

## TEMPLATE 4 – ACTION PLAN

Case number: 2024RO143134

Numele organizației: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină – GeoEcoMar.

Datele de contact ale organizației: Adrian STĂNICĂ, Director General, Email: [astanica@geoecomar.ro](mailto:astanica@geoecomar.ro), Tel / Fax +40 21 2522594, Str. Dimitrie Onciul 23-25, sector 2, 024053, București, Romania.

SUBMISSION DATE: 30 JANUARY 2024

### 1. INFORMAȚII DESPRE ORGANIZAȚIE

Vă rugăm să furnizați o serie de date cheie privind organizația dumneavoastră. Informațiile marcate \* sunt obligatorii

<b>PERSONAL &amp; STUDENȚI</b>	<b>FTE</b>
Total cercetători = personal, bursieri, doctoranzi, studenți, implicați fie cu normă întreagă fie cu normă parțială implicați în cercetare*	79
Dintre care sunt internaționali (adică naționalitate străină) *	0
Dintre care sunt finanțați extern (adică pentru care organizația este organizația gazdă)*	0
Dintre care sunt femeii*	33
Din care de nivel R3 și R4 = Cercetători cu un grad mare de autonomie, deținând de obicei statutul de cercetător principal sau profesor*	35
Din care de nivel R2 = în majoritatea organizațiilor corespunzătoare nivelului postdoctoral *	15
Din care de nivel R1 = în majoritatea organizațiilor corespunzătoare nivelului de doctorat *	29
Număr total de studenți (dacă este relevant) *	0
Număr total personal (inclusiv management, administrativ, profesori și personal de cercetare)*	140
<b>FONDURI PENTRU CERCETARE (pentru cel mai recent an fiscal)</b>	
Bugetul anual total al organizației	33325476
Finanțare guvernamentală anuală directă pentru organizație (alocată pentru cercetare)	0
Finanțare anuală competitivă din fonduri publice (alocată pentru cercetare, obținută prin competiție cu alte organizații – inclusiv finanțare UE)	31808403
Finanțare anuală din surse private, neguvernamentale, alocate pentru cercetare	1517033
<b>ORGANISATIONAL PROFILE (a very brief description of your organisation, max. 100 words)</b>	

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie Marină și Geoecologie-GeoEcoMar este activ în domeniul marin din 1993, investigând diverse aspecte legate de regiunile costiere, deltaice și fluviale în general și, în mod particular, zona de coastă Inferioară a Dunării-Delta Dunării-Zona de Coastă a Mării Negre-Macrosistemul geosistemului Mării Negre. GeoEcoMar este un punct focal pentru cercetare, dezvoltare și inovare în România, promovând atât cercetarea științifică fundamentală, cât și aplicată, și îmbunătățind continuu serviciile sale pentru a contribui la o mai bună înțelegere a proceselor naturale și antropice din mediul marin. Cercetătorii institutului au o experiență semnificativă în domeniul geostiințelor, beneficiind de o vizibilitate internațională ridicată.

