

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS – OVERVIEW

Case number: **2022RO847983**

Numele Organizației: Victor Babes National Institute of Pathology Bucharest

Datele de contact ale organizației: Mihail Eugen Hinescu General Director **Email:** mhinescu@yahoo.com **Office Telephone:** 0040213194530 Mihaela Gherghiceanu Vice-president of Scientific Council **Email:** mihaela.gherghiceanu@ivb.ro **Office Telephone:** 0040722692401

DATA DEPUNERII: 11.10.2022

DATA PRIMIRII CONFIRMĂRII: 19.10.2022

ANALIZA DECALAJELOR (GAP)

Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor oferă baza analizei decalajelor (GAP). Pentru a favoriza coeziunea, cele 40 de principii au fost renumerotate în cadrul secțiunilor de mai jos. Vă rugăm să furnizați rezultatul analizei GAP a organizației dvs. Dacă în prezent organizația dvs. nu îndeplinește pe deplin criteriile, vă rugăm să enumerați dacă legislația națională sau organizațională poate limita implementarea Cartei, inițiativele care au fost deja luate pentru a îmbunătăți situația sau noile propuneri care ar putea remedia situația actuală.

LISTA ABREVIERILOR:

OMT-R – Open, Transparent and Merit-based Recruitment processes /

POS – procedură operațională standard

SCIM – sistem de control intern managerial

IVB – Victor Babeș National Institute of Pathology

HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers

Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor: prezentarea generală a analizei decalajelor (GAP)

Statut: în ce măsură această organizație îndeplinește următoarele principii?	Implementare: ++ = complet implementat +/- = aproape, dar nu este complet implementat -/+ = parțial implementat -- = insuficient implementat	În cazul --, -/+ sau +/-, vă rugăm să indicați „decalajul” real dintre principiu și practica curentă din organizația dvs. Dacă este relevant, enumerați orice legislație națională/regională sau regulament organizațional care împiedică în prezent implementarea	Inițiative întreprinse și/sau sugestii pentru îmbunătățire:
--	--	--	---

Aspecte etice și profesionale

1. Libertatea de a cerceta	Text liber, maxim 200 de cuvinte	Text liber, maxim 300 de cuvinte
-----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Libertatea în activitatea de cercetare face referire la orientarea cercetării către binele comun, cu scopul de a contribui la dezvoltarea științifică, economică și socială. Cercetătorii beneficiază de libertatea de gândire și de exprimare, precum și de libertatea de a identifica metode optime pentru a rezolva probleme de interes, în conformitate cu practicile și standardele etice recunoscute. În exercitarea acestor libertăți, cercetătorii vor recunoaște existența și acțiunea unor limite derivate din contexte specifice (inclusiv din legislația specifică, respectiv din normele instituționale la a căror elaborare participă) în care se derulează cercetarea (e.g. absența anumitor infrastructuri de cercetare; utilizarea unor produse sau rezultate asupra cărora există drepturi de proprietate intelectuală ș.a.).

	+/-	Cercetătorii din IVB au libertate neîngrădită de a desfășura activități de cercetare, de a elabora și depune proiecte de cercetare, de a alege programele de cercetare și competițiile la care participă, cu respectarea principiilor de etică în cercetare, cu scopul de a contribui la dezvoltarea științifică, economică și socială. Direcțiile de cercetare sunt actualizate anual, dacă este cazul, pentru a fi acordate cu direcțiile strategice finanțate la nivel național și internațional, în domeniul biomedical. Nu există restricții impuse la	<p>Practica utilizată:</p> <p>Competitiile pentru proiecte de cercetare sunt anunțate de Secretariatul Științific sefilor de laborator care diseminează informația către personalul cu studii superioare din subordine.</p> <p>Consiliul științific analizează ofertele de proiecte care urmează să fie depuse în competiții.</p> <p>IVB organizează periodic sesiuni de instruire în domeniul eticii în cercetare, adresate tuturor cercetătorilor din institut. Există Codul de etică al institutului, care cuprinde principiile de etică a cercetării și evitarea plagiatului.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare - Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea
--	------------	---	--

		<p>nivel instituțional asupra temelor de cercetare care pot fi abordate sau asupra colaborărilor care pot fi dezvoltate. Obiectivul general este de a contribui la dezvoltarea cunoștințelor și la rezolvarea problemelor de interes social.</p> <p>Cadrul instituțional existent (Consiliu științific, Secretariat științific, Comisia de etică, Compartimentul juridic și alte compartimentele administrative) asigură rezolvarea aspectelor științifice, etice, administrative și juridice.</p>	<p>tehnologică și inovare</p> <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codul de etică a cercetării și de conduită în activitatea de cercetare (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) - PS-SCIM-01-Etica&integritate - PO-SCIM 01-01 Training etic <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dezvoltarea suportului administrativ la nivelul compartimentului juridic pentru clarificarea drepturilor de proprietate intelectuală și la nivel de management de proiect, în măsura în care pot fi identificate surse financiare pentru angajarea de personal specializat.
2. Principii etice			
În desfășurarea activității de cercetare, cercetătorii vor respecta practicile etice recunoscute și principiile etice fundamentale corespunzătoare domeniului/ariei în care își desfășoară activitatea, precum și standardele etice, așa cum este documentat în diferitele coduri deontologice naționale, sectoriale sau instituționale.			
	+/-	<p>În institut cercetătorii cunosc și respectă principiile etice care guvernează activitatea de cercetare în domeniul lor de competență. Comisia de etică funcționează ca organism consultativ intern.</p> <p>Codul de etică și componența comisiei de etică (în care avem și experți din afara Institutului) sunt postate pe portalul www.ivb.ro, însă numai varianta în limba română, ceea ce poate face dificilă înțelegerea acestui cod de etică la nivel instituțional în cazul cercetătorilor străini care își desfășoară activitatea în institut.</p> <p>Deși la nivelul IVB sunt diseminate documentele privind principiile de etică și conduită profesională, trebuie îmbunătățită comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii acestora.</p>	<p>Situația actuală:</p> <p>În cazul cercetărilor care implică utilizarea animalelor de laborator sau în cazul studiilor clinice cercetătorii solicită ori de câte ori este cazul avizul Comisiei de etică. Comisia de etică se implică activ în rezolvarea oricăror aspecte referitoare la deontologia activității de cercetare.</p> <p>Legislația națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 206/2004 (actualizată) privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare - OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, art. 5, alin. (3) - Legea nr. 477 /2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice <p>Reglementări interne</p> <p>Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf)</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS-SCIM-01-Etica&integritate - PO-SCIM 01-01 Training etic <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualizarea informațiilor despre legislația națională și EU cu privire la activitățile de cercetare și evaluarea riscului în activitatea de cercetare, în special asupra

			dezvoltării de tehnologii cu dublă utilizare (dual-use research of concern). - Realizarea unui acord standard între INCD și clinicile ce furnizează probelebiologice, în care se specifică responsabilitățile fiecărei părți în a respecta normele etice și confidențialitatea datelor.
3. Responsabilitatea profesională			
Pentru a răspunde exigențelor asociate responsabilității profesionale, cercetătorii vor depune toate eforturile pentru a se asigura că cercetarea lor este relevantă pentru societate și nu repetă cercetări realizate anterior de alții. Aceștia vor evita atitudinile FFP (fabricare, falsificare, plagiere a rezultatelor), în acord cu principiile și legislația existentă și vor respecta standardele proprietății intelectuale, ca și proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor efectuate în colaborare cu un supervisor și / sau cu alți cercetători. Necesitatea de a valida noi observații prin demonstrarea faptului că experimentele sunt reproductibile nu trebuie interpretată ca plagiat, cu condiția ca datele care urmează să fie confirmate să fie citate în mod corespunzător. Cercetătorii se vor asigura că, dacă vreun aspect al activității lor este delegat, persoana căreia îi este delegată activitatea are competența de a o desfășura (principiul competenței).			
	++	Este cultivată corectitudinea în activitatea de cercetare și respectarea codului de etică în cercetare IVB monitorizează regulat fluxul de publicații la nivelul instituției, ceea ce permite analiza originalității producției științifice și corectitudinea respectării standardelor de etică a cercetării, respectiv a publicării. Eventualele abateri de la respectarea codului etic din cercetare sunt analizate și rezolvate de Consiliul de etică din institut.	Practica utilizată: IVB a implementat un număr de 2 proiecte finanțate prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU) pentru doctoranzi și postdoctoranzi (cca. 130 participanți) privind dezvoltarea abilităților și atitudinilor față de cercetare prin cursuri de etică în cercetare, egalitate de șanse și management de proiect. Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 - Legea nr. 206/2004 (actualizată) privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare - Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, - Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, Reglementări interne: - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul
4. Atitudinea profesională			
Cercetătorii au nevoie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care reglementează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare disponibile. Înainte de a depune oferte de proiecte de cercetare și la momentul acceptării acestora la finanțare, aceștia au responsabilitatea de a respecta toate legile și normativele naționale aplicabile și de a obține toate aprobările necesare (cum ar fi avizele de etică). Aceștia își vor informa angajatorii, finanțatorii, monitorii sau cei responsabili atunci când proiectul lor de cercetare nu respectă calendarul de implementare aprobat sau atunci când proiectul a suportat modificări sau a fost finalizat. Se vor comunica inclusiv situațiile în care proiectul urmează să fie suspendat (indiferent de motiv).			

	++	<p>Planul de dezvoltare strategică a IVB 2022 - 2027 conține reglementări și obiective strategice privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • activitatea și domeniile de cercetare prioritare • dezvoltare resursei umane, inclusiv a personalului de cercetare. <p>Planul strategic de dezvoltarea IVB și Strategia Națională de Cercetare sunt aduse la cunoștința cercetătorilor.</p> <p>În SCIM există proceduri care vizează și îndrumă procesul de implementare a proiectelor.</p> <p>Avizele de etică sunt cerute contractua de organizațiile finanțatoare iar la nivelul IVB există comisie de etică.</p> <p>Raportările în cadrul contractelor de cercetare sunt supuse avizării unei comisii interne care urmărește derularea calendarului de implementare aprobat.</p>	<p>Practica utilizată: Informațiile privind finanțarea cercetării sunt furnizate prin pachetele de informații ale diferitelor tipuri de proiecte și sunt aduse la cunoștința personalului de cercetare din institutul de către secretariatul științific.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, - HG nr. 1265/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice privind contractarea, finanțarea, monitorizarea și evaluarea programelor, proiectelor de cercetare-dezvoltare și inovare și a acțiunilor cuprinse în Planul național de cercetare-dezvoltare și inovare - OG nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv, republicată - Ordin MFP nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu, republicat – - Legea nr. 69/2010 privind responsabilitatea fiscal-bugetară, republicată <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS-SCIM 14 Procedura Raportare contabilă & financiară - PO-SCIM 07-02 Stabilirea normelor interne pentru achizițiile publice - PS-SCIM 16 Procedura Audit intern <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
5. Obligațiile contractuale și legale			
<p>Cercetătorii de la toate nivelurile au nevoie să fie familiarizați cu reglementările naționale, sectoriale sau instituționale care vizează formarea și / sau condițiile de muncă. Acestea includ reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală, cerințele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, indiferent de natura contractului cu aceștia. Cercetătorii vor respecta astfel de reglementări prin furnizarea rezultatelor necesare (de exemplu, teze, publicații, brevete, rapoarte, elaborarea de noi produse etc.), așa cum este prevăzut în termenii și condițiile contractului sau în documentul echivalent.</p>			
	+/-	<p>Fiecare cercetător are un contract de muncă pentru norma de bază și/sau mai multe contracte pe perioadă determinată pentru activitatea de cercetare din proiecte finanțate din fonduri structurale nerambursabile.</p> <p>Reglementările referitoare la</p>	<p>Practica utilizată: Secretariatul științific și compartimentele administrative ofera asistență cercetătorilor în derularea diferitelor tipuri de contracte de cercetare și de servicii.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, actualizată

