

## 1. ORGANISATIONAL INFORMATION

Please provide a limited number of key figures for your organisation. Figures marked \* are compulsory.

STAFF & STUDENTS*	FTE
Total researchers = staff, fellowship holders, bursary holders, PhD. students either full-time or part-time involved in research	70
Of whom are international (i.e. foreign nationality)	1
Of whom are externally funded (i.e. for whom the organisation is host organisation)	0
Of whom are women	47
Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor	25
Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level	12
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level	10
Total number of students (if relevant)	0
Total number of staff (including management, administrative, teaching and research staff)	120
*At 31.12.2022	
RESEARCH FUNDING (figures for most recent fiscal year)	€
Total annual organisational budget**	3.159.996
Annual organisational direct government funding (designated for research)	0
Annual competitive government-sourced funding (designated for research, obtained in competition with other organisations – including EU funding)	2.678.336
Annual funding from private, non-government sources, designated for research	19.974
**According to VBI's budget execution (as in 2022) *** 1EUR= 4,9474 lei (annual average exchange rate according to the National Bank of Romania)	
ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)	
The Victor Babeş National Institute of Pathology in Bucharest (www.ivb.ro), founded in 1887, is a reference center for medical research in Romania. Our mission is to discover the molecular and cellular mechanisms involved in various pathologies, from non-communicable diseases to tumor pathology. Our efforts are focused on identifying early diagnosis markers and personalized therapies. IVB provides specialized diagnostic services for patients and research services. IVB has modern laboratories for pathology, genetics, molecular biology, biochemistry, electron microscopy and an authorized animal facility. Complementary techniques are available for cellular and molecular imaging at high resolution, genomic and proteomic technologies.	

## 2. STRENGTHS AND WEAKNESSES OF THE CURRENT PRACTICE:

Please provide an overview of the organisation in terms of the current strengths and weaknesses of the current practice under the four thematic headings of the Charter and Code at your organization.

Thematic heading of the Charter and Code	STRENGTHS and WEAKNESSES
Ethical and professional aspects	<p><b>Strengths:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Etica:</b> IVB dispune de un <b>Cod de etică</b> la nivel instituțional. În institut cercetătorii cunosc și respectă principiile etice care guvernează activitatea de cercetare în domeniul lor de competență. Respectarea principiilor cuprinse în acest cod este asigurată de Comisia de etică a institutului care cuprinde și specialiști din afara unității.</li> <li><b>Aspecte profesionale:</b> Direcțiile de cercetare la nivelul institutului sunt actualizate periodic pentru a fi în acord cu direcțiile strategice finanțate la nivel național și european, în domeniul biomedical. Astfel, cercetătorii au libertatea de a iniția activități de cercetare în conformitate cu cerințele programelor la care intenționează să participe. Nu există îngrădiri / limitări ale temelor de cercetare propuse ori asupra parteneriatelor care sunt inițiate. De asemenea, cercetătorii participă în emisiuni adresate publicului larg, pentru a promova activitatea de cercetare desfășurată în institut, existând proceduri prin care se creează cadrul pentru încurajarea acțiunilor de diseminare și comunicare a rezultatelor activității de cercetare, inovare, educație. Monitorizarea acestor acțiuni este realizată de Consiliul științific iar rezultatele sunt consemnate în Raportul anual de activitate în secțiunea dedicată. Recent, la nivelul IVB a fost înființat un <b>Centru de transfer tehnologic</b> iar compartimentul juridic asigură consultanță în ceea ce privește drepturile de proprietate intelectuală. Există facilități aflate la dispoziția cercetătorilor pentru stocarea informațiilor/datelor de cercetare. La nivelul institutului este implementată legislația cu privire la confidențialitatea și protecția datelor cu caracter personal.</li> <li><b>Aspecte economico-financiare:</b> Compartimentele de specialitate (economico-financiar, juridic, etc) asigură consultanță încă din etapa depunerii ofertelor de proiect. Pe parcursul implementării proiectelor acesta verifică în mod sistematic corectitudinea cheltuielilor precum și conformitatea cu cele prevăzute în contractul de finanțare astfel încât activitățile de cercetare derulate și costurile aferente acestora să fie în acord cu obiectivele și rezultatele intermediare sau finale (după caz) ale proiectului. Atunci când situația o impune, pentru motive bine justificate, departamentul economico-financiar asigură asistență de specialitate în vederea rectificării, cu acordul Autorităților Contractante, a bugetului de proiect. De asemenea, 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 intrări-ieșiri stocuri materiale, casarea activelor fixe și a obiectelor de inventar. INCNVB are</li> </ol>