## 2. PUNCTE TARI ȘI PUNCTE SLABE ÎN PRACTICA CURENTĂ

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

Titlu tematic al Cartei și Codului	PUNCTE TARI ȘI PUNCTE SLABE
Aspecte etice și profesionale	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p><b>Puncte tari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ existența unui cadru etic și profesional precum Codul de Etică (și Comisia de Etică aferentă), Planul strategic de dezvoltarea instituțională 2022-2027, Contractul Colectiv de Muncă, Contractul Individual de Muncă, procedurile specifice Sistemului de Control Intern Managerial, ale Sistemului Integrat de Management Calitate-Mediu-Sănătate și Securitate Ocupațională, Sistemul de Management al Inovării și așa mai departe.</li> <li>▪ existența unui sistem de evaluare a performanței în activitățile de cercetare care se aplică în institut anual (evaluarea cuprinde aspecte calitative și cantitative);</li> <li>▪ existența unei culturi instituționale orientată spre performanță, calitate științifică și dezvoltare permanentă;</li> <li>▪ permanenta preocupare pentru menținerea și dezvoltarea institutului ca pol de promovarea a geostiințelor cât și a rezultatelor cercetării;</li> <li>▪ capacitatea echipelor de cercetare de a produce rezultate științifice aplicabile și relevante pentru comunitatea națională și internațională;</li> <li>▪ existența unor direcții noi de cercetare și profiluri tematice adecvate tendințelor actuale naționale și internaționale, privind provocările societale și cerințele pieței în domeniul Științelor Pământului;</li> <li>▪ existența unor legături puternice privind parteneriatele tradiționale naționale și internaționale și deschiderea către stabilirea de parteneriate noi de cooperare internă și internațională (ex. obținerea statutului de partener apreciat al EXXON, care a dus la creșterea numărului de colaborări cu companiile mari de profil la Marea Neagră);</li> <li>▪ existența numeroaselor politici europene - Green Deal and the Restore Oceans and Waters, Adaptation to Climate Change Missions of the Horizon Europe Program, precum și numeroase alte priorități și competiții care permit participarea în consorții europene de cercetare, dar și competiții organizate sub egida DG MARE, DG ENVIRONMENT, DG REGIO);</li> <li>▪ prezența DANUBIUS-RI pe Roadmap-ul ESFRI 2016 și Roadmap-urile ESFRI 2018 și 2021; câștigarea și inițierea proiectului HORIZON EUROPE DANUBIUS-IP</li> </ul>