		<p>implicațiile/drepturile și obligațiile cercetătorului/instituției/finanțatorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare/de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare sunt menționate în respectivele contracte de cercetare sau de servicii de cercetare acoperind aspecte specifice.</p>	<p>- OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică - Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție - Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată - Ordinul MMSSF nr. 64/2003 privind aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Contractul colectiv de muncă - PO-SCIM 07-05 Managementul inovării - PO-SCIM 07-06 Protejarea proprietății intelectuale</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Elaborarea și tipărirea unui ghid intern privind reglementările referitoare la implicațiile/drepturile și obligațiile cercetătorului și ale instituției beneficiare de finanțare. 2) Constituirea unui spațiu în rețeaua intranet cu informații relevante privind pașii de urmat în procesul de cercetare și al managementului de proiect. 3) Centrul de transfer tehnologic nou înființat trebuie să își actualizeze statutul și să își redacteze procedurile de lucru.
<p>6. Responsabilitatea</p>			
<p>Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că sunt responsabili față de angajatori, finanțatori sau alte organisme publice sau private, precum și, din motive etice, față de societate în ansamblul său. În special cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt responsabili pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În consecință, aceștia trebuie să respecte principiile unei gestiuni financiare solide, transparente și eficiente și să colaboreze cu orice organism autorizat să realizeze un audit al cercetării întreprinse, fie că sunt întreprinse de angajatori / finanțatori, fie de comitete de etică. Metodele de colectare și de analiză a rezultatelor și, dacă este cazul, detalii ale datelor colectate ar trebui să fie deschise controlului intern și extern, ori de câte ori este necesar și conform cerințelor autorităților competente.</p>			
	<p>+/-</p>	<p>IVB respectă regulile de transparență și supraveghere a finanțărilor publice.</p> <p>Prin contractul de finanțare al proiectului, directorul de proiect și conducerea IVB își asuma indicatori de realizare a proiectului în relație cu finanțarea obținută.</p> <p>Există proceduri privind activitățile de achiziții publice, raportări financiar contabile, repartizarea profitului financiar contabil, organizarea și exercitarea controlului financiar preventiv propriu, elaborarea și aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli, controlul gestiunii</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Sistemul intern de asigurare a calității activităților de cercetare și inovare prevede modalitatea de inter-relaționare a unor reglementări interne cu alte documente relevante pentru proiecte. Biroul financiar-contabil verifică conformitatea și corectitudinea cheltuielilor atât pe parcursul derulării fazelor de cercetare, cât și la momentul raportării acestora. Biroul juridic urmărește îndeplinirea obligațiilor contractuale.</p> <p>Rapoartele privind implementarea proiectelor (atât la nivel de management, cât și tehnic) și raportul de audit intern sunt transmise către autoritățile finanțatoare la fiecare etapă de raportare a rezultatelor prevăzută în contractul proiectului.</p> <p>Legislație națională:</p> <p>- OG nr. 119/1999, privind controlul intern și controlul financiar preventiv,</p>

		<p>intrări-ieșiri stocuri materiale, casarea activelor fixe și a obiectelor de inventar. INCDVB are compartiment de audit intern, etc.</p> <p>Aceste aspecte sunt cunoscute de toate persoanele implicate în activitatea de cercetare (șefi de laborator, directori de proiecte) și de personalul din compartimentele suport.</p>	<p>republicată</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 69/2010, privind responsabilitatea fiscal – bugetară republicată - OUG nr. 34/2017 privind gestionarea financiară a fondurilor externe nerambursabile aferente Mecanismului financiar Spațiul Economic European 2014-2021 și Mecanismului financiar norvegian 2014-2021. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> -PO-SCIM 07-03 Organizarea și desfășurarea procedurii de achiziție directă și procedurii simplificate - PO-SCIM 07-04 Organizarea și desfășurarea procedurii de licitație deschisă - PO-SCIM 14-01 Repartizarea profitului contabil - PO-SCIM 14-02 Inventarierea elementelor de natura activelor, datoriilor și capitalurilor proprii - PO-SCIM 14-05 Organizarea și exercitarea controlului financiar preventiv propriu - PO-SCIM 14 -08 Elaborarea și aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli - PO-SCIM 14-09 Controlul gestiunii intrări-ieșiri stocuri materiale - PO-SCIM 16 Procedura Audit intern <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizarea unor sesiuni de instruire privind responsabilitățile cercetătorului referitoare la eficiența cheltuielilor în raport cu realizările pentru o mai bună conștientizare a responsabilităților față de societate. Încurajarea cercetătorilor să se implice în activități de comunicare a rezultatelor cercetării către societate.
7. Bunele practici în sectorul de cercetare			
<p>Cercetătorii vor adopta în orice moment practici de lucru în condiții de siguranță, în conformitate cu legislația națională, inclusiv pentru luarea măsurilor de precauție necesare pentru sănătate și siguranță și pentru recuperarea datelor în cazul pierderii acestora din diverse cauze. De asemenea, aceștia vor cunoaște prevederile legale naționale actuale privind protecția datelor și confidențialitatea și vor întreprinde măsurile necesare pentru a le îndeplini în orice moment.</p>			
	+/-	<p>IVB asigură condiții optime de muncă, beneficiind de aparatură de înaltă performanță precum și de spații de lucru modernizate. Există preocuparea permanentă pentru asigurarea unei infrastructuri de cercetare și IT competitive pe plan internațional, pentru stocarea datelor și securizarea accesului la informații cu caracter personal.</p> <p>Există facilități aflate la dispoziția</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Există o procedură de monitorizare și gestionare a riscurilor care vizează, printre altele, și activitatea de cercetare.</p> <p>IVB este înregistrată ca operator de date cu caracter personal sub numărul 40812 / 03.10.2018, în conformitate cu Legea 677/2001.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, actualizată prin Legea nr. 198/2018 - HG nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a

		<p>cercetătorilor pentru stocarea informațiilor/datelor de cercetare. Confidențialitatea datelor personale este supusă unui regulament dedicat.</p>	<p>prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, actualizată prin Legea nr. 64/2018, republicată - OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, actualizată - HG nr. 955/2010 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006 - Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR) <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS SCIM 08 Procedura Managementul riscurilor - PO-SCIM 10-01 Administrarea și gestionarea sistemului informatic - PO-GDPR Prelucrarea datelor cu caracter personal - Codul de etică a cercetării și de conduită în activitatea de cercetare al IVB <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - instruire permanentă a personalului privind importanța însușirii normelor de bună practică în activitatea de cercetare și publicare, - se fac demersurile necesare pentru îmbunătățirea securității datelor și mărirea spațiului de stocare în siguranță a datelor cu caracter sensibil.
8. Difuzarea și exploatarea rezultatelor			
<p>Toți cercetătorii trebuie să se asigure, în conformitate cu angajamentele contractuale, că rezultatele cercetării lor sunt diseminate și exploatate corespunzător (e.g. comunicate, publicate, transferate în alte contexte de cercetare sau, după caz, comercializate). Se așteaptă ca acei cercetători cu rezultate profesionale remarcabile să preia inițiative pentru a se asigura că activitatea de cercetare are rezultate consistente și că rezultatele sunt fie exploatate în mod comercial, fie sunt făcute accesibile publicului (sau ambele), ori de câte ori apare oportunitatea.</p>			
	+/-	<p>Diseminarea rezultatelor reprezintă una din cele mai importante responsabilități ale cercetătorilor. Această activitate este evaluată în cadrul exercițiului anual de evaluare a performanței individuale și instituționale.</p> <p>Valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării, cu o componentă pentru inovare și comercializare se fac în conformitate cu obiectivele și indicatorii angajați prin proiectele de cercetare.</p> <p>Conducerea institutului încurajează și sprijină apariția în mass media a cercetătorilor cu rezultate de impact și</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Proiectele de cercetare derulate în IVB presupun, prin indicatorii asumați contractual, obligativitatea diseminării rezultatelor prin publicații de specialitate și/sau comunicări științifice.</p> <p>Cercetătorii participă constant la evenimente științifice naționale și internaționale pentru a-si prezenta rezultatele științifice, inclusiv la Conferința Internațională de Patologie „Victor Babeș” organizată anual de IVB. Rezultatele diseminate ale cercetărilor sunt evidențiate în Rapoartele anuale de activitate, disponibile pe website-ul IVB</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare., <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PO-SCIM 07-01 Valorizarea rezultatelor cercetării (intranet)

		promovarea activității institutului către publicul larg.	<ul style="list-style-type: none"> - PO SCIM 07-05 Managementul inovării - PO SCIM 07-06 Protejarea proprietății intelectuale - PP 01 Cercetare dezvoltare <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Încurajarea constituirii de parteneriate pentru integrarea IVB în mai multe clustere de inovare și rețele tematice naționale și internaționale pentru creșterea eficienței de valorificare a rezultatelor cercetărilor din institut. - încurajarea cercetătorilor pentru dezvoltarea de produse comercializabile (brevete).
9. Angajamentul față de societate			
Cercetătorii ar trebui să se asigure că rezultatele activității de cercetare sunt diseminate către publicul larg, într-o manieră în care acestea să poată fi înțelese de către non-specialiști, contribuind astfel la ameliorarea înțelegerii publice a cunoașterii științifice. Interacțiunea directă cu publicul va ajuta cercetătorii să înțeleagă mai bine interesul public și prioritățile privind știința și tehnologia și, de asemenea, preocupările publicului în relație cu anumite subiecte.			
	+/-	<p>Cercetătorii din IVB participa în emisiuni adresate publicului larg, pentru a promova activitatea de cercetare desfășurată în institut.</p> <p>Există proceduri prin care se creează cadrul pentru încurajarea acțiunilor de diseminare și comunicare a rezultatelor activității de cercetare, inovare, educație.</p> <p>Monitorizarea acestor acțiuni este realizată de Consiliul științific și secretariatul iar rezultatele sunt consemnate în Raportul anual de activitate în secțiunea dedicată.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Cercetătorii au libertatea identificării oportunităților de promovare prin mass media a activității institutului. Consiliul științific aproba aceste acțiuni, iar Secretariatul științific asigură monitorizarea și îndrumarea acestora.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OG 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică art. 7 - Legea nr. 319/2003, art. 24, lit. „i” - Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027 - Strategia Națională de Sănătate 2022-2030 - Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030 <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planul strategic de dezvoltare a IVB (2022-2027) <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lărgirea sferei de jurnaliști și oameni din mass media cu care cercetătorii institutului să relaționeze pentru promovarea și popularizarea activității de cercetare.
10. Nediscriminarea			
Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu vor face discriminări pe criterii de sex, vârstă, etnie, naționalitate sau origine socială, religie sau convingeri religioase, limbă, handicap, opinie politică, condiție socială sau economică.			
	++	În acord cu cele prezentate în Codul de etică, politica egalității de gen, Contractul	Practica utilizată:

		<p>colectiv de muncă, Regulamentul intern, procedurile relevante din Sistemul de control intern managerial, în IVB nu se permite și nu se încurajează nicio formă de discriminare. Toate documentele relevante acestei politici a nediscriminării sunt disponibile pe website, respectiv pe intranet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - criteriile nediscriminatorii în procesul de recrutare și selecție a personalului - posibilitatea de a lucra cu normă parțială - posibilitatea pentru personalul de cercetare care are și calitatea de cadru didactic de a beneficia de un program de lucru flexibil, astfel încât norma didactică să poată fi pusă în concordanță cu activitatea de cercetare. <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 53/2003, - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) - Planul egalității de gen (https://www.ivb.ro/egalitate-de-gen) <p>Sugestii de îmbunătățire;</p> <p>Nu este cazul</p>
11. Sistemele de evaluare			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii seniori, sisteme de evaluare a performanței profesionale. Procesul de evaluare se va realiza în mod regulat și transparent, fiind gestionat de un comitet independent (de preferință internațional, mai ales în cazul cercetătorilor aflați la nivelurile 3 și 4 ale carierei). Aceste proceduri de evaluare ar trebui să țină seama în mod corespunzător de gradul de inovare și de nivelul de creativitate a rezultatelor cercetării (e.g. publicații, brevete, managementul cercetării, activități didactice, activități de supraveghere și îndrumare, colaborări naționale și internaționale, prezența unor sarcini administrative, realizarea unor activități de conștientizare publică și desfășurarea unor mobilități de cercetare).</p>			
	<p>++</p>	<p>Sistemul de evaluare a personalului se realizează la nivel de laborator / compartiment și este monitorizat de conducerea institutului. Fișele de evaluare conțin autoevaluarea salariatului și evaluarea șefului ierarhic superior. Documentele se centralizează și se transmit spre avizare către Directorul general. Criteriile de evaluare sunt clare și cunoscute de către toți salariații și vizează, printre altele, cuantificarea numărului de publicații, brevete, activități de management activități de formare profesională, colaborări naționale și internaționale, îndeplinirea</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Evaluarea personalului și a activității de cercetare se realizează anual, în luna martie, pentru anul anterior. Fișele de evaluare a personalului sunt parte integrantă a contractului colectiv de muncă și cunoscute de către toți salariații.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codul muncii, art. 17, alin. (3), lit. e) și alin. (4) <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS-SCIM-03 Procedura competență și performanță - PS-SCIM 07 Procedura Monitorizarea performanțelor - Contractul colectiv de munca Anexele 12-15 <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IVB a aderat la CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) și, în

		<p>unor sarcini administrative, desfășurarea unor mobilități de cercetare.</p> <p>Nu există o evaluare internațională a salariaților, dar periodic (la cinci ani) întreaga activitate a IVB este evaluată de o echipă internațională, conform normativelor naționale, aceasta implicând și o evaluare indirectă a personalului.</p>	<p>cadrul acestei coaliții, încearcă să dezvolte criterii de evaluare obiective, care să permită aprecierea cercetătorilor ținând cont nu doar de activitatea de cercetare propriuzisă dar și de implicarea în activitățile conexe cercetării, de implicarea cercetătorilor în dezvoltarea unor parteneriate eficiente, naționale și internaționale, de activitatea de conștientizare publică, etc.</p>
Recrutare și selecție			
12. Recrutarea candidaților			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii se vor asigura că standardele de angajare a cercetătorilor, în special cei aflați la început de carieră, sunt specificate clar și ar trebui, de asemenea, să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se reîntorc la o carieră în cercetare (inclusiv cadrele didactice). Astfel, angajatorii / finanțatorii: (i) vor furniza informații clare și transparente cu privire la întreg procesul de selecție, incluzând criteriile de selecție și calendarul procesului de selecție; (ii) vor publica un anunț de angajare clar și concis care să cuprindă informații privitoare la competențele și responsabilitățile postului, condițiile de muncă, oportunitățile de formare și dezvoltare în carieră, politici privind egalitatea de gen ș.a.; (iii) privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică se vor asigura că nivelul de calificare și competențele solicitate corespund exigențelor postului și nu reprezintă o barieră de acces (e.g. condiții restrictive sau solicitarea unor calificări irelevante); (iv) vor menționa în mod explicit, în anunțul de angajare, elemente privitoare la grupurile minoritare; (v) vor asigura păstrarea la un nivel minimal a solicitărilor de natură administrativă (număr de copii ale documentelor, dovezi ale calificărilor ș.a.m.d.); Este necesară elaborarea unui ghid intern care să stabilească în mod clar și explicit reguli și proceduri pentru recrutarea cercetătorilor aflați la toate nivelurile de carieră.</p>			
	<p>+/-</p>	<p>Ocuparea posturilor se realizează prin concurs public, aplicând reglementările interne ale IVB, elaborate în conformitate cu legislația națională, care respectă principiile de transparență, nediscriminare, egalitate de șanse și standardele de calitate specifice nivelului postului. Biroul de resurse umane realizează activitățile administrative privind procesul de promovare a concursului, recrutarea candidaților și selecția acestora, pe baza evaluărilor realizate de comisia de concurs.. În cadrul proiectelor de cercetare derulate, procedurile de recrutare și selecție respectă cerințele precizate în ghidurile de finanțare. Solicitățile de natură administrativă sunt impuse de legislație specifică națională.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Supervizarea procesului de recrutare, selecție și promovare a cercetătorilor este un atribut al conducerii științifice a IVB. Procesul de recrutare și selecție a personalului de cercetare este același indiferent că este vorba de întocmirea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată sau determinată (de regulă, angajare pe proiecte), ori de personal de cercetare sau personal auxiliar / administrativ.</p> <p>Anunțurile se publică (în conformitate cu legislația în vigoare), într-un ziar de largă circulație națională, pe portalul <u>Ministerul Educației și Cercetării</u> :: jobs.research.gov.ro și pe portalul www.ivb.ro. Posturile scoase la concurs sunt anunțate și pe portalul <u>Euraxess</u>. Pe portalul IVB sunt publicate datele referitoare la documentele și materialele pe care trebuie să le conțină dosarul de concurs, derularea concursului, procedura de selecție, calendarul de concurs precum și responsabilitățile postului (se publică fișa de post). Concursul este deschis oricărei persoane care îndeplinește criteriile specifice poziției scoase la concurs, fără a exista discriminări de nici un fel.</p> <p>Legislație națională:</p> <p>- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - OMENCS nr. 6129/2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare - dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare - OG nr. 57/2002, <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborarea strategiei OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment) - Actualizarea metodologiilor privind ocuparea posturilor de cercetare, a posturilor de conducere vacante, pentru a răspunde cerințelor obligatorii OTM-R - Completarea atribuțiilor administrative ale biroului de resurse umane pentru implementarea cerințelor obligatorii OTM-R - elaborarea metodologiei de concurs și a cerințelor posturilor scoase la concurs și în limba engleză
13. Recrutarea candidaților (Codul)			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii vor stabili proceduri de recrutare care să fie deschise, eficiente, transparente și comparabile la nivel internațional, respectiv adaptate tipului de post promovat. Anunțurile de angajare vor conține o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate, fără o specializare excesivă care să-i descurajeze pe cei interesați. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor de care beneficiază, inclusiv a perspectivelor de dezvoltare a carierei. Angajatorii se vor asigura că intervalul dintre publicarea anunțului pentru postul vacant și termenul de depunere a dosarului de concurs este realist.</p>			
	+/-	<p>Reglementările existente prevăd condiții de publicare care respectă transparența și deschiderea. Extinderea locurilor de publicare a pozițiilor scoase la concurs poate spori accesibilitatea candidaților. Este necesară asigurarea unei vizibilități mai mari și pe site-ul IVB, prin crearea unei secțiuni dedicate concursurilor. Portalul Euraxess a fost utilizat până în prezent doar în acele situații în care pachetele de informații ale proiectelor prin care se finanțau pozițiile scoase la concurs au impus acest lucru.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Conform Legii 319 / 2003 și Metodologiei cadru pentru concursurile de ocupare posturi anunțurile se publică cel puțin prin următoarele modalități: pe prima pagină a portalului IVB; pe un portal specializat, administrat de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, și într-un ziar de largă circulație națională.</p> <p>IVB ar putea anunța concursurile prin orice mijloace suplimentare, în publicații științifice naționale și internaționale, pe site-uri web specializate în publicarea ofertelor de locuri de muncă și altele asemenea. Pentru posturile vacante în cadrul anumitor proiecte derulate prin IVB, recrutarea se face și prin publicare pe site-urile de specialitate solicitate prin Ghidurile programelor/proiectelor (inclusiv Euraxess), unde sunt prezentate atât condițiile necesare ocupării pozițiilor scoase la concurs (de ex. obligatoriu titlul de doctor), cât și alte condiții specifice proiectului.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003

			<ul style="list-style-type: none"> - OMENCS nr. 6129/2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare - dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare - OG nr. 57/2002, <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborarea și implementarea strategiei OTM-R - actualizarea Metodologiei privind ocuparea posturilor de cercetare, a posturilor de conducere vacante, pentru a răspunde cerințelor obligatorii OTM-R. - elaborarea și afișarea metodologiilor de concurs și în limba engleză - crearea unei secțiuni dedicate angajărilor pe site-ul IVB (Carriere) - menționarea condițiilor de muncă, de retribuire și a perspectivelor de dezvoltare a carierei pe website-ul instituțional, pentru fiecare poziție scoasă la concurs
14. Selecția candidaților (Codul)			
<p>Comisiile de selecție ar trebui să reunească experți cu diferite competențe și expertiză, să existe un echilibru adecvat între femei și bărbați și, acolo unde este potrivit și fezabil, să includă reprezentanți din diferite sectoare (public și privat) și discipline de concurs, inclusiv din alte țări și să aibă competențe relevante în evaluarea candidaților. Ori de câte ori este posibil, ar trebui să se utilizeze o gamă largă de practici de selecție, cum ar fi evaluarea realizată de către experți externi, respectiv interviurile față în față. Membrii comisiilor de selecție ar trebui să beneficieze de instruire prealabilă.</p>			
	+/-	<p>Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor nu precizează cerințele privind constituirea comisiilor de selecție, dar sunt respectate prevederile din legea 319/2003 (de exemplu, nu fac parte din comisii cercetători care sunt pe poziții de nivel inferior postului scos la concurs).</p> <p>Constituirea comisiilor de evaluare se realizează pe baza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reglementărilor (conform cărora pentru posturile de nivelul R4 și R3 comisia trebuie să conțină și membri din afara IVB) - unor criterii de merit și recunoaștere științifică la nivel de institut, fiind aleși ca membri cercetători cu o carieră științifică 	<p>Practica utilizată:</p> <p>Reglementările interne aplicate pentru ocuparea posturilor vacante au dispoziții comune privind constituirea comisiilor și a practicilor utilizate pentru selecție, indiferent de specificul postului (contract de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, finanțare din proiecte naționale sau din fonduri europene nerambursabile ori alte proiecte internaționale)</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea cercetătorilor nr. 319/2003 - OMENCS nr. 6129/2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare - dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare - OG nr. 57/2002, <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor de cercetare.

