

TEMPLATE 4: PLANUL DE ACTIUNE

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, Telefon +40 21 4100377, Fax +40 21 4100575, Drumul Podu Dambovitei 57-73, Sector 6, Bucuresti, 060652, Romania

SUBMISSION DATE:

1. INFORMATII DESPRE ORGANIZATIE

Va rugam sa furnizati o serie de date cheie privind organizatia dumneavoastra. Informatiile marcate * sunt obligatorii

| PERSONAL & STUDENTI | ENI |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Total cercetatori = personal, bursieri, doctoranzi, studenti, implicati fie cu norma intreaga fie cu fractiune de norma in cercetare | 102* |
| Din care de alta nationalitate | 0* |
| Din care finantati din exterior (pentru care organizatia este gazda) | 0* |
| Din care femei | 72* |
| Din care de nivel R3 si R4 = Cercetatori cu un grad mare de autonomie | 51* |
| Din care de nivel R2 = in majoritatea organizatiilor corespunzand nivelului post-doc | 16* |
| Din care de nivel R1 = in majoritatea organizatiilor corespunzand nivelului de doctorand | 35* |
| Numar total studenti (daca este relevant) | - |
| Numar total personal (inclusiv management, administrativ, profesori si personal de cercetare) | 185* |
| FONDURI PENTRU CERCETARE (pentru cel mai recent an fiscal) | € |
| Buget anual total al organizatiei | 3862572 |
| Finantare guvernamentala anuala directa pentru organizatie (alocata pentru cercetare) | 1648235 |
| Finantare anuala competitiva din fonduri publice (alocata pentru cercetare, obtinuta prin competitie cu alte organizatii – inclusiv finantare UE) | 967526 |
| Finantare anuala din surse private, neguvernamentale, alocate pentru cercetare | 1246811 |
| PROFIL ORGANIZAȚIONAL (o descriere foarte scurtă a organizației dvs., max. 100 de cuvinte) | |
| ECOIND functioneaza, in prezent, in coordonarea Ministerului Cercetarii, Inovarii si Digitalizarii si este unicul institut la nivel național care abordează, într-o manieră globală, problemele de ecologie industrială. Profilul de activitate al institutului acopera: <ul style="list-style-type: none">- activități de cercetare fundamentală de bază și orientată în scopul creșterii nivelului de cunoștințe în chimia și biologia mediului, conservarea biodiversității și dezvoltării durabile; | |

- activități de cercetare aplicativă, în domeniul identificării, cuantificării și evaluării poluării, precum și a prevenirii și combaterii poluării, îndeosebi a celei generate de activități industriale, dar și de alte ramuri ale economiei naționale.

Nota – echivalența considerată pentru nivel R1-R4 și grade științifice în România:

R1 – Asistent cercetare + Ingineri + Alte studii superioare implicate în cercetare

R2 – Cercetător Științific

R3 – Cercetător Științific grad 3

R4 – Cercetător Științific grad 2 și Cercetător Științific grad 1

2. PUNCTE TARI SI PUNCTE SLABE IN PRACTICA CURENTA:

Vă rugăm să furnizați o imagine de ansamblu asupra organizației în ceea ce privește punctele tari și punctele slabe actuale ale practicii curente sub cele patru rubrici tematice ale Cartei și Codului.

| Titlu tematic al Cartei și Codului | PUNCTE TARI și PUNCTE SLABE |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aspecte etice și profesionale | <p>Text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>PUNCTE TARI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existența unei culturi instituționale orientată spre performanță, calitate științifică și permanentă dezvoltare; - Existența unei deschideri puternice față de stabilirea de parteneriate și activități de cooperare internă și internațională; - Existența unor conexiuni puternice cu institute și universități din țările europene, pentru ofertarea și derularea proiectelor de cercetare; - Existența unui portofoliu de direcții de cercetare și a unui profil tematic adecvat tendințelor actuale pe plan național și internațional privind provocările societale și cerințele pieței în domeniul mediului; - Existența unor preocupări active și permanente de dezvoltare a institutului ca pol de inovare științifică și tehnologică și de promovare a rezultatelor cercetării; - Capacitatea echipei de cercetători de a produce rezultate științifice aplicabile și relevante pentru comunitatea națională și internațională; - Libertatea de a desfășura activități de cercetare-dezvoltare, de a iniția și depune propuneri de proiecte de cercetare și de a aborda teme de cercetare noi; - Existența documentelor programatice în ceea ce privește Strategia de dezvoltare în activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare, Codul de conduită, Contractul colectiv de muncă, Contractul individual de muncă, procedurile specifice care alcatuiesc Sistemul integrat de Calitate – Mediu – Management |

| | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>al Sanatatii si Securitatii in Munca certificat de un organism international;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existenta unui sistem de evaluare a performantelor in activitatea de cercetare care se aplica la nivelul institutului (ce 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); - Existenta unui sistem informatic integrat, precum si accesul cercetatorilor la principalele platforme stiintifice nationale si internationale; <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reticiența cercetatorilor in a realiza activitati de cercetare in domenii complementare departamentului specific din care acestia fac parte; - Lipsa participarii tuturor cercetatorilor care detin titlul de doctor la propuneri de proiecte nationale/internationale ca director/ responsabil proiect; - Lipsa unor ghiduri/proceduri ce vizeaza responsabilitatea profesionala cu accent pe noile tendinte privind open data, open science, coautorat s.a.; - Inexistenta unor variante bilingve a principalelor documente programatice existente in activitatea de cercetare-dezvoltare la nivelul institutului, in vederea atragerii de cercetatori din strainatate; |
| Recrutare si selectie | <p>Text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>PUNCTE TARI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respectarea principiilor de transparenta, nediscriminare, egalitate de sanse, in conformitate cu reglementarile interne din cadrul institutului si in conformitate cu legislatia nationale, in procesul de recrutare si selectie a personalului institutului; - Existenta unui cadru procedurizat in recrutarea si selectia personalului institutului alcatuit din proceduri, regulamente si care se desfasoara prin comisii numite la nivel de institut; - Existența unei viziuni manageriale orientate spre promovarea și atragerea personalului tanar în cadrul institutului; - Existenta unor conexiuni puternice cu universitatile de profil din Romania in vederea recrutarii si selectarii personalului tanar; <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuficienta promovare a posturilor disponibile in plan international, cu precădere pe platforme precum https://euraxess.ec.europa.eu/ ; - Lipsa de atractivitate a unei cariere in domeniul cercetarii pentru tinerii absolventi de facultate, datorata in principal nivelului relativ scazut de remunerare comparativ cu alte domenii, dar și unei insuficiente informari cu privire la particularitatile unei cariere in domeniul cercetarii; |

| | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Absenta promovarii in mediul online (in special pe website-ul institutului) a posibilitatilor de efectuare de mobilitati pentru personal; |
| Conditii de munca si securitate sociala | <p>Text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>PUNCTE TARI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existenta uneia dintre cele mai moderne si performante infrastructuri de cercetare din Romania in domeniul ecologiei industriale; - Existenta resurselor materiale si financiare necesare functionarii in bune conditii a institutului precum si existenta unei situatii financiare solide; - Existenta rezervelor financiare necesare sustinerii unor studii de cercetare <i>in house</i>, pentru dezvoltarea de noi tematici/realizarea lucrarilor de masterat si a unor teme din lucrarile de doctorat; - Existenta unei preocupari reale pentru organizarea de matchmaking-uri, workshop-uri si mese rotunde pe tematici de interes sau pentru diseminarea rezultatelor proiectelor de cercetare; - Existenta unei baze de date open access pentru cercetatorii din institutu si nu numai denumita ECOLIB Libraria Institutului National de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industriala – ECOIND, un depozit institutional ce cuprinde informatii, rezultate si date de cercetare (http://dSPACE.INCDECOIND.RO/); - Existenta unui centru de transfer tehnologic in cadrul institutului acreditate de Ministerul Cercetarii, Inovarii si Digitalizarii care furnizeaza suport cercetatorilor in vederea valorificarii rezultatelor obtinute; - Existenta unui cadru de reprezentare al cercetatorilor (in organismele de informare, consultare si luare a deciziilor la nivelul institutului – precum Consiliul Stiintific, Comitetul de Directie, Comisia Tehnico-Economica, prin reprezentantii salariatilor care iau parte la sedintele Consiliului de Administratie, etc.); - Stimularea personalului cu rezultate deosebite in activitatea de cercetare-dezvoltare- inovare prin implementarea unui sistem coerent de stimulente financiare pentru personalul care publica lucrari stiintifice in reviste cotate ISI cu factor de impact mare / rezultate brevetabile. <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imposibilitatea realizarii activitatilor de cercetare in sistem de lucru hibrid sau cu activitate de acasa, datorita dependentei de dotarile existente in cadrul institutului pentru obtinerea de rezultate; |
| Instruire si dezvoltare | <p>Text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>PUNCTE TARI:</p> |

| | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Existenta unei expertiza stiintifice variate a personalului institutului care ajuta la dezvoltare competentelor tinerilor cercetatori; - Sustinerea periodica de formari <i>in house</i> cu tinerii cercetatori din cadrul institutului pe teme de interes; - Existenta unui personal numeros si calificat, cu experienta in domeniul ecologiei industriale, capabil sa faciliteze apropierea dintre mediul de cercetare si mediul de afaceri si sa contribuie la o mai facila si eficienta identificare a necesitatilor reale exprimate de intreprinderile private; - Existenta unei preocupari reale pentru studentii aflati in practica in cadrul institutului (prin activitati precum indrumare, evaluare, furnizare feedback); - Asigurarea perfectionarii profesionale continue a personalului CDI prin participare la stagii de pregatire / perfectionare / mobilitate, sustinerea participarii in programe doctorale si postdoctorale, burse acordate, promovare in grade stiintifice, cresterea competentelor in domeniul transferului tehnologic si managementului de proiect; - Existenta unui nivel ridicat de mobilitate a personalului institutului, care dispune atat de resursele, cat si de disponibilitatea de a efectua deplasari in tara si strainatate, in scopul diseminarii rezultatelor activitatii de cercetare, sau al reprezentarii institutului la diferite manifestari nationale/internationale; <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminuarea activitatii de mentorat pentru cercetătorii tineri datorita volumul intens de activitate și constrângerilor legate de timpul disponibil; - Lipsa documentelor standardizate cu privire la formare si mentorat, precum o politica de dezvoltare a carieri in cercetare sau o procedura/reglementare interna focusata pe activitatea de mentorat in fiecare din etapele carierei in cercetare, lipsa unui sistem de consiliere in cariera; - Inexistenta unui plan individualizat de dezvoltare profesionala pentru fiecare cercetator din cadrul institutului; - Inexistenta unor mentori specializati la nivelul institutului (sau persoane externe) care sa ofere instruire privind planul de cariera, posibilitatile de dezvoltare profesionala, etc.; - Lipsa cursurilor de instruire privind tematici cu caracter general necesare pentru cariera unui cercetator, privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare. |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3. ACTIUNI

Planul de acțiune și strategia HRS4R trebuie publicate într-o locație ușor accesibilă a site-ului web al organizației.

Vă rugăm să furnizați linkul web către paginile web dedicate strategiei de resurse umane ale organizației:

*URL: <https://www.incdecoind.ro/hrs4r-ro>

Va rugam sa completati activitatile individuale ce urmeaza a fi implementate in cadrul HRS4R care se adreseaza punctelor slabe si punctelor tari identificare in Analiza decalajelor (GAP):

| ACTIUNI propuse | Principiul / principiile GAP | Termen (cel puțin pe trimestru / semestru din an | Responsabil(i) | Indicator(i)/ Tinta |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Text liber –max 100 cuvinte</i> | <i>Preluat din analiza decalajelor GAP</i> | | | |
| Actiunea 1-Dezvoltarea unei sectiuni dedicate furnizarii de informatii privind libertatile, limitarile si oportunitatile in cercetare pe site-ul web al institutului | 1-Libertatea de a cerceta | Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific | Numar de documente disponibile in sectiune / 2 documente noi sau updatate pe an Numar de utilizatori per an / 50 de utilizatori pe an |
| Actiunea 2-Incurajarea cercetatorilor de a realiza activitati de cercetare in domenii complementare departamentului specific din care fac parte acestia | 1-Libertatea de a cerceta | Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific | Numar de cercetatori implicati in cercetari care nu sunt specifice propriului departament / 10 cercetatori pe an Numar de proiecte ce implica colaborari intre diverse departamente / 2 proiecte pe an |
| Actiunea 3-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 https://www.incdecoind.ro/informatii-de-interes-public-legea-nr-5442001 | 2-Principii etice | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Comisia de etica | Numar de documente disponibile in sectiune / 2 documente noi sau updatate pe an Numar de utilizatori per an / 50 de utilizatori pe an |
| Actiunea 4-Mentinere si dezvoltare depozit institutional ECOLIB cu rezultate si date de cercetare in sistem open access | 3-Responsabilitate a profesionala 11-Sistemele de evaluare/ apreciere | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Responsabil ECOLIB | Numar de documente disponibile / 50 documente noi pe an Numar de utilizatori inregistrati / 100 |

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | utilizatori intregistrati pe an |
| Actiunea 5-Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind responsabilitatea profesionala cu accent pe noile tendinte privind open data, open science | 3-Responsabilitate a profesionala 28-Evolutia carierei | Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 | Responsabil ECOLIB Responsabil HRS4R | Ghid privind responsabilitatea profesionala (atat in romana cat si in engleza) / 1 ghid disponibil si diseminat catre cercetatori Numar de cursuri de instruire privind ghidul dedicat responsabilitatii profesionala per an / 2 cursuri de instruire pe an Numar de cercetatori instruiti cu privire la ghidul privind responsabilitatea profesionala per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 6-Cursuri de instruire si suport pentru tinerii cercetatori in vederea aplicarii in cadrul competitilor de proiecte, in special pentru cele internationale | 4-Atitudinea profesionala | Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific | Numar de cursuri de instruire per an / 2 cursuri de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 7-Dezvoltarea unei sectiuni pe site-ul web al institutului dedicate pasilor de urmat in procesul de cercetare si managementul proiectelor de cercetare | 4-Atitudinea profesionala | Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific | Numar de documente disponibile in sectiune / 2 documente noi sau updatate pe an Numar de utilizatori per an / 50 de utilizatori pe an |
| Actiunea 8-Traducerea in engleza a documentelor privind obligatiile contractuale si legale precum si publicarea acestora pe site-ul institutiei si respectiv https://euraxess.ec.europa.eu/ in vederea atragerii de cercetatori din strainatate | 5-Obligatii contractuale si legale 10-Nediscriminare | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Compartiment HR Responsabil HRS4R | Documentele privind obligatiile contractuale si legale traduse in engleza si publicate pe website-ul institutului si pe https://euraxess.ec.europa.eu/ / 1 set de documente privind obligatiile contractuale traduse in engleza si postate online Evolutia procentului de candidati din strainatate / Evolutie crescatoare a aplicantilor din strainatate |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actiunea 9-Organizarea de sesiuni de instruire anuale privind obligatiile contractuale si legale in activitatea de cercetare | 5-Obligatii contractuale si legale | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Consiliul Stiintific Oficiul Juridic | Numar de cursuri de instruire per an / 2 cursuri de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 10-Mentinerea si dezvoltarea platformei informatice integrate Microsoft Dynamics NAV | 6-Responsabilitate | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Compartiment IT Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire per an / 3 sesiuni de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 11-Organizarea de sesiuni de instruire privind responsabilitatea sociala | 6-Responsabilitate | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Consiliul Stiintific Director Stiintific Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire per an / 2 cursuri de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 12-Dezvoltarea si diseminarea in cadrul personalului a unui ghid privind procesul de achizitii in cadrul proiectelor de cercetare | 6-Responsabilitate | Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025 | Birou achizitii Responsabil HRS4R | Procent de cercetatori cu acces la ghidul privind procesul de achizitii in cadrul proiectelor de cercetare (atat in romana cat si in engleza) / 100% din cercetatori cu acces la ghidul privind procesul de achizitii in cadrul proiectelor de cercetare |