	<p>compartiment de audit intern, cunoscute atât de persoanele implicate în activitatea de cercetare (șefi de laborator, directori de proiecte) cât și de personalul din compartimentele suport</p> <p><b>Weaknesses:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Etica:</b> Codul de etică și componența comisiei de etică sunt postate pe portalul <a href="http://www.ivb.ro">www.ivb.ro</a>, 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 sau își vor desfășura activitatea în institut. De asemenea, deși la nivelul IVB sunt diseminate documentele privind principiile de etică și conduită profesională, trebuie îmbunătățită comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii acestora.</li> <li><b>2. Aspecte profesionale:</b> Deși la nivel de institut există o platformă electronică dedicată rezultatelor obținute din activitatea de cercetare, aceasta nu este actualizată în timp real. Pentru centrul de transfer tehnologic recent înființat se impune actualizarea statutului și redactarea procedurilor de lucru, în acord cu legislația națională. Ușor ar fi și includerea în planul de formare profesională din perioada imediat următoare a participării la cursuri de specialitate pentru 1-2 persoane din departamentul de resurse umane. Conducerea institutului și consiliul științific vor acorda o atenție deosebită pentru sporirea sferei de jurnaliști și oameni din mass media cu care cercetătorii institutului să relaționeze pentru promovarea și popularizarea activității de cercetare.</li> <li><b>3. Aspecte economico-financiare:</b> Deși la nivel instituțional compartimentele de specialitate asigură asistență în vederea depunerii ofertelor respectiv derulării proiectelor, cerințele diferite ale Autorităților Contractante fac uneori dificilă comunicarea dintre cercetători și personalul suport.</li> </ol>
<p><b>Recruitment and selection</b></p>	<p><b>Strengths:</b></p> <p>Procesul de angajare pentru posturile vacante este realizat prin concurs public, organizat în conformitate cu dispozițiile legislației naționale și cu metodologiilor interne. Recrutarea se realizează printr-un mecanism transparent presupunând afișarea condițiilor de concurs (tematică, bibliografie, cerințelor postului, nivelul de competență, calendarul concursului, etc) pe portalul <a href="http://www.ivb.ro">www.ivb.ro</a>, prin publicarea într-un ziar de largă circulație națională, prin afișarea anunțului de concurs la avizierul institutului și, acolo unde situația o impune, pe portalul euraxess și ancsjobs. 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. Experiența candidaților în alte instituții sau în alte domenii este încurajată, în măsura în care este relevantă pentru postul vizat iar variațiile din activitatea profesională nu sunt penalizate. Candidații nu sunt supuși nici unei discriminări pe criterii de sex, vârstă, etnie, naționalitate sau origine socială, religie sau convingeri religioase, limbă, handicap, opinie politică, condiție socială sau economică.</p> <p><b>Weaknesses:</b></p> <p>Nu toate posturile vacante sunt comunicate pe platforme care asigură vizibilitate națională / internațională (ancsJobs, Euraxess). Metodologiile de concurs, legislația națională, celelalte informații referitoare la derularea concursului sunt disponibile doar în limba română. De asemenea, materialele publicate nu conțin informații referitoare la condițiile de muncă, de retribuire și a perspectivele de dezvoltare a carierei. În același timp, metodologia de concurs la nivel instituțional nu conține aspecte care să stabilească criteriile de expertiză științifică pentru selectarea membrilor comisiilor de concurs, care sunt reglementate prin lege, și nu se face publică componența comisiilor de concurs.</p>
<p><b>Working conditions</b></p>	<p><b>Strengths:</b></p> <p>IVB este recunoscut la nivel național ca una dintre instituțiile de varf în domeniul cercetării biomedicale, inclusiv datorită expertizei cercetătorilor săi. Indiferent de nivelul de carieră, IVB îi recunoaște pe cercetători ca fiind profesioniști în domeniu, și încurajează constant dezvoltarea carierei lor. Sunt asigurate 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, stabilit prin Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă permite posibilitatea de a opta pentru un program de muncă variabil dacă există o motivație temeinică iar pentru salariații care au și calitatea de cadru didactic se aprobă un program variabil, astfel încât norma didactică și cea de cercetare să poată fi armonizate, cu respectarea duratelor de muncă. IVB acordă o atenție deosebită salariatelor care revin după o perioadă de întrerupere a activității, în vederea reintegrării armonioase în activitatea de cercetare.</p> <p>Stabilitatea și continuitatea de angajare sunt asigurate 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, sau în cazul implicării cercetătorilor în proiecte finanțate din fonduri structurale nerambursabile.</p> <p>Salariile sunt negociabile, iar quantumul lor se stabilește în funcție de finanțarea atrasă în IVB prin proiectele de cercetare, în acord cu grila de salarizare prevăzută în CCM creîndu-se contextul ca salarizarea să se facă în funcție de performanțele individuale și atingerea indicatorilor stabiliți prin fișele de evaluare a performanțelor individuale. Astfel, 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 cercetători pentru atragerea de finanțare pe proiecte Pentru activități suplimentare funcției de bază se acordă sporuri salariale (prevăzute în CCM), ale căror quantumuri se aprobă anual de Comitetul de Direcție și de Consiliul de administrație.</p> <p>În ceea ce privește oportunitățile de dezvoltare a carierei, angajatorul se preocupă activ de participarea cercetătorilor la instruire științifică, de management al cercetării și de etică profesională.</p>