		<p>importantă conform exigențelor postului / posturilor scoase la concurs.</p> <p>Comisia apreciază dacă activitatea științifică care a stat la baza îndeplinirii standardului minimal pentru înscrierea la concurs are relevanță pentru specificul postului. Membrii comisiei elaborează documentele referitoare la evaluarea candidaților și rezultatele concursului, pe baza cărora secretarul comisiei întocmește Referatul de prezentare a concursului.</p>	<p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Integrarea în metodologia de concurs a criteriilor de selectare a membrilor comisiilor de concurs, în acord cu dispozițiile legale în vigoare și asigurarea egalității de gen.</p>
15. Transparența (Codul)			
<p>Candidații trebuie să fie informați, înainte de derularea procesului de selecție, cu privire la procesul de recrutare și criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și perspectivele de dezvoltare a carierei. Candidații ar trebui, de asemenea, să fie informați, după finalizarea procesului de selecție, cu privire la punctele tari și punctele slabe ale aplicațiilor lor. În acord cu acest principiu, este recomandat ca anunțul de recrutare să fie concis, dar să facă trimitere către surse adiționale de informație, cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (1) organizație și compartiment; - (2) denumirea și specificațiile postului, data de începere a activității; - (3) profilul de carieră (R1-R4) cu competențele minim necesare și competențele care reprezintă un plus de expertiză; - (4) criteriile de selecție și relevanța acestora în procesul de selecție; vor fi menționate cunoștințele și experiența profesională solicitate pentru postul vacant; - (5) numărul de posturi scoase la concurs; - (6) condițiile de lucru, locul unde se va desfășura activitatea, tipul de contract, beneficiile oferite; - (7) oportunități de dezvoltare profesională și în carieră. 			
	++	<p>Procedurile aplicate în IVB pentru recrutarea candidaților pentru posturile vacante scoase la concurs conțin recomandările privind informațiile necesare ce trebuie precizate în anunțul de concurs pentru a asigura principiul transparenței.</p> <p>Metodologia care se postează pe website este detaliată privind criteriile de selecție și de departajare a candidaților. Pagina web a IVB conține informații de compartimentele în care se fac angajările.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Orice anunț de recrutare precizează cerințele pe care candidatul trebuie să le îndeplinească. După procesul de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail, telefon sau pe site-ul IVB, oferindu-i-se toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului.</p> <p>Legislație națională:</p> <p>Legea 319 / 2006</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - crearea unei secțiuni dedicate angajărilor pe site-ul IVB (Cariere), care să cuprindă și informații despre posibilitățile de dezvoltare în carieră la nivel național și

			<p>european, link-uri utile către platformele europene dedicate (EURAXESS, RESAVER, ResearchComp, etc), cursuri și direcții de dezvoltare personală și profesională a personalului de cercetare</p>
<p>16. Aprecierea meritului (Codul)</p>			
<p>Criteriile de selecție a cercetătorilor ar trebui să ia în considerare performanța anterioară și potențialul viitor de dezvoltare a acestora. Procesul de selecție va ține cont de întreaga experiență de lucru și de competențele candidaților. Deși se va concentra pe potențialul general al cercetătorilor, ar trebui, de asemenea, luate în considerare în procesul de selecție și creativitatea, nivelul de autonomie profesională, disponibilitatea de asumare a responsabilităților. Criteriile pe care ar trebui bazat procesul de selecție pot fi atât calitative, cât și cantitative, concentrându-se asupra celor mai variate tipuri de rezultate obținute de-a lungul carierei, nu numai asupra numărului de publicații științifice. În consecință, importanța indicatorilor bibliometrici ar trebui să fie corect echilibrată în ansamblul criteriilor de evaluare. Ponderea anumitor criterii va fi modificată în raport cu nivelul de carieră (R1-R4) la care se află postul vacant. Criteriile suplimentare de evaluare care pot fi utilizate în selecția cercetătorilor sunt: atragerea de fonduri, impactul social al activității de cercetare desfășurate, portofoliul internațional (inclusiv mobilități), transfer de cunoaștere, schimburi de bune practici și experiență; managementul cercetării și al inovării; abilități organizaționale; activități de sensibilizare a publicului, performanța în cercetare, supervizare, predare, lucrul în echipă. Pentru candidații din medii industriale, ar trebui să se acorde o atenție deosebită brevetelor și invențiilor.</p>			
	<p>++</p>	<p>Stabilirea criteriilor de selecție a cercetătorilor pentru posturile vacante scoase la concurs respectă legislația privind evaluarea și recunoașterea meritelor și performanțelor științifice, raportat la nivelul calificării și competențelor impuse de postul vacant și specificate în Fișa postului care se publică în momentul anunțării concursului. Metodologia IVB privind ocuparea posturilor de cercetare vacante prevede criterii diferențiate în raport cu nivelul postului vacant (R1-R4). Sunt utilizate criterii de evaluare cantitative în acord cu legislația la nivel național, precum și criterii calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidatului.</p>	<p>Practica utilizată: Reglementările interne aplicate pentru ocuparea posturilor vacante prevăd, pentru fiecare categorie în parte, criterii de evaluare diferențiate. Astfel, pe măsură ce se avansează în carieră, potențialii candidați trebuie să îndeplinească condiții care să reflecte producția științifică și impactul publicațiilor la nivel național/internațional și fondurile atrase prin proiecte în care să dețină funcția de director/responsabil de proiect. Metodologia la nivel de institut prevede criterii specifice, corespunzătoare exigențelor instituționale de performanță, privind aprecierea meritului, în raport cu criteriile minimale impuse prin legislația națională.</p> <p>Legislație națională: - HG nr. 551/2007 pentru aprobarea Criteriilor și standardelor, precum și a Metodologiei de evaluare și atestare a capacității de a desfășura activități de cercetare-dezvoltare de către unități și instituții care au în obiectul de activitate cercetarea-dezvoltarea și de acreditare a unităților componente ale sistemului de cercetare-dezvoltare de interes național - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare.</p> <p>Reglementări interne: - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor în cercetare</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Lărgirea criteriilor de evaluare cu accent pe evaluarea calitativă a activității de cercetare în raport cu nivelul de carieră. Prin afiliere la COARA se încearcă îmbunătățirea criteriilor de evaluare și recunoaștere a meritelor cercetătorilor și a criteriilor de selecție.</p>

17. Variațiile în cronologia CV-urilor (Codul)

Acest principiu face referire la faptul că schimbările de carieră sau variațiile în ordinea cronologică a parcursului de carieră nu ar trebui penalizate, ci considerate ca fiind oportunități de dezvoltare a carierei. Candidaților ar trebui, prin urmare, să le fie permis să prezinte un CV care să includă dovezi ale activității profesionale, reflectând o gamă reprezentativă de realizări și calificări, adecvate postului vizat.

	++	<p>Candidatii probeaza informațiile din CV privind vechimea in munca si in activitatea de cercetare cu documente justificative (contracte de muncă, adeverințe de vechime, decizii etc.).'</p> <p>Variațiile din activitatea profesională a candidaților nu sunt penalizate. Experiența în alte instituții sau în alte domenii este încurajată, în măsura în care este relevantă pentru postul vizat.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Candidatul care îndeplinește condițiile pentru ocuparea postului vacant scos la concurs nu va fi penalizat chiar dacă informațiile din CV și documentele prezentate probează variații ale carierei profesionale. Mai mult, metodologia de concurs avertizează și îndeamnă candidatul să depună în dosarul de concurs orice documentație pe care o consideră relevantă pentru cariera sa profesională, încurajând libertatea de a face dovezile cât mai concludente.</p> <p>Criteriile de selecție sunt cele din metodologia IVB de ocupare a posturilor și vizează în principal calitatea activității de cercetare.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none">- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare- OMENCS nr. 6129/2016 privind aprobarea standardelor minime necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare - dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare- OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none">- Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
--	-----------	---	---

18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Codul)

Orice experiență de mobilitate, de exemplu schimbarea domiciliului (într-o altă țară sau regiune) sau a locului de muncă, respectiv a disciplinei sau sectorului de activitate, față de domeniul de formare inițială, inclusiv o experiență de mobilitate virtuală / la distanță, ar trebui considerate ca o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

	++	<p>IVB se preocupă de atragerea de cercetători cu stagii de activitate în străinătate, pentru transferul către IVB de cunostinte si competențe din Europa sau din alte țări ale lumii, pentru deschiderea unor noi directii de cercetare in institut, ca si pentru eficientizarea activității de cercetare</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Formarea profesională prin activități de mobilitate este punctată în evaluarea anuala personalului de cercetare (CCM, Anexa 12, pct. B7). Cercetătorii pot accesa facilitățile și finanțările interne și externe care susțin diverse programe/proiecte de mobilități în special burse doctorale și post-doctorale pentru efectuarea de stagii de pregătire, inclusiv prin asigurarea accesului la infrastructuri /biblioteci/arhive/baze</p>
--	-----------	--	---

		<p>și modelare a mentalităților conform practicilor internaționale.</p> <p>IVB susține mobilitățile ca obiectiv al dezvoltării carierei profesionale a cercetătorilor. În prezent institutul are angajați (R4) cu carieră internațională.</p> <p>Este încurajată mobilitatea cercetătorilor tineri în laboratoare de prestigiu din străinătate cu scopul deprinderii de tehnici și metodologii noi de studiu ca și pentru experimentarea unor modalități noi de management de proiect și de laborator.</p>	<p>de date internaționale; Acorduri bilaterale; Proiecte finanțate din FSE</p> <p>Legislație națională:</p> <p>- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- PP 02 Educație și formare</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
19. Recunoașterea calificărilor (Codul)			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii vor face eforturi pentru a realiza un proces de evaluare obiectivă a calificărilor academice și profesionale, incluzând și calificările neoficiale, mai ales în contextul mobilităților internaționale și profesionale. Angajatorii se vor informa pentru a dobândi o înțelegere deplină a normelor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea acestor calificări, analizând legislația, convențiile și normele naționale și internaționale existente privind recunoașterea acestor calificări, prin toate mijloacele disponibile.</p>			
	++	<p>Conform celor precizate la pct.12, la nivel național există un cadru reglementat pentru selecția și recrutarea personalului de cercetare permanent (cu contract individual de muncă cu perioada nedeterminată). Deși acest cadru legislativ nu prevede recunoașterea unor calificări neoficiale, aprecierea candidaților și selecția vizează atât criteriile de evaluare cantitative, în acord cu legislația la nivel național, cât și criteriile calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidatului, dovedite prin documente sau probă de lucru, după caz. Probând practic competențele cercetătorului, se pot autentifica, calificările neoficiale, indiferent de modul în care sunt acestea documentate. În metodologia de concurs este prevăzută o probă interviu pentru toate pozițiile.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Pentru recrutarea personalului IVB aplică atât reglementările de la nivel național consacrate prin Legea 319 / 2003, cât și cerințele interne (conform metodologiei de ocupare a posturilor), specifice tipului de laborator/program/proiect, în acord cu cerințele solicitate prin ghidurile de finanțare ale proiectelor/ programelor.</p> <p>Legislație națională :</p> <p>- Legea 319 / 2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare</p> <p>- Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România</p> <p>- Ordin 5923/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea diplomei de doctor și a titlului de doctor în științe sau într-un domeniu profesional, obținute în străinătate</p> <p>- Ordin 6121/2016 privind aprobarea Metodologiei de recunoaștere a actelor de studii de nivel licență, masterat sau postuniversitare eliberate de instituții acreditate de învățământ superior din străinătate</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>