| Actiunea 13-Dezvoltarea si diseminarea in randul cercetatorilor a unui ghid privind bune practici in activitatea de cercetare | 7-Buna practica in cercetare 36-Relatia cu supraveghetorii 37-Indatoriri de supraveghere si manageriale 38-Dezvoltarea profesionala continua 40-Supraveghere | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2024 | Consiliul Stiintific Director Stiintific Responsabil HRS4R | Procent din cercetatori ce au acces la ghidul de bune practici in activitatea de cercetare (atat in romana cat si in engleza) / 100% din cercetatori cu ccess la ghidul de bune practici in activitatea de cercetare |
| Actiunea 14-Elaborarea unei metodologii/proceduri specifice privind protectia datelor - GDPR | 7-Buna practica in cercetare | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2024 | Oficiul Juridic Compartiment HR Responsabil HRS4R | Procent din angajati cu acces la metodologia/procedura privind protectia datelor – GDPR / 100% din angajati cu access la metodologia/procedura GDPR |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actiunea 15-Organizarea de sesiuni de instruire privind raspunsul in caz de dezastre, siguranta muncii si prevenirea riscurilor existente | 7-Buna practica in cercetare | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Specialist sanatate si securitate ocupationala Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire per an / 2 cursuri de instruire pe an Procent din cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 100% din cercetatori instruiti |
| Actiunea 16-Sesiuni de instruire privind introducerea pe piata de noi tehnologii / produse / servicii pe baza rezultatelor obtinute din activitatea de cercetare | 8-Distributia, exploatarea rezultatelor | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | CTT-ECOIND Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire per an / 2 sesiuni de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 17-Dezvoltarea unei sectiuni pe sote-ul CTT-ECOIND dedicate sprijinirii comercializarii unui rezultat al cercetarii si stimularii angajamentului public | 9-Angajamentul public | Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025 | CTT-ECOIND Responsabil HRS4R | Sectiune pe website-ul CTT-ECOIND dedicata comercializarii rezultatelor cercetarii si stimulatii angajamentului public / 1 sectiune pe website CTT-ECOIND Numar de utilizatori per an / 100 de utilizatori pe an |
| Actiunea 18-Dezvoltarea si implementarea unei proceduri specifice privind modalitatea de semnalizare a a eventualelor discriminari indiferent de tipul acesteia | 10-Nediscriminare | Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025 | Departament Sisteme de Management Comisia de etica Responsabil HRS4R | Procent din personal cu acces la procedura de semnalizare a eventualelor discriminari / 100% din angajati cu acces la procedura de semnalizare a eventualelor discriminari |
| Actiunea 19-Dezvoltare platforma online pentru completarea formularelor de autoevaluare care sa ofere posibilitatea unei agregari usoare a datelor introduse | 11-Sistemele de evaluare/apreciere | Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025 | Compartiment IT Consiliul Stiintific Director Stiintific | Procent din cercetatori cu acces la platforma online de auto-evaluare / 100% din cercetatori cu acces la platfoma online de auto-evaluare |
| Actiunea 20-Elaborarea politicii OTM-R | 12-Recrutare 13-Recrutare (Cod) 14-Selectia (Cod) 15-Transparenta (Cod) 16-Evaluarea meritului (Cod) 17-Variatii in ordinea cronologica a CV-urilor (Cod) 18-Recunoasterea experientei | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Responsabil HRS4R Compartiment HR Consiliul Stiintific Comitetul de Directie | Strategie/politica OTM-R disponibila atat in romana cat si in engleza / 1 strategie/politica OTM-R elaborata Strategia/politica OTM-R publicata in sectiunea HRS4R pe website-ul institutului / 1 Strategie / politica OTM-R disponibila public Numar de cursuri de instruire in OTM-R / 2 |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>dobandite prin mobilitate (Cod) 19- Recunoasterea calificarilor (Cod) 20-Vechimea in activitate (Cod) 21-Numiri postdoctorat (Cod) 27-Egalitatea de sanse</p> | | | <p>cursuri de instruire pe an</p> <p>Numar personal care a urmat instruire in OTM-R / 20 de cercetatori instruiti pe an</p> <p>Sistem de control al calitatii aliniat la politica OTM-R / 1 revizie a sistemului de control a calitatii aliniat la politica OTM-R pe an</p> <p>Politica OTM-R ce include declaratie privind necesitatea existentei echilibrului de gen in structura comisiilor de selectie / 1 Declaratie privind egalitatea de gen a comisiilor inclusa in politica OTM-R</p> |
| <p>Actiunea 21-Utilizarea in mod curent pentru toate anunturile privind posturile vacante a https://euraxess.ec.europa.eu/ si nu numai in cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare</p> | <p>12-Recrutare 13-Recrutare (Cod) 14-Selectia (Cod) 15-Transparenta (Cod) 16-Evaluarea meritului (Cod) 17-Variatii in ordinea cronologica a CV-urilor (Cod) 19- Recunoasterea calificarilor (Cod)</p> | <p>Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025</p> | <p>Responsabil HRS4R Compartiment HR</p> | <p>Documentele privind recrutarea/selectia personalului traduse in engleza si publicate pe website-ul institutului si pe https://euraxess.ec.europa.eu/ / 1 set de documente privind obligatiile contractuale traduse in engleza si postate online</p> <p>Instrumente web utilizate pentru recrutare si publicarea anunturilor privind posturile vacante (cel puțin https://euraxess.ec.europa.eu/ si https://jobs.mcid.gov.ro/) 100% din anunturile privind pozitiile vacante publicate pe instrumente web de recrutare</p> <p>Procentul din anunturi publicate pe EURAXESS / 100% din anunturile privind pozitiile vacante postate pe EURAXESS</p> |
| <p>Actiunea 22-Actualizarea procedurilor PS-05 Resurse umane si a IL-17 – Recrutarea personalului de cercetare</p> | <p>12-Recrutare 13-Recrutare (Cod) 14-Selectia (Cod)</p> | <p>Semestru 1/2024 -</p> | <p>Departament Sisteme de Management</p> | <p>Procent din personal cu acces la variante revizuite PS-05 Resurse umane si IL 17-</p> |