	<p>(GeoEcoMar coordonator general), existența fondurilor structurale dedicate construcției componentelor românești pentru DANUBIUS- RI prin POCIDIF;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ prezența activă a marilor companii offshore (petrol și gaze, de inginerie offshore, pentru folosirea resurselor energetice neconvenționale offshore) pe platforma continentală a Mării Negre, chiar dacă în prezent mult reduse datorită războiului din Ucraina;</li> <li>▪ libertatea de a desfășura activități de cercetare și dezvoltare, de a iniția și de a depune propuneri pentru proiecte de cercetare și de a aborda noi teme de cercetare;</li> <li>▪ existența unor facilități pentru stocarea informațiilor/datelor de cercetare, precum și accesul cercetătorilor la principalele platforme științifice naționale și internaționale.</li> <li>▪ existența unui suport de specialitate intern pentru consultarea și coordonarea în implementarea proiectelor de cercetare (compartimentele de Management proiecte, Economic (Financiar-Contabilitate-Salarizare) și Juridic, Resurse Umane etc.).</li> </ul> <p><b>Puncte slabe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ inexistența versiunilor bilingve ale principalelor documente programatice existente în activitatea de cercetare-dezvoltare a institutului, cât și pe pagina de web a institutului, în vederea informării și atragerii cercetătorilor din străinătate;</li> <li>▪ reticență a unor cercetători din institut față de politicile Open Access, stocarea datelor din baza de date conform principiilor FAIR (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable);</li> <li>▪ dificultăți în crearea unei mase critice de cercetători atestați maturi și tineri (CSI și CS II) și păstrarea continuității între generații;</li> <li>▪ lipsa de participare a tuturor cercetătorilor care dețin titlul de doctor în propuneri de proiecte naționale/internaționale ca director/responsabil de proiect.</li> </ul>
<p><b>Recrutare și selectare</b></p>	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p><b>Puncte tari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ respectarea principiilor transparenței, nediscriminării, egalității de șanse, în conformitate cu reglementările interne din cadrul institutului și în conformitate cu legislația națională, pentru procesul de recrutare și selecție a personalului institutului;</li> <li>▪ existența unei strategii manageriale orientate spre promovarea și atragerea personalului tânăr în cadrul institutului;</li> <li>▪ existența unui cadru procedural în recrutarea și selecția personalului institutului, alcătuit din proceduri, instrucțiuni de lucru, regulamente și realizat de comisii desemnate la nivelul institutului;</li> <li>▪ existența unor legături puternice cu universitățile relevante din România în vederea recrutării și selectării personalului tânăr.</li> </ul> <p><b>Puncte slabe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ informații incomplete sau insuficiente referitoare atât cerințele postului cât și la derularea concursului în cadrul anunțurilor;</li> <li>▪ anunțuri referitoare la concurs doar în limba română;</li> <li>▪ promovarea insuficientă a posturilor disponibile la nivel internațional, în special pe platforme precum <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a>;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lipsa unor aspecte din metodologia de concurs la nivel instituțional care să stabilească criteriile de expertiză științifică de selectare a membrilor comisiilor de concurs, care sunt reglementate prin lege.</li> </ul>
<b>Condițiile de muncă și securitate socială</b>	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p><b>Puncte tari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ recunoaștere la nivel național și internațional, ca una dintre instituțiile de vârf în domeniul cercetării științelor Pământului, inclusiv datorită expertizei cercetătorilor săi;</li> <li>▪ sistem de salarizare competitiv, care promovează performanța și implicarea în proiecte și lucrări, aplicarea principiilor de bază ale protecției sociale;</li> <li>▪ asigurarea condițiilor optime de muncă pentru angajați (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;</li> <li>▪ infrastructură de cercetare specializată, cea mai mare parte a acesteia fiind unicat în România, aflată la bordul navei Mare Nigrum;</li> <li>▪ stimularea personalului cu rezultate deosebite în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare prin implementarea unui sistem coerent de stimulente financiare pentru personalul care publică lucrări științifice în reviste cotate ISI cu factor de impact mare/rezultate patentabile;</li> <li>▪ acces la baza de date pentru macrosistemul Dunăre-Delta Dunării-zona costieră-Marea Neagră, cu numeroase informații din domenii specifice ale GeoEcoMar;</li> <li>▪ existența unui program de lucru care permite posibilitatea de a opta pentru un program de muncă variabil și cel la distanță (telemuncă - în cazul existenței unei motivații temeinice a salariaților), stabilit prin Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă;</li> <li>▪ atenție deosebită pentru salariații care revin după o perioadă de întrerupere a activității (concediul pentru creșterea copilului, din concediul de maternitate/paternitate sau din concediul de îngrijitor, prevăzute în CCM);</li> <li>▪ asigurarea stabilității și continuității de angajare sunt pentru toți salariații;</li> <li>▪ susținerea, reprezentarea și consultarea salariaților în organele de conducere și de luare a deciziilor (Consiliul științific, Consiliu de administrație, Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, Sindicat).</li> </ul> <p><b>Puncte slabe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lipsa unor condiții de lucru pentru potențiali salariați cu mobilitate redusă;</li> <li>▪ lipsa unor facilități optime pentru desfășurarea activităților de cercetare în sistem hibrid de muncă sau cu muncă de la domiciliu, pentru obținerea rezultatelor.</li> </ul>
<b>Instruire și dezvoltare</b>	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p><b>Puncte tari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ existența unui nivel ridicat de mobilitate a personalului institutului, prin resursele puse la dispoziție în proiectele de cercetare, cât și disponibilitatea de a se deplasa în țară și în străinătate, în vederea diseminării rezultatelor activității de cercetare, sau pentru a reprezenta institutul la diversele evenimente naționale/internaționale;</li> <li>▪ asigurarea perfecționării profesionale continue a personalului de cercetare prin participarea la stagii de formare/perfecționare/mobilitate, sprijinirea participării la programe doctorale și postdoctorale, burse acordate, promovare în grade științifice,</li> </ul>