20. Vechimea (Codul)			
Nivelul de calificare și experiență solicitat va fi în acord cu solicitările postului și nu va constitui o barieră de acces. Recunoașterea și evaluarea calificărilor vor fi orientate către identificarea realizărilor profesionale ale candidatului, independent de circumstanțele în care au fost realizate sau reputația instituției unde acestea au fost dobândite. Deoarece calificările profesionale pot fi obținute într-un stadiu incipient al derulării unei cariere, modelul dezvoltării profesionale pe tot parcursul vieții ar trebui, de asemenea, luat în considerație.			
	++	În IVB, nu există discriminări pe criterii legate de vârstă. Tinerii pot accesa poziții de nivel superior pe baza meritelor, conform legislației și normativelor naționale și a standardele de performanță de la nivel instituțional. Personalul pensionat poate candida la concursurile de angajare, cu respectarea prevederilor legale, urmand a fi angajati cu contracte individuale de munca pe perioadă determinată și li se permite derularea contractelor de cercetare câștigate în competiții.	<p>Practica utilizată: Cercetători tineri pot ajunge pe pozitii de nivel R3-R4,dacă îndeplinesc criteriile solicitate pentru aceste posturi. Vârsta de pensionare pentru cercetători (R1 – R3) este de 65 ani pentru bărbați și 63 ani pentru femei, cu posibilitatea de prelungire în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare și cu condiția ca persoana respectivă să îndeplinească criteriile prevăzute pe domeniul de competență. Cercetătorii de nivel R4 își pot continua activitatea până la vârsta de 70 de ani, în condițiile legii.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii), republicată</p> <p>Reglementări interne: - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul</p>
21. Poziții postdoctorale (Codul)			
Ar trebui stabilite, de către instituțiile care găzduiesc activitatea cercetătorilor post-doctorat, norme clare și reglementări explicite pentru recrutarea și selecția cercetătorilor de nivel postdoctoral, inclusiv durata maximă și obiectivele acestor stagii. Aceste norme ar trebui să țină seama de timpul petrecut în stagiile postdoctorale anterioare (desfășurate în alte instituții) și să țină seama de faptul că statutul de cercetător postdoctoral ar trebui să fie tranzitoriu, scopul principal fiind acela de a oferi oportunități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră de cercetare ulterioară, pe termen lung.			
	++	Deoarece în unele ghiduri sau pachete de informații ale programelor de finanțare a cercetării acest tip de poziție este menționat explicit, instituțional IVB se preocupă de crearea unui cadru care să armonizeze legislația națională cu cerințele specifice din	<p>Practica utilizată: Instituțional, considerăm că orice absolvent al unui program de doctorat se află în situația de perfecționare postdoctorală și poate accesa orice poziție disponibilă prin concurs, conform competențelor și experienței sale. Perspectiva de perfecționare și dezvoltare a carierei este aceea în care poate ajunge conform procedurilor interne și metodologiilor referitoare la dezvoltarea resursei umane implicată în activitatea</p>

		<p>pachetele de informații astfel încât să se asigure un context favorabil celor care accesează aceste poziții.</p> <p>Cercetători din IVB sunt înscrși în platforma MSCA matchmaking platform și oferă poziții postdoctorale în proiectele aflate în derulare. (https://msca.b2match.io/participations/239526).</p>	<p>de cercetare, fără discriminări, pe baza tratamentului egal. Cercetătorii care corespund definiției internaționale pentru poziția de postdoctoranzi sunt încurajați și sprijiniți să depună proiecte în competițiile de finanțare a cercetării în programele destinate (proiecte postdoctorale, tinere echipe), care sunt operabile la nivel național.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
--	--	--	--

Condițiile de muncă și securitate socială

22. Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii care urmează o carieră în acest domeniu ar trebui să fie recunoscuți de către organizațiile angajatoare ca fiind profesioniști și să fie tratați în consecință. Această recunoaștere trebuie să înceapă încă de la începutul carierei – nivel postuniversitar – și ar trebui să includă toate nivelele, indiferent de clasificarea realizată la nivel național (e.g. angajat, absolvent, masterand, doctorand, postdoctorand, funcționar public). Cercetătorii la orice perioadă a carierei reprezintă o parte esențială a resurselor umane ale organizației și o componentă cheie a strategiei instituțiilor de a dezvolta activități specifice și de a furniza rezultate ale cercetării la nivel mondial.

	++	<p>Indiferent de nivelul de carieră, IVB îi recunoaște pe cercetători ca fiind profesioniști în domeniu, și încurajează constant dezvoltarea carierei lor.</p> <p>IVB este recunoscut la nivel național ca una dintre instituțiile de varf în domeniul cercetării biomedicale, inclusiv datorita expertizei cercetătorilor săi.</p>	<p>Practica utilizată: Activitatea principală a IVB este cercetarea biomedicală, dezvoltarea și inovarea în domeniu reprezintă.</p> <p>Legislația națională: - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare - OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică,</p> <p>Reglementări interne: - ROF - RI - Contractul colectiv de muncă - Rapoarte anuale de activitate</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
--	----	---	--

23. Mediul cercetării

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că se creează cel mai stimulativ mediu de cercetare care să ofere echipamente, facilități și oportunități adecvate, inclusiv pentru colaborarea la distanță în cadrul rețelelor de cercetare și să se asigure de faptul că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind sănătatea și siguranța în activitatea de cercetare. Finanțatorii ar trebui să se asigure că sunt furnizate resurse adecvate care să vină în sprijinul programului de lucru convenit.

	++	<p>IVB asigură condiții optime de muncă pentru angajați, cercetătorii beneficiind de spații de lucru renovate și de aparatură de înaltă performanță, competitivă la nivel internațional, pentru a asigura obținerea de rezultate publicabile sau exploatabile prin alte modalități.</p> <p>Programul de lucru al salariaților din IVB este stabilit prin Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă. În cazul salariaților care au și calitatea de cadru didactic se aprobă program variabil, astfel încât norma didactică și cea de cercetare să poată fi armonizate, cu respectarea normelor de muncă.</p> <p>Se încurajează munca în echipe mixte (sub aspectul specializărilor, vârstei, genului) din diferite laboratoare ale structurii organizatorice, astfel încât atmosfera din institut să fie una deschisă, prietenoasă, bazată pe încredere reciprocă, pe deschiderea la ajutor și generozitatea în transferul de cunoaștere și competențe.</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii au următoarele facilități: posibilitatea de contracte de muncă part-time; tichete de masă pentru cei care au norma de bază la IVB; acces la baze de date de cercetare (ANELIS). De asemenea, nu există restricții privind echipele în care cercetătorii se pot înrola cu acordul șefului ierarhic, cu respectarea responsabilităților pe care deja le dețin.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii), republicată,</p> <p>Reglementări interne: - Regulamentul intern al IVB - Contractul colectiv de muncă, Anexa 7 - Contractele individuale de muncă încheiate cu fiecare salariat în parte</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
24. Condițiile de lucru			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că ansamblul condițiilor de muncă pentru cercetători, inclusiv pentru cei cu dizabilități, oferă flexibilitatea considerată esențială pentru cercetarea de performanță, în conformitate cu legislația națională existentă și cu acordurile naționale sau sectoriale, vizând contractul colectiv de muncă în domeniul cercetării. Acestea ar trebui să vizeze asigurarea condițiilor de muncă care să permită cercetătorilor, atât de sex feminin, cât și a celor de sex masculin, să îmbine familia și munca, copiii și cariera. Angajatorii ar trebui să ia în considerare prelungirea perioadei de "debut în carieră" pentru cei care sunt părinți sau care au avut o pauză, inclusiv concedii de creștere a copiilor, sau care au avut un parcurs atipic, deoarece astfel de situații atrag și riscul renunțării la cariera în cercetare. Astfel, o atenție deosebită ar trebui acordată, printre altele, orelor flexibile de lucru, programului cu timp parțial de muncă (part-time), lucrului de acasă (tele-working), precum și dispozițiilor financiare și administrative care reglementează aceste aranjamente.</p>			
	+/-	<p>Spațiile de lucru sunt modernizate asigurând condiții de muncă adecvate și sigure pentru sănătatea personalului. Angajatorul acordă o atenție deosebită salariaților care revin după o perioadă de întrerupere a activității, în vederea reintegrării armonioase în activitatea</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii au ca facilități: posibilitatea de contracte de muncă part-time; tichete de masă pentru cei care au norma de bază la IVB. Condițiile ambientale de muncă sunt corespunzătoare activității de cercetare.</p> <p>Legislație națională:</p>

		<p>de cercetare. Există prevăzut în CCM posibilitatea de a opta pentru un program de muncă variabil dacă este necesar.</p> <p>IVB nu are capacitatea de a asigura condiții de lucru la sediul unității pentru potențiali salariați cu dizabilități locomotorii. Clădirea istorică nu este prevăzută cu lift și nici nu poate fi modificată în acest sens.</p>	<p>- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii,</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Contractul colectiv de muncă - Contracte individuale de muncă</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>În măsura identificării unei surse financiare pentru consolidarea clădirii construite în 1887 se vor avea în vedere soluții pentru persoane cu dizabilități.</p> <p>Se lucrează la o procedură care să reglementeze condițiile de tele-muncă.</p>
25. Stabilitatea și continuitatea de angajare			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că performanțele personalului implicat în activitatea de cercetare nu sunt subminate de instabilitatea contractelor de muncă și, prin urmare, ar trebui să se angajeze, pe cât posibil, pentru a îmbunătăți stabilitatea condițiilor de angajare, punând astfel în aplicare și permanentizând principiile și termenii stabiliți în Directiva UE privind munca/contractele pe durată determinată (1999). Astfel, angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să prevină ca angajații pe durată determinată să fie tratați diferit față de angajații permanenți aflați pe poziții similare și să prevină abuzul prin care se recurge la utilizarea succesivă a contractelor cu durată determinată. De asemenea, este necesară îmbunătățirea accesului la instruire a angajaților cu contracte de durată determinată și este necesar să se asigure că aceștia sunt la curent cu anunțurile privind existența posturilor permanente.</p>			
	++	<p>La nivelul IVB sunt asigurate stabilitatea și continuitatea de angajare pentru toți salariații. Astfel, cca. 60% din contractele individuale de muncă sunt încheiate pe perioadă nedeterminată. Contracte pe durată determinată sunt întocmite fie pentru angajarea pe posturi vacante temporar sau create specific în cadrul unor proiecte, fie în cazul implicării cercetătorilor în proiecte finanțate din fonduri structurale nerambursabile. Toți salariații beneficiază de aceleași drepturi salariale și sociale. Toate prevederile din contractul colectiv de muncă, inclusiv programul de lucru variabil/flexibil sunt aplicabile tuturor salariaților, indiferent de durata contractului.</p> <p>Nu se întocmesc contracte succesive, conform legislației în vigoare.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Personalul de cercetare R3 – R4 este angajat pe perioadă nedeterminată (95% din totalul funcțiilor).</p> <p>Personalul R1-R2 angajat pe perioadă nedeterminată, reprezintă cca. 80% din totalul funcțiilor. Contractele încheiate pe proiectele de cercetare sau pe proiecte finanțate din fonduri structurale nerambursabile nu depășesc o încărcare de 80 h/lună.</p> <p>Politica managerială este de a identifica personalul motivat, angajat cu contract de munca pe perioadă determinată, pentru a i se face oferta de a trece la contract pe perioadă nedeterminată, acest lucru întâmplându-se și aplicându-se pentru o serie de cazuri în cei mai recentii ani.</p> <p>Legislație națională:</p> <p>- Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, art. 86, alin. (1)</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Contractul colectiv de muncă</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
26. Finanțarea și salariile			

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că cercetătorii beneficiază de condiții corecte și atractive de finanțare și/sau de salarii, respectând prevederi adecvate și echitabile privind securitatea socială (inclusiv beneficii în caz de boală sau pentru cercetătorii care sunt părinți, drepturile la pensie și beneficiile de șomaj) în acord cu legislația națională și cu cea sectorială, vizând contractul colectiv de muncă în domeniul cercetării. Acest principiu se referă la toți cercetătorii, indiferent de stadiul carierei, inclusiv la cercetătorii aflați la debutul carierei, proporțional cu statutul lor juridic, cu performanța și cu nivelul de calificare și/sau cu responsabilitățile acestora.