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actualizari sunt necesare in anumite puncte cum ar fi: Imbunatatirea template-ului anuntului pentru posturi vacante (prin includerea de informatii privind perspectivele de dezvoltare viitoare), furnizarea de feedback candidatilor respinsi, modalitatea de selectie a membrilor comisiilor, definirea activitatilor de mentorat | 15-Transparenta (Cod) 16-Evaluarea meritului (Cod) 17-Variatii in ordinea cronologica a CV-urilor (Cod) 19- Recunoasterea calificarilor (Cod) 20-Vechimea in activitate (Cod) 21-Numiri postdoctorat (Cod) | Semestru 2/2024 | Responsabil HRS4R Compartiment HR | Recrutarea personalului de cercetare (data ultimei actualizari, asigurarea distribuirii catre intregul personal) / Proceduri revizuite, 100% din cercetatori cu acces la procedurile revizuite Numar de sesiuni de instruire pentru PS-05 Resurse umane si IL 17-Recrutarea personalului de cercetare / 2 sesiuni de instruire, 100% din cercetatori instruiti |
| Actiunea 23-Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R | 12-Recrutare 13-Recrutare (Cod) 14-Selectia (Cod) 15-Transparenta (Cod) 16-Evaluarea meritului (Cod) 17-Variatii in ordinea cronologica a CV-urilor (Cod) 19- Recunoasterea calificarilor (Cod) | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2024 | Departament Sisteme de Management Compartiment HR | Completarea atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R (data ultimei actualizari, asigurarea distribuirii catre intregul personal) / 1 set de atributii administrative revizuite pentru personalul HR Numar de cursuri de instruire pentru personalul HR / 2 sesiuni de instruire pe an |
| Actiunea 24-Dezvoltarea de competente de evaluare pentru membrii comisiilor de selectie (instruiri, cursuri de formare) | 14-Selectia (Cod) | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Consiliul Stiintific Compartiment HR Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire pentru evaluarea competentelor, dedicate membrilor comisiilor de selectie / 2 sesiuni de instruire pe an Numar de personal care urmat instruii in evaluarea competentelor / 10 cercetatori pe an instruiti in evaluarea competentelor Statistici privind componenta comisiilor / 1 statistica pe an |
| Actiunea 25-Dezvoltarea unei sectiuni pe pagina web a institutului referitoare la oportunitatile de mobilitati | 18- Recunoasterea experientei dobandite prin mobilitate (Cod) | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific Compartiment IT | Sectiune website privind oportunitatile de mobilitati / 1 sectiune website privind oportunitatile de mobilitate |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 29-Valoarea mobilitatii 39-Accesul la formarea profesionala in cercetare si la dezvoltarea continua | Permanent | Responsabil HRS4R | <p>Numar de documente disponibile in sectiune / 10 documente noi / updatate pe an privind oportunitatile de mobilitate</p> <p>Numar de utilizatori per an / 50 de utilizatori pe an</p> |
| Actiunea 26-Cresterea numarului de cercetatori prin atragerea de finantari din surse suplimentare sau atragerea de alte finantari nationale si europene | 22-Recunoasterea profesiei | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Compartiment HR Responsabil HRS4R Comisii de selectie | <p>Evolutia procentului de candidati din afara ECOIND / Procent de aplicanti din afara ECOIND calculat anual, evolutie pozitiva a procentului de aplicanti din afara ECOIND</p> <p>Documentarea unei liste a candidatilor care au aplicat pentru pozitiile vacante care sa includa nivelul de conformare al acestora cu criteriile de selectie / 1 document pe an</p> <p>Evaluarea anunturilor privind posturile vacante pentru a asigura ca acestea sunt clare, concise si subliniaza cerintele specifice si beneficiile postului respectiv / 1 template actualizat pentru anuntul dedicat posturilor vacante</p> <p>Numar de locatii in care sunt publicate anunturile privind posturile vacante / cel putin 3 locatii pentru publicarea fiecarui anunt post vacant : https://euraxess.ec.europa.eu, https://jobs.mcid.gov.ro/ si website ECOIND</p> <p>Feedback pentru candidati care sa prezinte punctele tari si punctele slabe ale aplicatiilor acestora / 100% din candidati primesc feedback privind aplicatia lor</p> |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actiunea 27-Elaborare reglementare interna privind conditiile de lucru la distanta pentru activitatea de cercetare | 23-Mediul de cercetare 24-Conditiile de lucru | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2024 | Departament Sisteme de Management Compartiment HR | Procent din cercetatori cu acces la reglementarea interna privind conditiile de lucru la distanta (atat in romana cat si in engleza) / 1 reglementare interna elaborata si implementata, 100% din personal cu acces la reglementarea interna privind lucrul la distanta |
| Actiunea 28-Elaborare reglementare interna privind acordarea unui an sabatic | 24-Conditiile de lucru | Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025 | Departament Sisteme de Management Compartiment HR | Procent din personal cu acces la reglementarea interna privind acordarea unui concediu sabatic (atat in romana cat si in engleza) / 1 reglementare interna elaborata si implementata, 100% din personal cu acces la reglementarea interna privind acordarea unui concediu sabatic |
| Actiunea 29- Asigurarea de conditii de lucru adecvate pentru cercetatori, inclusiv pentru cercetatorii cu dizabilitati | 24-Conditiile de lucru | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Compartiment HR Responsabil HRS4R Comisii de selectie | 1 sondaj anual privind calitatea conditiilor de lucru in cadrul personalului ECOIND / 90% din personalul ECOIND satisfacut cu privire la conditiile de lucru |
| Actiunea 30-Elaborare ghid privind oportunitatile de dezvoltare a carierei de cercetator in cadrul ECOIND | 25-Stabilitatea si permanenta angajarii 27-Egalitatea de sanse 28-Evolutia carierei 30-Accesul la consultanta pentru cariera 36-Relatia cu supraveghetorii 37-Indatoriri de supraveghere si manageriale 38-Dezvoltarea profesionala continua 40-Supraveghere | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Consiliul Stiintific Director Stiintific Compartiment HR Responsabil HRS4R | Procent cercetatori cu acces la ghidul dedicat oportunitatilor de dezvoltare a carierei pentru cercetatorii ECOIND (atat in romana cat si in engleza) / 1 ghid elaborat si distribuit cercetatorilor ECOIND, 100% din cercetatori cu acces la ghid Procent aplicanti femei / Procent aplicanti femei calculat anual (indicator de monitorizare) Procent aplicanti apartinand minoritatilor etnice / Procent aplicanti apartinand minoritatilor etnice calculat anual |