	<p>creșterea competențelor în domeniul transferului tehnologic și managementului de proiecte;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ existența unei expertize științifice variate a personalului institutului care ajută la dezvoltarea competențelor tinerilor cercetători;</li> <li>▪ asigurarea formării teoretice și practice a tinerilor cercetători, dar și pregătirii lor în domeniul managementului de proiect/managementului inovării/managementului riscului din activitatea de cercetare/alte sisteme de management cu impact asupra cercetării;</li> <li>▪ existența unui personal numeros și calificat, cu experiență în domeniul științelor Pământului, capabil să faciliteze apropierea între mediul de cercetare și mediul de afaceri și să contribuie la o identificare mai ușoară și eficientă a nevoilor reale exprimate de întreprinderile private;</li> <li>▪ existența unei preocupări reale pentru atragerea studenților din țară și din străinătate, care pot fi angajați în activități de practică în cadrul institutului (prin activități precum îndrumarea, evaluarea, oferirea de feedback).</li> </ul> <p><b>Puncte slabe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ lipsa unei proceduri pentru dezvoltarea carierei și valorificarea oricăror oportunități în această direcție;</li> <li>▪ lipsa instruirilor periodice pentru însușirea regulilor privind proprietatea intelectuală și autoratul/coautoratul;</li> <li>▪ scăderea activității de mentorat pentru tinerii cercetători din cauza volumului de muncă și a constrângerilor de timp;</li> <li>▪ lipsa documentelor standardizate privind formarea și mentoratul, precum o politică de dezvoltare a carierei în cercetare sau o procedură/reglementare internă axată pe activitatea de mentorat în fiecare dintre etapele carierei de cercetare;</li> <li>▪ lipsa unui sistem instituțional de consiliere în carieră;</li> <li>▪ lipsa mentorilor specializați la nivel de institut (sau a unor persoane externe) care să ofere instruire privind planul de carieră, posibilitățile de dezvoltare profesională etc.;</li> <li>▪ lipsa cursurilor de formare pe teme generale necesare carierei unui cercetător, cum ar fi metodologiile de cercetare, planificarea proiectelor de cercetare, aspectele etice în proiectele de cercetare.</li> </ul>
--	--

### 3. ACȚIUNI

Planul de acțiune și strategia HRS4R trebuie publicate într-o locație ușor accesibilă a site-ului web al organizației. Vă rugăm să furnizați linkul web către paginile web dedicate strategiei de resurse umane ale organizației: <https://geoecomar.ro/en/hrs4r/>

Vă rugăm să completați o listă rezumativă a tuturor acțiunilor individuale care trebuie întreprinse în HRS4R în cadrul organizației dvs. pentru a aborda punctele slabe sau punctele tari identificate în Analiza decalajelor (Gap-Analysis):

<b>ACȚIUNI propuse</b>	<b>Principiul/ Principiile GAP</b>	<b>Termen (cel puțin pe trimestru / semestru din an)</b>	<b>Responsabil (i)</b>	<b>Indicator (i) / Ținta (e)</b>
------------------------	--	--	------------------------	----------------------------------