	++	<p>IVB stabilește condițiile de salarizare și finanțare prin contractul colectiv de muncă la nivel de institut, în corelație cu nivelul de finanțare a activității de cercetare și în conformitate cu legislația națională aplicabilă. Contractele individuale de muncă sunt încheiate cu fiecare salariat în parte pe postul ocupat. Contractele de muncă încheiate pe proiecte, finanțate din surse externe, respectă reglementările stabilite la nivel de program/proiect și normele interne ale IVB. Salariile sunt negociabile, iar cuantumul lor se stabilește în funcție de finanțarea atrasă în IVB prin proiectele de cercetare, în acord cu grila de salarizare prevăzută în CCM. Astfel se creează contextul ca salarizarea să se facă în funcție de performanțele individuale și atingerea indicatorilor stabiliți prin fișele de evaluare a performanțelor individuale.</p>	<p>Practica utilizată: Nivelul de salarizare pe fiecare post este unitar și bazat pe criterii transparente de diferențiere în funcție de gradul științific. Pentru personalul implicat în unul sau mai multe proiecte de cercetare (altele decât cele din Programul Nucleu) se întocmește act adițional la contractul individual de muncă pentru majorarea salariului pe perioadă determinată (în funcție de disponibilitățile financiare din proiecte), ceea ce reprezintă un stimulent pentru cercetatori ca să atragă finanțare pe proiecte Pentru activități suplimentare funcției de bază (de regulă, aspecte administrative sau conducere de proiect Nucleu) se acordă sporuri salariale, ale căror cuantumuri se aprobă anual de Comitetul de Direcție și de Consiliul de administrație. Aceste sporuri sunt prevăzute în Contractul colectiv de muncă.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii - HG 751 / 2017 pentru modificarea anexei la - Hotărârea Guvernului nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare</p> <p>Reglementări interne: Contractul colectiv de muncă (Cap. XII – Salarizarea și alte drepturi salariale; Anexa 10 – Grila de salarizare).</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul</p>
--	----	--	--

27. Echilibrul între sexe

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să vizeze un echilibru între numărul femeilor și cel al bărbaților angajați, de care să se țină cont pentru întregul personal, inclusiv pentru personalul de conducere. Acest lucru ar trebui realizat pe baza unei politici de egalitate a șanselor în procesul de recrutare și în diferitele etape ale derulării carierei, fără însă ca aceasta să aibă prioritate față de criteriile legate de calitate și de competență. Pentru a asigura tratamentul egal, inclusiv comisiile de selecție și de evaluare ar trebui să asigure un echilibru adecvat între numărul femeilor și cel al bărbaților selectați. Și din perspectiva acestui principiu, angajatorii/finanțatorii ar trebui să permită atât femeilor, cât și bărbaților să îmbine viața de familie cu munca, copiii și cariera. Fiecare instituție ar trebui să se asigure că discriminarea pe bază de gen poate fi identificată și soluționată, fără a afecta cariera persoanei în cauză.

	++	La nivelul IVB și la nivelul comunității de	Practica utilizată:
--	----	---	----------------------------

		<p>cercetare din România există un echilibru între numărul bărbaților și cel al femeilor. Pozițiile de conducere sunt ocupate în mod echilibrat de bărbați și femei.</p> <p>În Consiliul științific femeile dețin majoritate. Oportunitățile de acces la orice post de conducere sunt nediscriminatorii.</p> <p>Institutul a elaborat Planul de egalitate de gen pe care îl actualizează periodic, urmărind dinamica indicatorilor specifici.</p>	<p>Numărul de femei depășește pe cel al bărbaților între cercetătorii din institut, fără a se urmări în mod programatic acest lucru.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, capitolul II, art. 5 <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologia de concurs la art. 5: <i>“Concursurile pentru ocuparea posturilor în INCD „Victor Babeș” au caracter deschis, la ele putând participa persoanele care îndeplinesc condițiile de înscriere, fără nicio discriminare legată de sex, origine etnică sau socială, religie, credință, dizabilități, opinii politice, condiție socială sau economică” nu se aplica prevederi discriminatorii privind candidații în funcție de sex, origine etnică sau socială, cetățenie, religie ori credință, dizabilități, opinii politice, condiție socială sau economică”.</i> - Planul egalității de gen - Contractul colectiv de muncă la nivelul IVB, art. 26 prevede zile nelucrătoare 8 martie pentru femei și 19 noiembrie pentru toți salariații. <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
28. Dezvoltarea carierei			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să elaboreze, de preferință în cadrul managementului resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetători în toate etapele carierei, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Aceasta ar trebui să includă disponibilitatea mentorilor care oferă sprijin și îndrumare pentru dezvoltarea personală și profesională a cercetătorilor, motivându-i astfel și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să fie familiarizați cu existența unor astfel de dispoziții și prevederi. Angajatorii trebuie să se asigure că managerii responsabili cu cercetarea asigură un mediu de lucru eficient pentru perfecționarea și dezvoltarea carierei cercetătorilor și îi încurajează să desfășoare activități specifice formării profesionale continue. Angajatorii și finanțatorii trebuie să ia în considerare îmbunătățirea competențelor care trebuie dezvoltate în fiecare etapă a carierei cercetătorilor și trebuie să îi încurajeze pe aceștia să le dobândească și să le pună în practică. De exemplu, cercetătorii vor avea posibilitatea să administreze parțial bugetul unui proiect, sau să aibă rolul de mentor pentru alți cercetători sau studenți.</p>			
	+/-	<p>IVB susține activ participarea cercetătorilor la cursuri și activități care implică dezvoltarea carierei. Sunt vizate instruirile științifice, de management al cercetării și de etică profesională.</p> <p>Managementul IVB încurajează și susține înscrierea tinerilor absolvenți în programe de studii doctorale pentru toți cei aflați la început</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>IVB folosește experiența a două proiecte pentru formarea de doctoranzi și post doctoranzi, finanțate prin fonduri structurale nerambursabile, care au vizat dezvoltarea competenței academice și creșterea capacității științifice a echipelor de cercetare. În cadrul acestor proiecte, a fost implicat un număr semnificativ de tineri cercetători (cca.130).</p> <p>Alte 3 proiecte conduse de cercetători de prestigiu din străinătate au coagulat echipe complexe de cercetare la toate nivelurile (R1-R4).</p>

		<p>de carieră, dar și pentru cei care doresc extinderea competențelor. Până în prezent nu s-a identificat necesitatea realizării unui cadru normativ pentru dezvoltarea carierei în IVB, numărul angajaților fiind redus (inclusiv personalul implicat în activitatea administrativă), iar ghidarea directă este o cale eficientă de susținere și eficientizare a traiectoriei în carieră. Cercetătorii seniori au dovedit disponibilitatea și generozitatea de a sprijini tinerii pentru dezvoltarea carierei și valorificarea oricăror oportunități în această direcție.</p>	<p>Conform normelor interne, R1 poate promova la R2 odată cu înscrierea la doctorat, R2 poate accede la R3 odată cu obținerea titlului de doctor în științe, iar pentru tranziția R3 la R4 este necesară conducerea de proiecte de cercetare. IVB susține implicarea studenților, masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare.</p> <p>Legislație națională: - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare</p> <p>Reglementări interne: - Procedura de proces Educație și formare - Metodologia de concurs - PO-SCIM 10-03 Implicarea studenților, masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: - elaborarea unui plan de dezvoltare a carierei în cercetare, prin care să se programeze periodicitatea concursurilor de ocupare a posturilor de nivel superior pentru R1-R4, accesibile celor care îndeplinesc criteriile de performanță - armonizarea metodologiilor de concurs cu legislația aplicabilă ori de câte ori intervin modificări/completări legislative.</p>
<p>29. Punerea în valoare a mobilității</p>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, interdisciplinare și transdisciplinare, virtuale (colaborare la distanță prin rețele electronice) și/sau fizice, precum și mobilitatea între sectorul public și cel privat, ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor științifice și a dezvoltării profesionale în orice etapă a carierei în care se află cercetătorul. În consecință, angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să construiască astfel de opțiuni în strategia specifică de dezvoltare a carierei în cercetare, să valorifice pe deplin și să recunoască orice experiență de mobilitate în cadrul sistemului de progres/evaluare a carierei. Acest lucru necesită, de asemenea, punerea în aplicare a instrumentelor administrative necesare pentru a permite portabilitatea atât a granturilor, cât și a prevederilor privind securitatea socială, în conformitate cu legislația națională.</p>			
	<p>++</p>	<p>IVB susține activ mobilitatea și participarea cercetătorilor la cursuri și activități care implică dezvoltarea carierei și favorizează traiectoria profesională. Astfel, este încurajată participarea la orice programe de formare profesională la nivel național și internațional în limita fondurilor disponibile, iar managementul IVB nu se opune nici la identificarea, de către cei interesați, a unor resurse și sponsorizări, nominalizate personal, dincolo de bugetului institutului, urmărind ca acțiunile să se desfășoare într-</p>	<p>Practica utilizată: IVB sprijină cercetătorii din afara instituției (inclusiv pe cei din diaspora) să depună proiecte în competiții pentru atragerea de finanțare, cu care să dezvolte grupuri de cercetare în institut. Considerăm că venirea în institut de noi cercetători, cu experiențe diferite este benefică schimbului de idei și informații (sub toate aspectele), favorizând dezvoltarea instituțională pe termen scurt și lung. Pentru ocuparea unui post vacant de cercetare sau pentru avansarea în carieră mobilitățile sunt luate în considerare în fișele de evaluare a personalului.</p> <p>Legislația națională: - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare</p> <p>Reglementări interne: - Procedura de proces Educație și formare</p>

		<p>un cadru legal și transparent. Se încurajează participarea la mobilități de scurtă durată pentru deplasarea la manifestări științifice (congrese, conferințe, workshop-uri, simpozioane), cultivându-se ideea realizării de relații inter-personale care se vor răsfrânge și asupra vizibilității instituționale. Un număr semnificativ de tineri cercetători au beneficiat în ultimii ani de stagii de formare profesională pe perioade cuprinse între 1 și 6 luni, sau chiar mai lungi, inclusiv pentru stagii doctorale.</p> <p>Participarea personalului la activități de formare continuă este decisă fie în mod individual, fie împreună cu seniorii (de exemplu șeful ierarhic direct) pe principiul modelului de urmat într-o diversitate de aspecte profesionale. În multe programe naționale de finanțare a activității de cercetare, portabilitatea granturilor de cercetare este admisă și reprezintă o clauză în contractul de derulare a proiectelor.</p>	<p>CCM <u>Capitolul VIII - Formarea și perfecționarea profesională</u> CCM Anexa 12 – Fișa de evaluare CCM Anexa 6 Act Adițional pentru Clauza de formare profesională</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - creșterea numărului de organizații europene/internaționale din care face parte institutul - participare activă în acțiuni de tip COST pentru stabilirea unor conexiuni pentru asigurarea bazelor pentru mobilități viitoare
<p>30. Accesul la serviciile de orientare a carierei</p>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure de faptul că atât serviciile de consiliere în carieră, cât și asistența privind plasarea forței de muncă, fie în instituțiile în cauză, fie prin colaborare cu alte structuri organizaționale, sunt oferite cercetătorilor în toate etapele carierei, indiferent de situația lor contractuală.</p>			
	<p>+/-</p>	<p>Tinerii cercetători beneficiază, de consiliere pentru oportunități de dezvoltare a carierei profesionale prin stimularea participării lor la mobilități naționale / internaționale, aplicații pentru burse, etc. Nu există restricționări astfel încât tinerii beneficiază de interacțiunea cu cei pe care îi consideră modele.</p> <p>Tradițional, pentru IVB există un istoric de colaborare cu universități din țară și străinătate pentru schimbul de experiență și mobilitatea resursei umane.</p> <p>IVB nu organizează târguri de joburi, dar este</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>La nivelul fiecărui laborator, cercetătorii cu experiență se preocupă de formarea/orientarea/dezvoltarea carierei tinerilor cercetători. Aceștia sunt consiliați cu privire la oportunitățile de dezvoltare a carierei în cercetare și sunt susținuți pentru participarea la manifestări științifice, accesarea de mobilități (cu precădere internaționale), ori aplicarea la burse pentru stagii de formare profesională. Aceste preocupări sunt aplicate în mod egal tinerilor indiferent dacă contractul individual de muncă este pe durată determinată sau nedeterminată, ori presupune normă întreagă sau timp parțial de lucru.</p> <p>Legislația națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare <p>Reglementări interne:</p>