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | (indicator de monitorizare) Evolutia procentului de aplicanti apartinand grupurilor mai putin reprezentante / Procent aplicanti apartinand grupurilor mai putin reprezentate (minoritati etnice, persoane cu dizabilitati, cercetatori din strainatate) calculat anual, evolutie pozitiva a procentului de aplicanti apartinand grupurilor mai putin reprezentate (indicator de monitorizare) |
| Actiunea 31-Negocierea periodica a contractelor de munca in vederea acoperirii efectelor negative ale inflatiei si/sau stimulării financiare a cercetatorilor | 26-Finantare si salarii | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Management de varf Compartiment HR | Evolutia salariilor cercetatorilor / creștere anuală a salariului mediu per categorie de angajat (R1 la R4, personal administraivi / tehnic), evolutie pozitiva a salariilor personalului |
| Actiunea 32-Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei in cercetare care sa includa: Elaborarea structurii cadru si a continutului pentru un plan individual de dezvoltare pentru personalul de cercetare, suficient de flexibil incat sa ia in considerare nivelurile de calificare specifice, individualitatea cercetatorului si nevoile sale specifice; Elaborarea unui plan de consolidare a abilitatilor manageriale ale personalului de cercetare care este nou in functii de conducere, tinand cont de specificul diferitelor niveluri de management; Implementarea planurilor individuale de dezvoltare si utilizarea acestora in evaluarile regulate ale personalului si furnizarea de feedback bi-directional intre supervisor si angajat | 28-Evolutia carierei 30-Accesul la consultanta pentru cariera 33-Predarea 36-Relatia cu supraveghetorii 37-Indatoriri de supraveghere si manageriale 38-Dezvoltarea profesionala continua 39-Accesul la formarea profesionala in cercetare si la dezvoltarea continua 40-Supraveghere | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific Responsabil HRS4R | Procent/numar cercetatori cu acces la politica documentata de dezvoltare a carierei in cercetare (atat in romana cat si in engleza) / 1 politica documentata elaborata si distribuita tuturor cercetatorilor Sistem de consiliere in cariera implementat / 1 sistem de consiliere in cariera implementat, 10 cercetatori anual care sa beneficieze de implementarea sistemului de consiliere in cariera |
| Actiunea 33-Elaborarea unei proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat in fiecare din etapele carierei in cercetare care sa includa: | 28-Evolutia carierei 30-Accesul la consultanta pentru cariera | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific | Procent /numar cercetatori cu acces la proceduri/reglementari interne focusate pe activitatea de mentorat |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Stabilirea cadrului si selectia mentorilor (dintre cercetatorii R4)</p> <p>Stabilirea tipurilor de activitati de mentorat</p> <p>Stabilirea cadrului pentru monitorizare si evaluare</p> | <p>33-Predarea</p> <p>36-Relatia cu supraveghetorii</p> <p>37-Indatoriri de supraveghere si manageriale</p> <p>38-Dezvoltarea profesionala continua</p> <p>40-Supraveghere</p> | | <p>Departament Sisteme de Management</p> <p>Responsabil HRS4R</p> | <p>in fiecare din etapele carierei in cercetare / 1 procedura elaborata, 100% dintre cercetatori cu acces la procedura, 10 tineri cercetatori pe an care beneficiaza de mentorat</p> |
| <p>Actiunea 34-Organizarea de cursuri de instruire privind metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspecte etice in proiectele de cercetare</p> | <p>28-Evolutia carierei</p> <p>30-Accesul la consultanta pentru cariera</p> <p>36-Relatia cu supraveghetorii</p> <p>37-Indatoriri de supraveghere si manageriale</p> <p>38-Dezvoltarea profesionala continua</p> <p>40-Supraveghere</p> | <p>Semestru 1/2024</p> <p>-</p> <p>Semestru 2/2025</p> <p>Permanent</p> | <p>Consiliul Stiintific</p> <p>Director Stiintific</p> | <p>Numar de cursuri de instruire per an / 2 sesiuni de instruire pe an</p> <p>Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an</p> |
| <p>Actiunea 35-Elaborarea unei politici documentate privind protectia si valorificarea drepturilor de proprietate intelectuala in ECOIND</p> | <p>31-Drepturile de proprietate intelectuala</p> | <p>Semestru 1/2025</p> <p>-</p> <p>Semestru 2/2025</p> | <p>Consiliul Stiintific</p> <p>Director Stiintific</p> <p>Departament Sisteme de Management</p> <p>Oficiul Juridic</p> <p>CTT-ECOIND</p> | <p>Procent cercetatori cu acces la politica documentata privind protectia si valorificarea drepturilor de proprietate intelectuala (atat in romana cat si in engleza) / 1 politica documentata elaborata, 100% din cercetatori cu acces la politica</p> |
| <p>Actiunea 36-Instruirea cercetatorilor la inceput de cariera in domeniul protectiei si valorificarii drepturilor de proprietate intelectuala</p> | <p>31-Drepturile de proprietate intelectuala</p> | <p>Semestru 1/2025</p> <p>-</p> <p>Semestru 2/2025</p> | <p>Consiliul Stiintific</p> <p>Director Stiintific</p> <p>Departament Sisteme de Management</p> <p>Oficiul Juridic</p> <p>CTT-ECOIND</p> | <p>Numar de cursuri de instruire per an / 2 sesiuni de instruire pe an</p> <p>Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an</p> |
| <p>Actiunea 37-Elaborarea unei proceduri referitoare la coautorat la nivelul ECOIND</p> | <p>32-Drepturile de coautor</p> | <p>Semestru 1/2024</p> <p>-</p> <p>Semestru 2/2024</p> | <p>Consiliul Stiintific</p> <p>Director Stiintific</p> <p>Departament Sisteme de Management</p> | <p>Procent cercetatori cu acces la procedura interna privind co-autoratul (atat in romana cat si in engleza) / 1 procedura elaborata, 100% din cercetatori cu acces la procedura</p> |
| <p>Actiunea 38-Instruire in domeniul aplicarii unei proceduri de coautorat</p> | <p>32-Drepturile de coautor</p> | <p>Semestru 1/2024</p> <p>-</p> <p>Semestru 2/2025</p> | <p>Consiliul Stiintific</p> <p>Director Stiintific</p> | <p>Numar de cursuri de instruire per an / 2 sesiuni de instruire pe an</p> |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | Departament Sisteme de Management | Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 20 de cercetatori instruiti pe an |
| Actiunea 39-Dezvoltarea de programe de formare profesionala si pachete de cursuri specifice fiecarui nivel de cariera | 33-Predarea 39-Accesul la formarea profesionala in cercetare si la dezvoltarea continua | Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025 | Consiliul Stiintific Director Stiintific | Pachete de cursuri specifice fiecarui nivel de cariera (atat in romana cat si in engleza) / 2 pachete de instruire profesionala pe an, 100% din cercetatori cu acces la pachetele de instruire |
| Actiunea 40-Organizarea de instruiri privind comisiile / structurile si reglementarile interne privind rezolvarea sesizarilor / reclamatilor | 34-Sesizari/ reclamatii | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Management de varf Comisia de etica Consiliul Stiintific Responsabil HRS4R | Numar de cursuri de instruire per an / 2 sesiuni de instruire pe an Numar cercetatori ce au urmat cursurile de instruire per an / 50 de cercetatori instruiti pe an Statistica privind reclamatii/ plangerile / 1 statistica pe an |
| Actiunea 41-Organizarea de sesiuni de informare periodice privind rezultatele activitatilor organismelor de informare, consultare si luare a deciziilor | 35-Participarea in organisme de luare a deciziilor | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent | Management de varf Comisia de etica Consiliul Stiintific Responsabil HRS4R | Numar de sesiuni de informare per an / 2 sesiuni de informare pe an, 100% din personal cu acces la sesiunile de informare |
| Actiunea 42 - Infiintarea si operationalizarea ombudsperson institut (actor extern) | 34-Sesizari/ reclamatii | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Management de varf | Responsabilitati si drepturi documentate pentru ombudsperson / 1 statut ombudsperson, 100% din personal cu acces la statut ombudsperson |
| Actiunea 43 - Revizuirea si imbunatatirea politicii HR existente si a sistemului de evaluare a performantelor in vederea incorporarii unei functiuni de management a talentelor. Dezvoltarea cadrului si instrumentelor pentru atragerea, dezvoltarea si retinerea cercetatorilor din strainatate | 12-Recrutare 13-Recrutare (Cod) | Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 | Responsabil HRS4R Compartiment HR Consiliul Stiintific Comitetul de Directie | Politica HR revizuita disponibila pe website -ul institutului (in Romana si Engleza) / 1 politica HR revizuita publicata pe website institut Instrumente selectate pentru atragerea cercetatorilor din strainatate / Set de instrumente disponibil, 1 cercetator din strainatate atras pe an Lista a cercetatorilor din diaspora romaneasca pentru |

| | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | imbunatatirea colaborarii si facilitarea recrutarii acestora / 1 cercetator din diaspora romaneasca atras pe an |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Stabilirea unei politici de recrutare deschisa constituie un element cheie in Strategia HRS4R. Va rugam sa indicati modul in care organizatia dumneavoastra va utiliza setul de instrumente de recrutare deschis, transparent si bazat pe merit si cum intentionati sa implementati / deja implementati principiile recrutarii deschise, transparente si bazate pe merit. Desi pot exista unele suprapuneri cu o serie de actiuni enumerate mai sus va rugam sa furnizati un scurt comentariu care sa demonstreze aceasta implementare. Daca este cazul, va rugam sa faceti legatura dintre lista de verificare OTM-R si planul de actiune.

Procesul de recrutare si selectie al personalului de cercetare ECOIND respctia legislatia nationala si reglementarile interne (IL-17 Recrutarea personalului de cercetare) luand in considerare atat principiile de transparenta, nediscriminare si oportunitati egale cat si standardele specifice postului respectiv. Analiza decalajelor a identificat atat nevoia de revizuire a procedurilor PS-05 Resurse umane si IL-17 Recrutarea personalului de cercetare cat si de completarea a atributiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerintelor obligatorii OTM-R. Deoarece ECOIND nu are inca o strategie / politica OTM-R documentata, perioada de implementare a planului initial de actiune va fi in pricipal axata pe elaborarea politicii / strategiei OTM-R precum si pe dezvoltarea / implementarea unor documente / metodologii / proceduri suplimentare (descrise in sectiunea Actiuni) care sa asigure implementarea cu succes a strategiei OTM--R. Cursuri de instruire atat pentru politica si principiile OTM-R precum si pentru documentele / procedurile suplimentare se vor organiza de asemenea. Toate actiunile propuse incearca sa furnizeze o abordare coerenta fiind rezultatul consultarii partilor interesate, analizei decalajelor si listei de verificare OTM-R.

Daca organizatia dumneavoastra are deja o strategie de recrutare care implementeaza principiile recrutarii deschise, transparente si bazate pe merit va rugam sa furnizati link-ul web unde aceasta strategie poate fi gasita pe site-ul organizatiei dumneavoastra:

URL: Nu inca, strategia OTP-R va fi dezvoltata in perioada de implementare a Planului de Actiune si va fi publicata pe <https://www.incdecoind.ro/hrs4r-ro>

4. IMPLEMENTAREA

Prezentarea generala a procesului de implementare:

(text liber ,maxim 1000 de cuvinte)

Analiza reglementărilor și practicilor interne actuale a încercat să investigheze dacă și în ce măsură principiile enunțate de Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor sunt aplicate în cadrul ECOIND, concluzionând că este nevoie de îmbunătățire în diverse domenii. Pe baza analizei GAP și a listei de verificare OTM-R a fost elaborat un Plan de Acțiune, acțiunile propuse reprezentând principalii vectori pentru realizarea conformității cu cerințele Cartei și Codului.

Comitetul de Directie va fi responsabil de coordonarea și evaluarea implementării Planului de Acțiune. Membrii grupului de lucru implicați în faza inițială vor constitui echipa de bază (comitetul de implementare) pentru implementarea acțiunilor specifice, incluzând reprezentanți ai conducerii de vârf, organelor de consultare a informațiilor și de decizie, departamentelor de cercetare și departamentelor administrative.

Personalul de cercetare ECOIND va fi implicat în implementarea Planului de acțiuni în trei moduri:

1. Reprezentanții cercetătorilor fac parte din Comitetul de Directie. Persoanele care au lucrat în faza inițială vor continua să îndeplinească rolul de vectori principali pentru implementarea planului de acțiune la nivelul departamentelor de cercetare, vor disemina și vor oferi feedback din partea personalului de cercetare către structurile de implementare.
2. Comunitatea cercetătorilor va influența în mod semnificativ procesul de implementare prin reprezentanții săi la consultarea informațiilor și în organele de decizie, cum ar fi Consiliul științific
3. Procesul de implementare va fi evaluat periodic (anual) prin sondaje în rândul personalului de cercetare

Procesul de implementare al strategiei HRS4R și rezultatele acestuia vor fi diseminate prin diverse evenimente de diseminare la nivelul ECOIND. În plus, după cum s-a menționat deja, un sondaj de evaluare a gradului de satisfacție a personalului ECOIND privind implementarea strategiei HRS4R va fi efectuat anual, iar rezultatele vor fi analizate de Comitetul de Directie

O analiza internă a strategiei HRS4R va fi efectuată anual pentru a revizui principiile Cartei & Codului și politica OTM-R și pentru a lua în considerare posibilele adaptări necesare pentru îndeplinirea obiectivelor, stadiul realizărilor planului de acțiune și pentru a identifica posibile acțiuni corective.