	<p>Este încurajată participarea la orice programe de formare profesională la nivel național și internațional în limita fondurilor disponibile, 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. Este încurajată înscrierea tinerilor absolvenți în programe de studii doctorale pentru toți cei aflați la început de carieră, dar și pentru cei care doresc extinderea competențelor. Compartimentul juridic din IVB oferă consultanță privind protecția proprietății intelectuale pentru personalul de cercetare iar nou înființatul Centru de Transfer Tehnologic va trebui să asigure suportul pentru colaborarea cu mediul social și economic și în vederea valorificării tehnologiilor rezultate din CDI.</p> <p>În institut, cercetătorii sunt recunoscuți ca autori independenți și coautori în conformitate cu practica internațională în domeniu. Astfel, 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: <b>(i)</b> contribuția să fie semnificativă; <b>(ii)</b> implicarea în elaborarea manuscrisului și revizia finală; <b>(iii)</b> participarea la decizia privind forma finală sub care va fi trimis la revista selectată; <b>(iv)</b> acordul pentru asumarea responsabilității atât pentru partea practică realizată, cât și pentru toate aspectele susținute în lucrare, inclusiv pentru aspectele de etică profesională iar procedurile relevante în domeniu sunt accesibile tuturor cercetătorilor.</p> <p>În ceea ce privește plângerile și recursurile, deși institutul nu dispune de instituția de <i>Ombudsman</i>, organizația fiind una mică, acestea sunt luate în considerare pentru analiză și soluționare de către forurile instituționale competente (comisie de etică, comisie de cercetare disciplinara, etc.). Astfel, rezolvarea reclamațiilor privind aspecte de natură etică revin Comisiei de etică, abaterile disciplinare (atunci când acestea nu presupun încălcarea Codului de etică) sunt de competența comisiilor de disciplină iar conflictele privind drepturile și condițiile de muncă se rezolvă prin intermediul Comisiei Paritare între management și reprezentanții salariaților.</p> <p>Cercetătorii sunt reprezentați în organele de conducere și de luare a deciziilor (Consiliul științific, Consiliu de administrație). Conducerea executivă a instituției include un director științific și un secretar științific care provin din rândurile cercetătorilor, funcțiile fiind obținute prin concurs conform legislației în vigoare. 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><b>Weaknesses:</b></p> <p>IVB nu are capacitatea de a asigura condiții de lucru la sediul unității pentru potențiali salariați cu mobilitate redusă. Clădirea istorică nu este prevăzută cu lift și nici nu poate fi modificată în acest sens. Totuși, în măsura identificării unei surse financiare pentru consolidarea clădirii construite în 1887 se vor avea în vedere soluții pentru persoane cu dizabilități.</p> <p>Pe de altă parte deși este reglementată prin lege, la nivelul unității nu a fost finalizată procedura privind desfășurarea activității la distanță (tele-muncă).</p> <p>Deși, până în prezent nu a fost identificată necesitatea întocmirii unui cadru normativ pentru dezvoltarea carierei în IVB, aceasta realizându-se prin mentoratul efectuat de către cercetătorii seniori în ceea ce privește sprijinirea tinerilor pentru dezvoltarea carierei și valorificarea oricăror oportunități în această direcție, apreciem că ar fi utilă elaborarea unei proceduri care să fundamenteze la nivel principii generale aceste aspecte. În acest context, identificarea unor structuri organizaționale care să ofere servicii de consiliere în carieră poate constitui un sprijin important.</p> <p>Deși regulile privind proprietatea intelectuală și autoratul / coautoratul sunt accesibile tuturor cercetătorilor fiind postate pe rețeaua intranet, apreciem ca fiind utile organizarea periodică a unor sesiuni de instruire a cercetătorilor în domeniul protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală.</p>
<p><b>Training and development</b></p>	<p><b>Strengths:</b></p> <p>În ceea ce privește relația cu coordonatorii (directorii/responsabilii proiectelor de cercetare, șefii de laborator), contextul instituțional favorizează o interacțiune directă, continuă cu coordonatorii activității de cercetare în proiectele de cercetare, fiind stimulată interacțiunea imediată între coordonatori și membrii echipei atunci când apar probleme de a căror soluționare depinde bunul mers al cercetării.</p> <p>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 cercetători, 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> <p>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 dezvoltare a IVB.</p> <p>Conducerea IVB are preocupări permanente de dezvoltare a modalităților de instruire eficientă, realizarea de workshop-uri, conferințe tematice și sesiuni de e-learning. În fiecare an se</p>