		<p>solicitat și participă la asemenea evenimente. IVB nu asigură asistență în ceea ce privește plasarea forței de muncă, dar se preocupă de a cultiva interesul pentru activitatea de cercetare în rândul studenților de la facultăți cu profiluri relevante.</p>	<p>- Procedura de proces Educație și formare CCM <u>Capitolul VIII - Formarea și perfecționarea profesională</u> CCM Anexa 6 Act Adițional pentru Clauza de formare profesională Sugestii de îmbunătățire: - Identificarea unor structuri organizaționale care să ofere servicii de consiliere în carieră la nivel național - dezvoltarea sistemului de mentorat din IVB și organizarea unor stagii rotative interlaboratoare.</p>
<p>31. Drepturile de proprietate intelectuală</p>			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că cercetătorii aflați în oricare dintre etapele carierei beneficiază de avantajele exploataării (dacă există) rezultatelor cercetărilor prin mijloace de protecție juridică / legală și, în special, prin protecția corespunzătoare a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a drepturilor de autor. Politicile și practicile ar trebui să precizeze ce drepturi aparțin cercetătorilor și/sau, după caz, angajatorilor sau altor părți interesate, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale externe, după cum poate fi prevăzut în cadrul acordurilor specifice de colaborare sau al altor tipuri de acorduri, încheiate între părți.</p>			
	<p>+/-</p>	<p>IVB susține și monitorizează protecția drepturilor de proprietate intelectuală, atât în acțiunile de publicare a rezultatelor cercetării, cât și atunci când se estimează un potențial de valorificare economică a acestora.</p> <p>Se are în vedere și furnizarea de asistență de specialitate, din resurse interne sau cu experți externi, pentru acțiuni precum depunerea de cereri de brevet, înregistrare copyright etc.</p> <p>Recompensarea financiară a cercetătorilor inventatori este prevăzută a se efectua atunci când brevetele vor intra în exploatare economică prin cele stipulate în contractele aferente. Dincolo de aceste aspecte, activitățile de publicare și brevetare sunt menționate în rapoartele de activitate anuale și reprezintă indicatori pentru accesarea de poziții profesionale de nivel superior.</p>	<p>Practica utilizată: Compartimentul juridic asigură consultanță minimală privind protecția proprietății intelectuale pentru personalul de cercetare.</p> <p>Există un compartiment de marketing științific care se implică în găsirea modalităților de colaborarea cercetătorilor cu mediul socio-economic pentru dezvoltare de metode / tehnologii, bazate pe rezultatele din cercetare.</p> <p>CCM prevede un contract cadru privind invențiile de serviciu.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție - Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe , republicată - Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu</p> <p>Reglementări interne: - PO-SCIM 07_01 Valorizarea rezultatelor cercetării - PO SCIM 07-05 Managementul inovării - PO SCIM 07-06 Protejarea proprietății intelectuale - CCM – Anexa 5 Contract privind invențiile de serviciu</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: - Redactarea unor acorduri specifice de colaborare pentru valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și a drepturilor de autor ale cercetătorilor din IVB, în acord cu legislația în domeniu - Instruirea cercetătorilor în domeniul protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală.</p>

32. Coautoratul

În cadrul procesului de evaluare, coautoratul ar trebui să fie privit pozitiv de către instituții, ca dovadă a unei abordări stimulative a cercetării. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui, prin urmare, să elaboreze strategii, practici și proceduri pentru a oferi cercetătorilor, inclusiv celor aflați la începutul carierei, condițiile cadru necesare pentru ca aceștia să poată beneficia de dreptul de a fi recunoscuți și trecuți în lista de autori și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor efective, drept co-autori ai lucrărilor științifice, brevetelor etc., sau să-și publice propriile rezultate ale cercetării în mod independent față de opțiunile îndrumătorilor lor.

	+/-	<p>Principiul de bază trebuie să fie următorul: contribuțiile la elaborarea de publicații și brevete sunt recunoscute și împărțite între coautori, în funcție de practicile și standardele internaționale recunoscute (http://www.icmje.org/), indiferent de gradul lor științific, perioada de angajare sau ordinea autorilor, inclusiv pentru studenți și doctoranzi.</p> <p>IVB respectă regulile de calificare drept autori/co-autori ai lucrărilor publicate, sistematizate de International Committee of Medical Journal Editors. Stabilirea contribuției efective a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare și a calificării drept coautor al unei lucrări științifice respectă cele patru condiții cumulative: (i) contribuția să fie semnificativă; (ii) implicarea în elaborarea manuscrisului și revizia finală; (iii) participarea la decizia privind forma finală sub care va fi trimis la revista selectată; (iv) acordul pentru asumarea responsabilității atât pentru partea practică realizată, cât și pentru toate aspectele susținute în lucrare, inclusiv pentru aspectele de etică profesională.</p> <p>Procedurile SCIM relevante (protejarea proprietății intelectuale, managementul inovării, valorizarea rezultatelor cercetării) sunt accesibile pe intranet.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Cercetătorii sunt încurajați să valorifice rezultatele cercetării pe cele mai adecvate căi (articole de specialitate, brevete, comunicări la manifestări științifice) fiind recunoscuți ca prim autori/autori corespondenți sau co-autori în conformitate cu practica internațională în domeniu. Contribuțiile fiecărui autor sunt stabilite în funcție de aprecierea și propunerile directorului de proiect și/sau autorului principal/autor corespondent și sunt aprobate de toți membrii echipei.</p> <p>Persoanele care ocupă poziții de tehnicieni și absolvenți de studii universitare de scurtă durată, au contribuții deosebite în obținerea de rezultate și analizarea acestora pot fi trecute co-autori în lista de autori a articolelor</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none">- Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție- Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată- Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none">- PO SCIM 07-05 Managementul inovării- PO SCIM 07-06 Protejarea proprietății intelectuale- PO-SCIM 07_01 Valorizarea rezultatelor cercetării- CCM – Anexa 5 Contract privind invențiile de serviciu <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none">- Instruiri anuale ale cercetătorilor în domeniul co-autoratului (calificarea drept autor/co-autor, al protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală).
--	-----	---	--

33. Instruirea

Predarea este un mijloc esențial pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, prin urmare, trebuie considerat ca o opțiune importantă în parcursul carierei

cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile didactice nu trebuie să fie excesive și nu ar trebui să împiedice cercetătorii, în special pe cei aflați la începutul carierei, să își desfășoare activitățile de cercetare. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să se asigure că atribuțiile didactice sunt remunerate adecvat și luate în considerare în evaluare/sistemele de evaluare și că timpul dedicat de personalul senior pentru formarea cercetătorilor aflați la început de carieră ar trebui să fie considerat parte a angajamentului lor didactic. Ca parte a dezvoltării profesionale a cercetătorilor, este necesară instruirea adecvată pentru activitățile de predare și coaching / îndrumare.

	++	<p>Managementul din IVB se preocupa constant pentru transmiterea cunoștințelor și competențelor între generații. Pentru aceasta, institutul se bazează pe tot personalul cu studii superioare angajat în activitatea de cercetare, inclusiv pe cercetătorii care sunt și cadre didactice. Este cultivată capacitatea cercetătorilor de a prezenta rezultatele cercetării în rapoartele periodice de progres a cercetărilor atât la nivelul echipelor din laboratoare, cât și la nivel instituțional, inclusiv capacitatea de a comunica despre progresele domeniului științific în care își desfășoară cercetarea. Acest tip de comunicare se realizează prin întâlniri de tip Journal club sau seminarii metodologice de prezentare a unor noi metode și tehnici de lucru.</p>	<p>Practica utilizată: În cadrul laboratoarelor, respectiv echipelor de lucru se desfășoară regulat dezbateri ale progreselor în temele de cercetare. Journal club Seminarii metodologice Școala din vacanță (o valorificare a capacității de formator a cercetătorilor)</p> <p>Legislație națională: Nu este cazul</p> <p>Reglementări interne: - PS-SCIM-12 Informarea și comunicarea - PO-SCIM-10-03 Implicarea studenților, masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare - PP Educație și formare</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
--	----	---	---

34. Plângerile și recursurile

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să stabilească, în conformitate cu normele și reglementările naționale, proceduri adecvate, eventual sub forma unei persoane imparțiale (de tipul Ombudsman) sau a unei Comisii de etică în cercetare, care să se ocupe de plângerile/apelurile cercetătorilor, inclusiv de cele referitoare la conflictele dintre îndrumători / seniori și cercetătorii aflați la începutul carierei. Astfel de proceduri ar trebui să ofere întregului personal de cercetare asistență confidențială și informală în rezolvarea conflictelor legate de muncă, a litigiilor și plângerilor, cu scopul de a promova un tratament corect și echitabil în cadrul instituției și de a îmbunătăți calitatea generală a mediului de lucru.

	++	<p>Nu există instituția de <i>Ombudsman</i> la nivelul IVB. Institutul este o organizație mică, astfel încât orice posibil incident referitor la derularea activității curente, concretizat în mod formal, este luat în considerare și oferit către analiză forurilor instituționale</p>	<p>Practica utilizată: Orice inconvenient care poate apărea se poate rezolva amiabil la nivelul structurii organizatorice în care se ivește. Dacă sunt depășite competențele și responsabilitățile, se caută soluții la nivel ierarhic superior. Rezolvarea reclamațiilor privind aspecte de natură etică revin Comisiei de etică. Abaterile disciplinare (atunci când acestea nu presupun încălcarea Codului de</p>
--	----	--	---

		<p>competente în soluționare (comisie de etica, comisie de cercetare disciplinara, etc.). Cei implicați sunt încurajați prin normativele interne să semnaleze aspectele pe care le consideră a trebui să fie îmbunătățite.</p> <p>Comisia de etică se poate implica în diverse tipuri de conflicte/plângeri ivite între cercetători.</p> <p>Comisia de cercetare disciplinară analizează și abaterile legate de relațiile de muncă ale cercetătorilor cu conducerea IVB.</p>	<p>etică) sunt de competența comisiilor de disciplină.</p> <p>Conflictele privind drepturile și condițiile de muncă se rezolvă prin intermediul Comisiei Paritare între management și reprezentanții salariaților.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare - Legea 53 / 2003, Codul muncii, art. 247 – 252 referitor la Comisia de Disciplină <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) - Regulament intern (RI) - PO-SCIM-01-01 Training etic - PO-SCIM 01-02 Cercetare disciplinară <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul.</p>
35. Participarea la procesul de decizie			
<p>Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să recunoască participarea acestora la organismele de luare a deciziilor ca pe deplin legitimă și de dorit, astfel încât aceștia să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor pentru care lucrează, astfel încât acestea să le protejeze și să le promoveze interesele colective, ca profesioniști, și să contribuie activ la funcționarea instituției din care aceștia fac parte.</p>			
	++	<p>Reprezentanții salariaților sunt aleși periodic prin votul direct al angajaților și reprezintă personalul salariat în orice situație care impune decizii, pe baza consultării acestora.</p> <p>Membrii Consiliului științific sunt aleși pentru un mandat de 4 ani, prin votul tuturor cercetătorilor R1 – R4.</p> <p>Consiliul științific este forul decizional în privința activității științifice și a politicii de dezvoltare instituțională, are reprezentanți din toate compartimentele, iar deciziile sunt comunicate direct personalului IVB și postate pe intranet.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Cercetătorii sunt reprezentați în organele de conducere și de luare a deciziilor (Consiliul științific, Comitet de direcție). Conducerea executivă a instituției include un director științific și un secretar științific care provin din rândurile cercetătorilor. Aceste funcții sunt obținute prin concurs organizat conform legislației naționale.</p> <p>Evaluările anuale, care se bazează pe o autoevaluare, sunt avizate de șefii de laborator și supervizate de directorul general.</p> <p>În aspecte administrative și privind mediul de lucru, cercetătorii sunt sprijiniți de reprezentanții salariaților, care participă în interesul salariaților la revizuirea periodică a Contractului colectiv de muncă, la negocierile salariale și alte aspecte privind condițiile de muncă.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROF - RI

			- Statutul Consiliului științific - PO-SCIM-11-01 Managementul specific INCD „Victor Babeș” Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.
--	--	--	--

Cursuri de perfecționare și dezvoltare profesională

36. Relația cu coordonatorii (directorii/responsabilii proiectelor de cercetare, șefii de laborator)

Cercetătorii care se află în faza de formare/training ar trebui să stabilească o relație structurată, periodică și directă cu cei care le coordonează activitatea și, după caz, cu reprezentanții facultăților / departamentelor pentru a profita pe deplin de relația cu aceștia. Aceasta include ținerea evidenței tuturor progreselor lucrărilor și a rezultatelor cercetării, obținerea de feedback prin intermediul rapoartelor și seminarelor, aplicarea acestui feedback și lucrul în conformitate cu programele, etapele, punctele cheie și / sau rezultatele/livrabilele cercetării convenite.

