor de cercetare exemple de bune practici, consultarea partilor interesate a relevat un potential mare de imbunatatire a acestui principiu.	<p><b>Practica curenta:</b> Cercetatorii cu experienta sunt responsabili pentru supravegherea si indrumarea cercetatorilor la inceput de cariera sau in formare. Cercetatorii in formare au posibilitatea de a participa la cursuri de formare profesionala organizate atat la nivel intern cat si extern.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23, art 24</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027 Capitolul 5 Obiective generale și specifice; provocări și direcții de acțiune</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PL-37 – Strategia de evoluție a carierei de cercetător</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru îmbunătățire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei în cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementări interne focusate pe activitatea de mentorat în fiecare din etapele carierei în cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice în proiectele de cercetare</li> <li>- Dezvoltarea și diseminarea în rândul cercetătorilor a unui ghid privind bune practici în activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare ghid privind oportunitățile de dezvoltare a carierei de cercetător în cadrul ECOIND</li> </ul>
<b>38. Dezvoltarea profesională continuă</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Cercetătorii din toate stadiile carierei trebuie să caute să-și îmbunătățească permanent activitatea prin actualizarea și extinderea aptitudinilor și competențelor lor. Aceasta se poate realiza foarte divers, dar nu se poate restrânge doar la formarea profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.</p>			

	<p>+/- = <b>aproape dar nu complet</b> implementat</p>	<p>ECOIND mentine o preocupare continua pentru dezvoltarea competentelor personalului de cercetare. Cercetatorii ECOIND participa la activitati de formare profesionala atat organizate intern cat si extern. Majoritatea personalului ECOIND considera ca institutul operează cu proceduri clare și transparente privind avansarea în cariera științifică. Cu toate acestea exista inca potential de imbunatatire a implementarii acestui principiu.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> ECOIND a implementat si implementeaza activitati de formare continua pentru personalul angajat. De asemenea cercetatorii sunt sprijiniti (inclusiv finaciar) pentru participarea la manifestari stiintifice, instruiri, workshopuri.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 23, art 24</li> <li>- Codul muncii – Legea 53/2003 actualizata: Titlul VI Formarea profesionala</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fieare din etapele carierei in cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</li> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> </ul>
--	--	---	--

			- Dezvoltarea de programe de formare profesionala si pachete de cursuri specifice fiecarui nivel de cariera
<b>39. Accesul la formarea profesionala in cercetare si la dezvoltarea continua</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că tuturor categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă oportunități de evoluție profesională și ameliorare a posibilității lor de angajare prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor și competențelor lor. Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criteriile de accesibilitate, utilizare și eficiență în ameliorarea competențelor, aptitudinilor și a gradului de ocupare a forței de muncă			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	Consultarea partilor interesate a relevat faptul ca exista potential de imbunatatire a aplicarii acestui principiu in principal prin sustinerea stagiilor de mobilitate efectuate in alte institutii din tara si strainatate. Trebuie mentionat ca desi ECOIND incurajeaza stagiile de mobilitate externe acestea sunt limitate (in special cele de durata medie si lunga) de constrangeri financiare. De asemenea se acorda suport pentru cercetatorii ECOIND ce urmeaza scoli doctorale.	<p><b>Practica curenta:</b> ECOIND a implementat si implementeaza activitati de participare la manifestari stiintifice, instruire, workshopuri (mobilitati pe termen scurt). Mobilitatile pe termen lung sunt relativ putine fiind in principal limitate de constrangerile financiare. Nevoile de instruire sunt identificate periodic iar cursurile de instruire sunt evaluate.</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 11, art 14, art 15</li> <li>- Ordin 600/2018 pentru aprobarea codului controlului intern/managerial al entitatilor publice: Standard 3 Competenta, performanta</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia de dezvoltare a INCD ECOIND</li> <li>- PL-37 – Strategia de evolutie a carierei de cercetator</li> <li>- PS-05 Resurse umane</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-06 Competenta, instruire si constientizare</li> <li>- Regulament intern al INCD ECOIND</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Dezvoltarea de programe de formare profesionala si pachete de cursuri specifice fiecarui nivel de cariera</li> <li>- Dezvoltarea unei sectiuni pe pagina web a institutului referitoare la oportunitatile de mobilitati</li> </ul>
<b>40. Supraveghere</b>		Text liber maxim 300 cuvinte	Text liber maxim 200 cuvinte
<p>Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că există o persoană identificată la care să poată apela cercetătorii debutanți pentru îndeplinirea îndatoririlor lor profesionale și trebuie să informeze cercetătorii cu privire la aceasta. Astfel de aranjamente trebuie să definească clar faptul că supraveghetorii propuși au expertiza profesională necesară pentru acest tip de activitate, au timpul, cunoștințele, experiența și expertiza necesare pentru a o realiza și sunt apti să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător. De asemenea, ei trebuie să dispună de procedurile necesare de monitorizare a evoluțiilor, precum și de mecanismele de feedback, aferente.</p>			
	-/+ = <b>partial</b> implementat	<p>Fisa postului pentru cercetatorii cu experienta cuprinde activitati de indrumare a cercetatorilor in formare sau la inceput de cariera. Rezultatele si impactul activitatilor de cercetare sunt evaluate si analizate periodic iar informatii despre acestea sunt incluse in rapoartele anuale. Desi pot fi identificate la nivelul laboratoarelor/departamentelor de cercetare exemple de bune practici, consultarea partilor interesate a relevat un potential mare de imbunatatire a acestui principiu.</p>	<p><b>Practica curenta:</b> Cercetatorii cu experienta sunt responsabili pentru supravegherea si indrumarea cercetatorilor la inceput de cariera sau in formare. Cercetatorii in formare au posibilitatea de a participa la cursuri de formare profesionala organizate atat la nivel intern cat si extern. Performanta in activitatea de cercetare este evaluata periodic si se ofera feedback pentru imbunatatirea rezultatelor</p> <p><b>Legislatie / Reglementari externe:</b></p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legea nr 319/2003 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare actualizata: art 24</li> </ul> <p><b>Reglementari organizationale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PS-05 Resurse umane</li> <li>- Fise de post cercetatori cu experienta</li> </ul> <p><b>Sugestii pentru imbunatatire:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare</li> <li>- Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fiecare din etapele carierei in cercetare</li> <li>- Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</li> <li>- Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare</li> <li>- Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND</li> </ul>
--	--	--	--