	<p>organizează o conferință la care este invitat un cercetător de recunoscut la nivel mondial (și se acordă acestuia titlul de Cercetător onorific al institutului, <a href="https://www.ivb.ro/honorary-scientist">https://www.ivb.ro/honorary-scientist</a>) și se organizează o conferință anuală unde sunt invitați lectori recunoscuți la nivel mondial ca fiind de succes.</p> <p>Se încurajează participarea la mobilități de scurtă durată la conferințe, workshop-uri, simpozioane etc., cercetătorii având posibilitatea de a participa la orice program de formare profesională la nivel național și internațional, în limita fondurilor disponibile. 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 tinerilor cercetători.</p> <p>Orice cercetător, inclusiv cei nou angajați, este în directă legătură cu: <i>(i)</i> directorul proiectului de cercetare în care este angajat; <i>(ii)</i> șeful laboratorului în care este angajat; <i>(iii)</i> managementul superior (directorul general, directorul științific, directorul economic, secretarul științific). Directorul de proiect coordonează și instruește membrii echipei în tot ce ține de activitatea de cercetare în respectul proiect. Șeful de laborator intervine ori de câte ori competențele și/sau atribuțiile directorului de proiect sunt depășite prin specificul problemei apărute iar soluționarea unor aspecte de o complexitate care depășește potențialul de rezolvare 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><b>Weaknesses:</b></p> <p>Este necesară implementarea unor politici pentru dezvoltarea carierei de cercetare, care să descrie în mod sistematic și uniform toate practicile existente în cadrul instituției, în prezent aceste responsabilități fiind asumate de cercetătorii seniori.</p> <p>Este necesară organizarea unor sesiuni sistematice de informare cu privire la oportunități de mobilitate națională / internațională.</p> <p>Este necesară desemnarea oficială la nivel instituțional a unor persoane responsabile cu activitatea de supraveghere și îndrumare a cercetătorilor aflați la primele două niveluri de carieră.</p>
--	--

### 3. ACTIONS

The Action Plan and HRS4R strategy must be published on an easily accessible location of the organisation's website.

Please provide the web link to the organisation's HR Strategy dedicated webpage(s):

\*URL: [HRS4R Strategia de resurse umane – National Institute of Pathology Victor Babeș – Bucharest \(ivb.ro\)](https://www.ivb.ro)

Please fill in a sum up list of all individual actions to be undertaken in your organisation's HRS4R to address the weaknesses or strengths identified in the Gap-Analysis:

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
<i>Free text -100 words max</i>	<i>Retrieved from the GAP Analysis</i>			
<b>WP 0. Constituirea grupului de lucru și a comitetului de supraveghere privind implementarea AP. Stabilirea procedurilor de lucru</b>				
<b>0.1.</b> Constituirea grupului de lucru și a comitetului de supraveghere a implementării AP	--	L 1	<b>Responsabil:</b> Secretar Științific Director Economic Director Științific Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Decizii (1)
<b>0.2.</b> Stabilirea procedurilor de lucru la nivelul grupului de lucru și a comitetului de supraveghere	--	L 2	<b>Responsabil</b> Grupul de lucru Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Proceduri de lucru (1)
<b>0.3.</b> Actualizarea site-ului cu informații relevante despre implementarea strategiei	--	L 1-24	<b>Responsabil</b> Grupul de lucru	<b>Documente / Livrabile</b> Web site actualizat
<b>WP 1. Ethical and Professional Aspects</b>				
<b>1.1.</b> Actualizarea informațiilor privind managementul drepturilor de proprietate intelectuală	1, 31, 32	L 2-8	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Ghid privind reglementările la nivel național și internațional privind managementul și exploatarea drepturilor de proprietate intelectuală Secțiune dedicată în rețeaua intranet (1)
<b>1.2.</b> Dezvoltarea capacităților centrului de transfer tehnologic	1,5, 31,	L 2-8	<b>Responsabil:</b>	<b>Documente / Livrabile</b>