<i>Text liber – max. 100 cuvinte</i>	<i>Preluat din analiza decalajelor GAP</i>			
<i>Acțiunea 1 Crearea unei secțiuni dedicate informațiilor relevante despre libertatea cercetării, limitări și oportunități în cercetare, pe site-ul institutului.</i>	<i>1-Libertatea de a cerceta</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025	Consiliul Științific/ Director Științific	Număr de documente disponibile în secțiune/2 documente noi sau updatate pe an. Număr de utilizatori per an/50 de utilizatori pe an
<i>Acțiunea 2 Încurajarea cercetătorilor de a realiza activități de cercetare în domenii complementare departamentului specific din care fac parte aceștia.</i>	<i>1-Libertatea de a cerceta</i>	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Consiliul Științific/ Director Științific	Număr de cercetători implicați în cercetări care nu sunt specifice propriului departament/10 cercetatori pe an. Număr de proiecte ce implică colaborări între diverse departamente/2 proiecte pe an
<i>Acțiunea 3 Actualizarea secțiunii dedicate furnizării de informații privind modul de aplicare al principiilor de etică și a activității Comisiei de etică pe site-ul institutului: <a href="https://geocomar.ro/informatii-de-interes-public/solicitare-informatii-legislatie/">https://geocomar.ro/informatii-de-interes-public/solicitare-informatii-legislatie/</a></i>	<i>2-Principii etice</i>	Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent	Comisia de Etică/ Director Științific	Număr de documente disponibile în secțiune/2 documente noi sau actualizate pe an. Număr de utilizatori per an / 50 de utilizatori pe an.
<i>Acțiunea 4 Dezvoltarea și diseminarea în rândul cercetătorilor a unui ghid privind responsabilitatea profesională cu accent pe noile tendințe privind open data, open science.</i>	<i>3-Responsabilitate profesională</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025	Comisia de Etică/ Director Științific	Ghid de responsabilitate profesională (atât în limba română, cât și în engleză)/1 ghid disponibil și difuzat cercetătorilor. Număr de sesiuni de formare pe ghid de responsabilitate profesională pe an/2 sesiuni de formare pe an. Numărul de cercetători instruiți pe ghidul de responsabilitate profesională pe an/20 de cercetători instruiți pe an.
<i>Acțiunea 5 Elaborare unui Ghid/Regulament intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/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.</i>	<i>4-Atitudine profesională</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025	Director Științific/ Șef Comp. Management proiecte	Număr de cursuri de formare pe an/2 sesiuni de formare pe an Număr de cercetători instruiți pe an/20 de cercetători instruiți pe an.

<i>Cursuri de instruire și suport pentru tinerii cercetători în vederea aplicării în cadrul competițiilor de proiecte, în special pentru cele internaționale.</i>				
<i>Ațiunea 6 Organizarea de sesiuni de instruire anuale privind obligațiile contractuale și legale în activitatea de cercetare.</i>	<i>5- Obligații contractuale și legale</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 Permanent	Director Științific / Șef Comp. Management proiecte/ Resp. Manag. Integrat	Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an / 20 de cercetători instruiți pe an.
<i>Ațiunea 7 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 (responsabilitatea socială).</i>	<i>6- Responsabilitate</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 Permanent	Director Științific / Șef Comp. Management proiecte	Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an / 30 de cercetători instruiți pe an.
<i>Ațiunea 8 Menținerea și dezvoltarea platformei pentru managementul proiectelor de cercetare (ManPro).</i>	<i>6- Responsabilitate 7- Buna practică în cercetare</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 2/2025 Permanent	Director Științific / Șef Comp. Management proiecte	Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de angajați instruiți pe an / 20 de angajați instruiți pe an.
<i>Ațiunea 9 Dezvoltarea și diseminarea în cadrul personalului a unui ghid privind procesul de achiziții în cadrul proiectelor de cercetare.</i>	<i>6- Responsabilitate 7- Buna practică în cercetare</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025	Resp. Manag. Integrat / Resp. cu Achizițiile Publice	Ponderea cercetătorilor cu acces la ghidul privind procesul de achiziție în cadrul proiectelor de cercetare (atât în limba română, cât și în engleză) / 100% cercetători cu acces la ghidul privind procesul de achiziție în cadrul proiectelor de cercetare.
<i>Ațiunea 10 Dezvoltarea și diseminarea în rândul cercetătorilor a unui ghid privind bunele practici în activitatea de cercetare care să transpună și prevederile cuprinse în Regulamentul general privind protecția datelor – GDPR</i>	<i>7- Buna practică în cercetare</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025	Consiliul Științific / Birou Juridic / Responsabil GDPR	Ponderea cercetătorilor care pot accesa ghidul de bune practici în cadrul activității de cercetare (atât în limba română, cât și în engleză) / 100% cercetători cu acces la ghidul de bune practici în cadrul activității de cercetare.