	++	<p>Contextul instituțional favorizează o interacțiune directă, continuă cu coordonatorii activității de cercetare în proiectele de cercetare.</p> <p>Se încurajează interacțiunea imediată între coordonatori și membrii echipei atunci când apar probleme de a căror soluționare depinde bunul mers al cercetării.</p> <p>Atunci când problemele vizează activitatea unor experți din afara instituției (prezenți în institut în baza înțelegerilor instituționale, conform PO-SCIM-10-03) se facilitează, după caz, și interacțiunea cu coordonatorul de la instituția de origine.</p> <p>Coordonatorii proiectelor de cercetare sau ai pachetelor de lucru se implică în rezolvarea unor probleme administrative care pot apărea și care pot influența eficiența muncii de cercetare a membrilor echipelor. Soluțiile se pot identifica la nivelul structurii sau se poate solicita sprijinul managementului superior.</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii sunt coordonați după regula deschiderii depline către soluționarea oricăror probleme care ar putea afecta activitatea de cercetare.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare - Legea 53 / 2003, Codul muncii</p> <p>Reglementări interne: - ROF - ROI - PO-SCIM-10-03 Implicarea studenților, masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
--	----	---	---

37. Coordonarea și responsabilitățile manageriale

Cercetătorii experimentați / seniori ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multilateral de coordonatori profesionali, mentori, consilieri de carieră și de etică

profesională, lideri, coordonatori de proiecte, manageri sau comunicatori științifici. Ei trebuie să îndeplinească aceste sarcini la cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce privește rolul lor de îndrumători sau mentori ai cercetătorilor, cercetătorii seniori ar trebui să dezvolte o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii tineri/novici, pentru a stabili condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și pentru dezvoltarea ulterioară de succes a carierei acestora.

	++	Fiecare leader de grup este responsabil cu activitățile de îndrumare și formare a tinerilor cercetători din subordine și este încurajată dezvoltarea unor relații constructive cu transferul eficient de cunoștințe. Numărul mare de cercetători care sunt și cadre didactice vine în sprijinul formării tinerilor pentru cercetare. Se acordă atenție formării teoretice și practice a tinerilor cercetatori, dar și pregătirii lor în domeniul managementului de proiect. Nu sunt ignorate în aceste instruirii, mai mult sau mai puțin programatic desfășurate, aspectele privind riscurile din activitatea de cercetare și modalități de management specific al acestora.	<p>Practica utilizată: Aspectele urmărite se oficializează prin sesiuni de tip Journal club, dezbateri asupra progreselor în proiectele de cercetare, inclusiv asupra metodelor de coordonare a activității de cercetare în cadrul proiectului, seminare metodologice, acțiuni de sprijinire a tinerilor în conceperea și depunerea de proiecte în competițiile de finanțare a cercetării dedicate (de exemplu, cele adresate postdoctoranzilor, sau formării de tinere echipe).</p> <p>Legislație națională: Nu este cazul</p> <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROI - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) - Fișele de post - Procedura de proces Cercetare dezvoltare - PS-SCIM-03 Procedura competență și performanță - PS-SCIM 07 Procedura Monitorizarea performanțelor <p>Sugestii de îmbunătățire Nu este cazul</p>
--	----	---	--

38. Dezvoltarea profesională continuă

Cercetătorii aflați în toate stadiile carierei ar trebui să încerce să se dezvolte în mod continuu prin actualizarea și extinderea regulată a abilităților și competențelor lor. Acest lucru se poate realiza printr-o varietate de mijloace, incluzând, dar fără a se limita la acestea, instruirii formale, workshop-uri, conferințe și e-learning.

	++	IVB se preocupă pentru dezvoltarea competențelor cercetătorilor cu scopul de a asigura performanța în cariera de cercetare. Preocuparea vizează în special tinerii cercetători care sunt stimulați să participe la manifestări științifice în aria lor de expertiză profesională. Participarea la activități de formare continuă este decisă în mod individual sau în acord cu șeful direct, fiind un obiectiv important în Planul strategic de	<p>Practica utilizată: IVB a derulat proiecte finanțate din fonduri naționale și fonduri europene nerambursabile care au permis participarea multor tineri cercetători la programe de formare profesională. IVB organizează anual Conferințele “Victor Babeș” și Sesiunea științifică anuală a institutului, cu participarea unor reputați invitați români sau străini, care constituie o modalitate de educație continuă pentru cercetătorii din IVB.</p> <p>Legislația națională: - Legea nr. 319/2003</p>
--	----	---	--

		<p>dezvoltare a IVB.</p> <p>Conducerea IVB are preocupări permanente de dezvoltare a modalităților de instruire eficientă, realizarea de workshopuri, conferințe tematice și sesiuni de e-learning. În fiecare an se organizează o conferință la care este invitat un cercetător de recunoscut la nivel mondial (și se acordă acestuia titlul de Cercetător onoric al institutului, https://www.ivb.ro/honorary-scientist) și se organizează o conferință anuală unde sunt invitați lectori recunoscuți la nivel mondial ca fiind de succes.</p>	<p>Reglementări interne:</p> <p>- Procedura de proces Educație și formare CCM <u>Capitolul VIII - Formarea și perfecționarea profesională</u></p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul.</p>
39. Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii ar trebui să se asigure că toți cercetătorii, în orice stadiu al carierei lor, indiferent de tipul de contract de muncă, au posibilitatea de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității lor de angajare prin accesul la măsuri pentru dezvoltarea continuă a abilităților și competențelor lor. Astfel de măsuri ar trebui evaluate în mod regulat în ceea ce privește accesibilitatea, eficiența lor și măsura în conduc la îmbunătățirea competențelor, abilităților și motivației cercetătorilor.</p>			
	++	<p>Cercetătorii au posibilitatea de a participa la orice program de formare profesională la nivel național și internațional, în limita fondurilor disponibile. Se încurajează participarea la mobilități de scurtă durată la conferințe, workshop-uri, simpozioane etc.</p> <p>Mulți tineri cercetători au beneficiat de stagii de formare profesională cu perioada cuprinsă între 1 și 6 luni. Cercetătorii din institut sunt încurajați să se preocupe de atragerea și formarea tineri lor cercetatori. Sunt vizați inclusiv studenții care dovedesc interes pentru activitatea de cercetare, iar calitatea de cadre didactice a unui număr însemnat de cercetători din institut favorizează aceste acțiuni.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>În cadrul evaluărilor anuale sau a concursurilor de promovare pe poziții de cercetare superioare, participarea la stagii de formare profesională este punctată.</p> <p>IVB organizează anual Conferințele "Victor Babeș" respectiv Sesiunea științifică anuală a institutului cu participarea unor renumiți invitați români sau străini care constituie nu numai o modalitate de dezvoltare a carierei profesionale, ci și o posibilitate de a aranja stagii de pregătire a tinerilor cercetatori în laboratoare din străinătate.</p> <p>Este folosită orice oportunitate financiară pentru derularea programului „Școala din vacanță”, menită și inițierea teoretic și practic a studenților în activitatea de cercetare.</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Procedura de proces Educație și formare CCM <u>Capitolul VIII - Formarea și perfecționarea profesională</u> CCM, Anexa 6 Act Adițional pentru Clauza de formare profesională PO-SCIM-10-03 Implicarea studenților, masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p>

			Nu este cazul.
40. Supervizarea			
<p>Angajatorii și / sau finanțatorii ar trebui să se asigure că există o persoană, identificată în mod clar, ca fiind cea la care pot apela cercetătorii începători pentru îndeplinirea sarcinilor lor profesionale, și ar trebui să informeze cercetătorii în consecință. Asemenea aranjamente ar trebui să definească în mod clar că supervizorii propuși au suficientă expertiză pentru îndrumarea cercetării, au disponibilitatea de timp, cunoștințele, experiența, competența și angajamentul necesare pentru a oferi sprijinul adecvat stagiului în cercetare și pentru a asigura procedurile necesare de evaluare și revizuire a progresului înregistrat, precum și mecanismele de feedback necesare.</p>			
	+/-	<p>Orice cercetător, inclusiv cei nou angajați, este în directă legătură cu: (i) directorul proiectului de cercetare în care este angajat; (ii) șeful laboratorului în care este angajat; (iii) managementul superior (directorul general, directorul științific, directorul economic, secretarul științific).</p> <p>Rezolvarea problemelor care pot apărea în activitatea oricărui cercetător se face prin implicarea ierarhică a celor menționați, în funcție de atribuțiile acestora.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Directorul de proiect coordonează și instruește membrii echipei în tot ce ține de activitatea de cercetare în respectivul proiect; relația profesională dintre directorul de proiect și membrii echipei de cercetare poate rezolva și probleme care depășesc sfera științifică, în funcție de context și atribuțiile stabilite prin normativele instituționale.</p> <p>Șeful de laborator intervine ori de câte ori competențele și/sau atribuțiile directorului de proiect sunt depășite prin specificul problemei apărute.</p> <p>Rezolvarea unor aspecte de o complexitate care depășește potențialul de soluționare al structurii organizatorice de bază (laboratorul) se face cu implicarea managementului superior, în următoarea ordine: secretar științific, director științific și/sau director economic (după caz), director general. Se urmărește scurtarea la maximum a timpului necesar soluționării problemelor, astfel încât activitatea de cercetare să nu fie afectată.</p> <p>Legislația națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codul muncii <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RI - Procedura de proces Cercetare dezvoltare - Contractul colectiv de muncă - Contractul individual de muncă - Fișa postului - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf) - PS-SCIM-03 Competență și performanță - PS-SCIM-07 Monitorizarea performanțelor - PS-SCIM-10 Supravegherea

			<ul style="list-style-type: none">- PS-SCIM-11 Continuitatea activității masteranzilor, doctoranzilor și post-doctoranzilor în activitatea de cercetare <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none">- Îmbunătățirea sistemului de evaluare a progreselor în cercetare, cu accent pe analiza calitativă a rezultatelor cercetării sau a activităților conexe- Implementarea unui sistem de feedback din partea celor instruiți și o procedură pentru evaluare a supervisorilor și mentorilor.
--	--	--	---