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
			Centrul de transfer tehnologic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director General	Statut actualizat Proceduri operaționale
1.3. Dezvoltarea unui program de training în domeniul protecției drepturilor de proprietate intelectuală	1, 2, 3, 4, 7, 8, , 11, 30, 31, 32, 33, 38, 39, 40	L 9-24	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic Centrul de transfer tehnologic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Secretariat Științific Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Program de training (2 sesiuni cu cercetătorii / an) Nr participanți / an
1.4. Elaborarea unui format cadru de acord standard între INCD și parteneri / colaboratori, cu privire la exploatarea drepturilor de proprietate intelectuală și / sau industrială, respectarea normelor etice și confidențialitatea datelor	1,2,4,5	L 9-12	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic Centrul de transfer tehnologic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director Economic Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Acord cadru standard (1)
1.5. Redactarea unor acorduri specifice pentru valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și a drepturilor de autor ale cercetătorilor din IVB, în acord cu legislația în domeniu	1,2,4,5, 31, 32	L 9-12	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic Centrul de transfer tehnologic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director Economic Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Acorduri cadru standard
1.6. Creșterea gradului de conștientizare a importanței respectării normelor de etică a cercetării și bunelor practici în cercetare <b>1.6.1.</b> 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). <b>1.6.2.</b> Realizarea unui acord standard între INCD și clinicile ce furnizează probele, în care se specifică responsabilitățile fiecărei părți în a respecta normele etice și confidențialitatea datelor <b>1.6.3.</b> Organizarea unor sesiuni de instruire a personalului privind importanța însușirii normelor de bună practică în activitatea de cercetare și publicare	2,5,7	L 2-10	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic Comisia de etică <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director Economic Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Ghid privind reglementările referitoare la activități de CDI Materiale informative privind identificarea, evaluarea și eliminarea riscului în activitatea de CD Program de instruire (2 sesiuni / an) Nr participanți / an
1.7. Creșterea suportului administrativ pentru activitatea de cercetare	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	L 2- 10	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic	<b>Documente / Livrabile</b> Ghiduri

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
<p><b>1.7.1.</b> Elaborarea și tipărirea unui ghid intern privind reglementările referitoare la implicațiile/drepturile și obligațiile cercetătorului și ale instituției beneficiare de finanțare</p> <p><b>1.7.2.</b> Constituirea unui spațiu în rețeaua intranet cu informații relevante privind pașii de urmat în procesul de cercetare și al managementului de proiect</p> <p><b>1.7.3.</b> Organizarea unor sesiuni de training privind responsabilitățile cercetătorului referitoare la eficiența cheltuielilor în raport cu realizările pentru o mai bună conștientizare a responsabilităților față de societate</p>			Secretariat Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director Economic Director General	Actualizare rețea intranet Program de training (2 sesiuni / an) Nr participanți / an
<b>1.8.</b> Management și monitorizare WP 1	--	L 1-24	<b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Raport de progres (lunar) Raport anual de activitate (2)
<b>WP 2. Recrutare și dezvoltarea carierei</b>				
<b>2.1.</b> Elaborarea strategiei OTM-R	12, 13,	L 2-4	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Strategie OTM-R forma finală (1)
<b>2.2.</b> Postarea tuturor posturilor vacante pe portalul Euraxess	12,13, 14,15, 16, 17, 18	L 2-12	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> % = nr de posturi publicate Euraxess / total posturi vacante comunicate. (Propus 2024: 65%; 2025: 80%)
<b>2.3.</b> Actualizarea metodologiilor privind ocuparea posturilor de cercetare, a posturilor de conducere vacante, pentru a răspunde cerințelor obligatorii OTM-R	12, 13, 14,15	L 5-9	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Metodologii (1)
<b>2.4.</b> Actualizarea metodologiei de concurs cu includerea criteriilor pentru selectarea membrilor comisiilor de concurs în acord cu dispozițiile legale și asigurarea egalității de gen.	12, 13, 14	L 8-10	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Metodologii (1)
<b>2.5.</b> 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-R3	12, 13, 14, 28,	L 10-12	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane Sefii de laborator, Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Plan actualizat privind dezvoltarea carierei în cercetare în acord cu noua legislație a domeniului (1)
<b>2.6.</b> Elaborarea unei fișe standard privind condițiile de muncă, de retribuire și perspectivele de dezvoltare a carierei pe website-ul instituțional, pentru fiecare poziție de cercetare	12,13	L 13	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Broșură informativă standard despre cariera de cercetare în IVB (1)
<b>2.7.</b> Identificarea unor structuri organizaționale care să ofere	28,	L 12 -18	<b>Responsabil:</b>	<b>Documente / Livrabile</b>