<p><b>Acțiunea 11</b>  <i>Organizarea unor sesiuni de instruire privind răspunsul în caz de dezastre, siguranța muncii și prevenirea riscurilor existente în activitatea de cercetare.</i></p>	<p>7-  <i>Buna practică în cercetare,</i>            23-<i>Mediul de cercetare,</i>            24-<i>Condiții de lucru</i></p>	<p>Semestru 2/2024            -            Semestru 1/2025            Permanent</p>	<p>Consiliul Științific / Specialist SSM, Responsabil PSI</p>	<p>Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Pondere cercetătorilor formați pe an/100% cercetători instruiți</p>
<p><b>Acțiunea 12</b>  <i>Dezvoltarea pe rețeaua internă a GeoEcoMar a unei secțiuni dedicate procesului de cercetare "step by step" care să includă și exemple de bune practici.</i></p>	<p>7- <i>Buna practică în cercetare</i>            8- <i>Diseminarea, exploatarea rezultatelor</i></p>	<p>Semestru 1/2025            -            Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific / Resp. IT</p>	<p>Număr de cursuri de formare pe an/ 1 sesiune de pregătire pe an. Pondere cercetătorilor formați pe an/100% cercetători instruiți.</p>
<p><b>Acțiunea 13</b>  <i>Sesiuni de instruire privind identificarea rezultatelor obținute din activitatea de cercetare care pot fi introduse pe piață sub forma de noi tehnologii / produse / servicii.</i></p>	<p>8- <i>Diseminarea, exploatarea rezultatelor</i></p>	<p>Semestru 1/2025            -            Semestru 2/2025            Permanent</p>	<p>Director Științific / Responsabili de proiecte</p>	<p>Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an/20 de cercetători instruiți pe an.</p>
<p><b>Acțiunea 14</b>  <i>Asigurarea că acțiunile de promovare a institutului conțin și subiecte de interes și pe înțelesul publicului larg, pentru prioritățile și preocupările acestuia privind știința și tehnologia.</i></p>	<p>9- <i>Angajamentul public</i></p>	<p>Semestru 1/2025            -            Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific / PR</p>	<p>Ghiduri/proceduri pentru diseminarea și comunicarea rezultatelor cercetării, într-o manieră care să poată fi înțeleasă de către nespecialiști, contribuind astfel la îmbunătățirea înțelegerii publice a cunoștințelor științifice pe an/1 ghid/procedură pe an.</p>
<p><b>Acțiunea 15</b>  <i>Sesiuni de instruire și evaluare cu cunoștințe despre Strategia și Planul privind egalitatea de gen din cadrul GeoEcoMar.</i></p>	<p>10- <i>Nediscriminare</i></p>	<p>Semestru 1/2025            -            Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific / Resp. GEP</p>	<p>Număr de cursuri de formare și evaluări pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți și evaluați pe an / 20 de cercetători formați pe an.</p>
<p><b>Acțiunea 16</b>  <i>Îmbunătățirea fișelor de evaluare cu activități didactice, activități de supraveghere și îndrumare, execuția unor sarcini administrative, realizarea unor activități de conștientizare publică etc.</i></p>	<p>11- <i>Sistemele de evaluare/apreciere</i></p>	<p>Semestru 1/2025            -            Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific / Resp. Manag. Integrat</p>	<p>Numărul de fișe îmbunătățite pe an. 100% fișe completate/an</p>
<p><b>Acțiunea 17</b>  <i>Elaborarea politicii OTM-R</i></p>	<p>12-<i>Recrutare</i>            13-<i>Recrutare (Cod)</i></p>	<p>Semestru 2/2024            -            Semestru 1/2025</p>	<p>Director General/</p>	<p>Strategia/politica OTM-R disponibilă atât în limba română, cât și în engleză/1.</p>