Asigurați-vă ca acoperiți toate aspectele evidențiate în lista de verificare de mai jos, pe care va trebui să le descrieți detaliat:

| Lista de verificare | *Descriere detaliată și justificare corespunzătoare |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cum va fi supravegheat procesul de către comitetul de implementare și/sau comitetul de directie? | text liber maxim 500 cuvinte Comitetul de Directie va analiza periodic procesul de implementare al Planului de Acțiune, va calcula indicatorii și va identifica problemele ce pot apărea pe parcursul implementării. Comitetul de implementare va fi responsabil pentru realizarea |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Raportului de progres si transmiterea acestuia catre Comitetul de Directie. Comitetul de Directie este responsabil pentru a comunica / discuta cu partile interesate relevante (cum ar fi Consiliul de Administratie) rezultatele obtinute precum si pentru facilitarea implementarii Planului de Actiune.</p> |
| <p>Cum intentionati sa implicati comunitatea cercetatorilor si principalele parti interesate in procesul de implementare?</p> | <p>text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>Comitetul de Directie și Comitetul de Implementare includ reprezentanți ai conducerii de vârf, ai organelor de consultare a informațiilor și de luare a deciziilor, departamentelor de cercetare și departamentelor administrative. Comitetul de Implementare va supraveghea implementarea Planului de Acțiune și va raporta Comitetului de Directie. Compozitia Comitetului de Directie si a Comitetului de Implementare va fi analizata la inceputul perioadei de implementare si ulterior o data la sase luni in vederea implicarii in acestea a cel puțin 1 reprezentant din fiecare structura organizationala a ECOIND.</p> <p>Personalul de cercetare ECOIND va fi implicat în implementarea Planului de acțiuni în trei moduri:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reprezentanții cercetătorilor fac parte din Comitetul de Directie. Persoanele care au lucrat în faza inițială vor continua să îndeplinească rolul de vectori principali pentru implementarea planului de acțiune la nivelul departamentelor de cercetare, vor disemina și vor oferi feedback din partea personalului de cercetare către structurile de implementare. 2. Comunitatea cercetătorilor va influența în mod semnificativ procesul de implementare prin reprezentanții săi la consultarea informațiilor și in organele de decizie, cum ar fi Consiliul științific 3. Procesul de implementare va fi evaluat periodic (anual) prin sondaje în rândul personalului de cercetare |
| <p>Cum procedati pentru a alinia politicile organizationale cu HRS4R? Asigurati-va ca Strategia HRS4R este recunoscuta in strategia de cercetare a organizatiei, ca politica generala in domeniul resurselor umane.</p> | <p>text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>Acțiunile propuse în cadrul Planului de acțiune reprezintă principalii vectori de sprijinire a realizării obiectivelor strategice ECOIND în domeniul resurselor umane de cercetare și sunt în conformitate cu Strategia de dezvoltare ECOIND.</p> |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | |
| <p>Cum va veti asigura ca actiunile propuse sunt implementate?</p> | <p>text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>Planul de actiune propus este susținut de conducerea ECOIND. Comitetul de Directie și</p> <p>Comitetul de Implementare includ reprezentanți ai conducerii de vârf, ai organelor de consultare a informațiilor și de luare a deciziilor, departamentelor de cercetare și departamentelor administrative.</p> <p>Procesul de implementare va implica întâlniri/discuții regulate cu părțile interesate relevante (cum ar fi consiliul de administratie, personalul de cercetare). Membrii grupului de lucru implicați în faza inițială vor constitui echipa de bază (comitetul de implementare) pentru implementarea acțiunilor specifice.</p> |
| <p>Cum veti monitoriza progresul (calendarul de implementare)?</p> | <p>text liber maxim 500 cuvinte</p> <p>Pentru a monitoriza progresul implementării planului de acțiune vor fi utilizate următoarele instrumente de monitorizare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Model comun (template) pentru evaluarea progresului fiecărei acțiuni/calculul indicatorilor care vor fi utilizați de fiecare unitate responsabilă 2. Reuniuni regulate ale Comitetului de Implementare (una pe trimestru) privind implementarea acțiunilor 3. Reuniuni comune regulate ale Comitetelor de implementare și de directie (una pe trimestru) privind progresul implementării acțiunilor 4. Informare periodică către conducerea ECOIND <p>Comitetul de implementare va raporta (un raport pe trimestru) Comitetului de Directie cu privire la progresele realizate în implementarea acțiunilor.</p> <p>Comitetul de Directies este responsabil să adopte decizii pentru atenuarea efectelor negative, să controleze riscurile de implementare și să elimine problemele care pot apărea în timpul procesului de implementare.</p> |
| <p>Cum veti masura progresul (indicatorii) avand in vedere evaluarea urmatoare?</p> | <p>text liber maxim 500 cuvinte</p> |

| | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>Indicatorii sunt individualizați pentru fiecare acțiune planificată. Comitetul de Implementare va calcula periodic (o dată pe trimestru) indicatorii și îi va prezenta Comitetului de Directie.</p> <p>Comitetul de Directie va fi responsabil pentru deciziile luate în vederea atingerii obiectivelor propuse și implementării acțiunilor în conformitate cu Planul de Acțiune propus.</p> <p>În plus, impactul general pe termen mediu și lung al implementării strategiei HRS4R va fi evaluat prin nivelul general de atractivitate pentru candidații externi și nivelul de satisfacție al părților interesate interne.</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Observatii/comentarii suplimentare privind procesul de implementare propus:

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(text liber, maxim 1000 cuvinte)</p> <p>ECOIND consideră implementarea strategiei HRS4R ca un proiect foarte ambițios și provocator, dar ia asta ca pe o oportunitate de a face Institutul mai vizibil, mai competitiv și mai de succes, în ciuda schimbărilor la nivel organizational pe care procesul de implementare le va cere.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|