Proposed ACTIONS	GAP Principle(s)	Timing (at least by year's quarter/semester)	Responsible Unit	Indicator(s) / Target(s)
servicii de consiliere în carieră			Biroul Resurse Umane Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	Nr. întâlniri de mentorat (min 1 / an)
2.8. Realizarea unei proceduri de evaluare a progreselor pentru cercetătorii aflați la început de carieră (R1-R2)	40	L 12 - 19	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane Sefii de laborator, Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Metodologie pentru evaluarea progreselor în carieră (4)
2.9. Elaborarea unei proceduri privind completarea atribuțiilor administrative ale biroului de resurse umane pentru implementarea cerințelor obligatorii OTM-R	12, 13,	L 10-11	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Procedură actualizată privind atribuțiile Biroului de Resurse Umane (1)
2.10. Crearea unei secțiuni dedicate angajărilor pe site-ul IVB	12,13,14,15	L 11-12	<b>Responsabil:</b> Biroul Resurse Umane, specialist IT <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere	<b>Documente / Livrabile</b> Website. Secțiune Cariere (1)
2.11. Management și monitorizare WP2.	--	L 1-24	<b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Raport de progres (lunar) Raport anual de activitate (2)
<b>WP 3. Creșterea vizibilității IVB și a excelenței în cercetare</b>				
3.1. Creșterea participării IVB în rețele colaborative (clustere, PPP, etc)	4, 6, 7, 8, 9, 11, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 38, 39	L 5 - 24	<b>Responsabil:</b> Sefii de laborator, Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Nr. de participări (10) Nr. proiecte depuse (10) Nr. proiecte finanțate (2)
3.2. Sprijinirea cercetătorilor pentru dezvoltarea de produse comercializabile (brevete)	1, 2, 3, 6, 7, 8, 31	L 6 - 24	<b>Responsabil:</b> Biroul Juridic Centrul de transfer tehnologic <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific Director Economic Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Nr. brevete depuse / an (2) Nr brevete acordate / an (1)
3.3. Creșterea paricipării IVB la evenimente de mediatizare a științei și tehnologiei	9	L 2 - 24	<b>Responsabil:</b> Sefii de laborator, Secretariat Științific, Consiliul Științific <b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere Director Științific, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Nr. apariții în emisiuni TV (2) Nr. apariții emisiuni radio (2) Nr cărți (1) Nr. postări în rețele social media (3)
3.4. Management și monitorizare WP2.	--	L 1-24	<b>Monitorizare:</b> Comitetul de supraveghere, Director General	<b>Documente / Livrabile</b> Raport de progres (lunar) Raport anual de activitate (2)

The establishment of an Open Recruitment Policy is a key element in the HRS4R strategy. Please also indicate how your organization will use the Open, Transparent and Merit-Based Recruitment Toolkit and how you intend to implement / are implementing the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment. Although there may be some overlap with a range of actions listed above, please provide a short comment demonstrating this implementation. If the case, please make the link between the OTM-R checklist and the overall action plan.

(free text, 1000 words maximum)

Procesul de recrutare și selecție a personalului din institut respectă principiile de recrutare deschisă, transparentă, bazată pe merit, stabilită prin reglementări naționale care au fost transpuse în Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare posturi. Totuși, această metodologie va fi revizuită în conformitate cu cerințele specificate în OTM-R iar toate informațiile relevante vor fi postate pe portalul institutului. Astfel pentru aplicarea OTMR și AP la nivel instituțional va trebui desemnată o echipă care să asigure implementarea acestora. Având în vedere complexitatea întregului proces, acțiunile vor fi repartizate în mod echilibrat pe durata întregului interval alocat implementării. Fiecare măsură va fi monitorizată în mod particular, astfel încât, dacă situația o impune să poată fi adoptate de îndată acțiunile corective necesare.

If your organization already has a recruitment strategy that implements the principles of Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, please provide the web link where this strategy can be found on your organization's website:

URL: <https://www.ivb.ro/strategia-de-resurse-umane-pentru-cercetatori>

#### 4. IMPLEMENTATION

General overview of the expected implementation process:

(free text, 1000 words maximum)

AP a fost elaborat pe baza analizei atente a GAP prin care s-au identificat aspectele ce trebuie îmbunătățite pentru fi puse în acord cu Carta Europeană a Cercetătorilor. Astfel, au fost definite trei direcții de acțiune (WP):

WP 1. Aspecte etice și profesionale  
 WP 2. Recrutare și dezvoltarea carierei  
 WP 3. Creșterea vizibilității IVB și a excelenței în cercetare

Totodată, acțiunile propuse vor reprezenta principalii vectori în sprijinul realizării obiectivelor pentru domeniul strategic privind resursa umană de cercetare în conformitate cu Planul Strategic de dezvoltare a IVB pentru perioada 2022 – 2027. Astfel, cele 3 WP vor trebui să răspundă următoarelor deziderate:

WP 1. Ethical and Professional Aspects	Consolidarea angajamentului instituțional privind principiile etice ale profesiei de cercetător Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor în desfășurarea activităților de cercetare
WP 2. Recrutare și dezvoltarea carierei	Creșterea calității resursei umane și preocuparea pentru atragerea și formarea de tineri, cu menținerea masei critice necesare activității performante, în măsura fondurilor disponibile. Asigurarea unui cadru instituțional transparent pentru monitorizarea și evaluarea progreselor înregistrate pe parcursul carierei în cercetare. Încurajarea și sprijinirea mobilității cercetătorilor prin participarea la manifestări științifice și/sau efectuarea de stagii de pregătire în laboratoare de prestigiu, inclusiv în laboratoare ale cercetătorilor români din diaspora
WP 3. Creșterea vizibilității IVB și a excelenței în cercetare	Creșterea vizibilității INCDVB la nivel național și internațional prin promovarea eficientă a rezultatelor activității de CDI, stabilirea de parteneriate, creșterea mobilității resursei umane în vederea perfecționării profesionale și prin organizarea de evenimente științifice. Creșterea eficienței pentru diseminarea și exploatarea rezultatelor activității de cercetare, cu respectarea standardelor privind etica profesională și protejarea proprietății intelectuale.

Planul de acțiune va fi implementat de un grup de lucru format din reprezentanți din toate categoriile profesionale din IVB (cercetători, personal administrativ) iar Comitetul de supraveghere (format din membri ai managementului instituțional și cercetători seniori) va coordona și va evalua procesul de punere în aplicare a Planului de acțiune în institut. Grupul de lucru va fi împărțit în echipe dedicate fiecărei direcții de acțiune iar echipele vor interrelaționa în permanență în vederea armonizării acțiunilor și corelării eforturilor de implementare.

Implementarea AP va trebui realizată pe două paliere: unul la nivelul fiecărei unități structurale (laboratoare, birouri administrative) în vederea identificării necesităților specifice respectiv a eventualelor dificultăți de implementare și un al doilea palier, la nivelul întregului institut, în vederea armonizării măsurilor dispuse în consecință.

Pentru a realiza implicarea deplină a comunității științifice se vor avea în vedere: **(i)** o prezentare pentru întregul personal a strategiei HRS4R, a direcțiilor de acțiune și măsurilor dispuse prin AP; **(ii)** postarea rapoartelor trimestriale de progres pe rețeaua intranet a IVB; **(iii)** oportunitatea de a disemina procesul de implementare a strategiei HRS4R cu ocazia unor evenimente organizate în institut.

O revizuire internă a strategiei HRS4R va fi efectuată periodic ținând cont fie de eventuale impedimente în implementarea AP identificate de membrii comunității științifice fie de actualizări ale reglementărilor Cartei la nivel European. Grupul de lucru va revizui principiile C&C și politica OTM-R și va lua în considerare posibilele adaptări necesare pentru a preveni probabilitatea neîndeplinirii obiectivelor propuse.

Make sure you also cover all the aspects highlighted in the checklist below, which you will need to describe in detail:

Checklist	*Detailed description and duly justification
How will the implementation committee and/or steering group	Grupul de lucru va avea întâlniri săptămânale pentru a analiza: <b>(i)</b> progresul realizat în implementarea măsurilor specifice; <b>(ii)</b> eventuale impedimente survenite în derularea AP; <b>(iii)</b> identificarea măsurilor corective care se impun. Lunar, grupul de lucru va elabora un raport cu privire la aspectele sesizate pe care îl va prezenta Comitetului de supraveghere. Raportul de progres va trebui să conțină în mod



regularly oversee progress?	obligatoriu: <b>(i)</b> indicatorii / țintele atinse; <b>(ii)</b> eventualele livrabile; <b>(iii)</b> obiectivele concrete de atins pentru următoarea perioadă (1 lună). În cazul una sau mai multe obiective / indicatori nu au fost atinse, raportul de progres va consemna aceasta în mod explicit, cu justificarea cauzelor care au dus la neîndeplinire precum și soluțiile identificate pentru corectare în perioada imediat următoare. Următorul raport de progres va conține o secțiune separată dedicată obiectivelor / indicatorilor pentru care s-au dispus măsuri / acțiuni corective și modul în care s-au realizat. Comitetul de supraveghere, analizând raportul de progres va aproba acest raport ori va dispune prin rezoluție măsuri pentru perioada imediat următoare.
How do you intend to involve the research community, your main stakeholders, in the implementation process?	Atât grupul de lucru cât și Comitetul de supraveghere vor avea în componență reprezentanți ai grupurilor de cercetare. Astfel, implicarea cercetătorilor se va axa pe 3 paliere: <b>(i)</b> grupul de lucru și comitetul de supraveghere care vor conține membri ai grupurilor de cercetare <b>(ii)</b> consiliul științific care va analiza în ședințele sale ordinare rapoartele de progres întocmite și validate; <b>(iii)</b> comunitatea științifică din IVB în ansamblul său (R1 – R4) prin publicarea acestor rapoarte de progres pe rețeaua de intranet a institutului.
How do you proceed with the alignment of organisational policies with the HRS4R? Make sure the HRS4R is recognized in the organisation's research strategy, as the overarching HR policy.	HRS4R vizează integrare a principiilor fundamentale conținute în Carta Europeană a Cercetătorului și Codului de conduită în recrutarea acestora cu regulile și principiile instituționale. Ne dorim crearea și dezvoltarea unei culturi organizaționale, în acord cu strategiile elaborate la nivel comunității Europene. Contractul colectiv de muncă (în vigoare din 2023) conține un capitol distinct (cap. IX) care preia <i>ad litteram</i> Carta Europeană a Cercetătorilor din 2005. Prin urmare, apreciem că nu vor fi întâmpinate impedimente majore în corelarea politicilor organizaționale IVB cu HRS4R a CE. Actualizarea permanentă a strategiei HR la nivel instituțional conform recomandărilor Comisiei Europene va susține evoluția IVB către excelența în cercetare prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și evoluție în carieră oferite cercetătorilor.
How will you ensure that the proposed actions are implemented?	GAP, OTMR și AP au fost analizate pe parcursul elaborării lor atât de comitetul de supraveghere cât și de Consiliul științific și managementul de top al IVB. Grupul de lucru și Comitetul de supraveghere vor avea în componență în principal reprezentanți ai comunității științifice din institut (inclusiv factori de decizie la nivelul laboratoarelor) ceea ce va asigura implementarea cu succes a strategiei. De asemenea, așa după cum s-a precizat anterior, grupul de lucru va constitui o legătură între toate părțile interesate (cercetători, consiliu științific, top management). Monitorizarea lunară a rapoartelor de progres, publicarea acestora pe rețeaua de internet a institutului și oferirea posibilității de feed-back din partea fiecărui cercetător constituie o garanție a implementării cu succes a strategiei.
How will you monitor progress (timeline)?	Monitorizarea evoluției implementării strategiei va presupune: <b>(i)</b> întâlnirile săptămânale ale grupului de lucru; <b>(ii)</b> întocmirea raportului de progres lunar și transmiterea acestuia spre aprobare către comitetul de supraveghere; <b>(iii)</b> analiza progreselor realizate în ședințele ordinare ale consiliului științific. Astfel, atât comitetul de supraveghere cât și decidenții la nivel instituțional vor fi informați periodic cu privire la progresul implementării, atingerii obiectivelor și indicatorilor conform celor stabilite în AP. Astfel, decidenții instituționali vor avea posibilitatea să stabilească acele măsuri de nerealizare a țintelor propuse și de eliminare a riscurilor asociate.
How will you measure progress (indicators) in view of the next assessment?	La pct.3 <b>Actions</b> pentru fiecare activitate propusă a fi realizată au fost stabilite durata implementării, persoana / persoanele responsabile de îndeplinire și țintele ce trebuie atinse. Comitetul de supraveghere va monitoriza periodic nivelul de îndeplinire a progresului strategiei.

*Additional remarks/comments about the proposed implementation process:*

Principiile Cartei și Codului de conduită în recrutare sunt în mare parte respectate de metodologia existentă în IVB. O mai mare atenție se va da în perioada următoare acțiunilor care promovează dezvoltarea carierei cercetătorilor și atragerii de talente, în funcție de resursele financiare disponibile.