			Consiliul Științific / Comitetul de Direcție/ Birou Resurse Umane / Resp. Manag. Integrat	Strategie/politică OTM-R elaborată. Strategia/politica OTM-R publicată în secțiunea HRS4R de pe site-ul institutului/1 strategie/politică OTM-R disponibilă publicului. Număr de cursuri de pregătire pentru OTM-R/2 sesiuni de instruire pe an. Numărul de personal care urmează instruirea în OTM-R / 20 de cercetători instruiți pe an. Sistem de control al calității prezentat în politica OTM-R / 1 revizuire a sistemului de control al calității prezentat în politica OTM-R pe an. Politica OTM-R să includă declarația privind necesitatea existenței echilibrului de gen/1 declarație privind comisioanele echilibrate de gen inclusă în politica OTM-R.
<i>Acțiunea 18</i> Utilizarea site-ului <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> în mod curent pentru toate anunțurile privind posturile vacante și nu numai, în cazul posturilor vacante din cadrul proiectelor de cercetare.	<i>12-Recrutare</i> <i>13-Recrutare</i> <i>(Cod)</i>	Semestru 2/2024 - Semestru 1/2025	Director General/ Director Științific / Birou Resurse Umane	Elaborarea și implementarea strategiei OTM-R. Actualizarea Metodologiei de ocupare a posturilor de cercetare și a posturilor de conducere vacante, în conformitate cu cerințele obligatorii OTM-R. Elaborarea și afișarea metodologiilor de concurs și în limba engleză. Punerea mai bine în evidență a secțiunii "Carieră", dedicate angajării, pe site-ul GeoEcoMar. Instrumente web utilizate pentru recrutare atunci când este anunțat un loc de muncă vacant (cel puțin <a href="https://euraxess.ec.europa.eu/">https://euraxess.ec.europa.eu/</a> ) / 100% dintre anunțurile pentru posturi de muncă publicate pe instrumente web de recrutare. Ponderea anunțurilor de angajare postate pe EURAXESS / 100% din anunțurile de angajare postate pe EURAXESS.
<i>Acțiunea 19</i>	<i>12-Recrutare</i>	Semestru 2/2024- Semester 1/2025	Director General/	Ponderea personalului cu acces la IL01_RS Recrutare și

<i>Actualizarea procedurilor de recrutare și selectare a personalului din cadrul sistemelor de management proprii cu informații privind modalitatea de selecție a membrilor comisiilor, perspectivele de dezvoltare viitoare, furnizarea de feedback candidaților respinși, definirea activităților de mentorat. Îmbunătățirea anunțului pentru posturi vacante cu informațiile de mai sus.</i>	13-Recrutare (Cod) 14-Selectare (Cod)		Compart. Sisteme de Management / Birou Resurse Umane	selectarea personalului (în vigoare)/proceduri revizuite, 100% cercetători cu acces la procedurile revizuite. Numărul de sesiuni de instruire pe IL01_RS Recrutarea și selectarea personalului de cercetare proceduri / 1 sesiune de instruire, 100% cercetători instruiți.
<i>Acțiunea 20 Detalierea secțiunii Cariere, dedicate angajărilor pe site-ul GeoEcoMar, cu punctele 1-7, din Carta și Ghid, și care să cuprindă și informații despre posibilitățile de dezvoltare în carieră la nivel național și european, link-uri utile către platformele europene dedicate (EURAXESS, ResearchComp, etc), cursuri și direcții de dezvoltare personală și profesională a personalului de cercetare.</i>	15-Transparentă (Cod)	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025 Permanent	Director General/ Director Științific / Birou Resurse Umane	Număr de vizitatori pe an/50 de utilizatori pe an. Procentul de candidați care au accesat site-ul institutului și s-au declarat informați 100%.
<i>Acțiunea 21 Revizuirea criteriilor de evaluare cu accent pe evaluarea calitativă a activității de cercetare în raport cu nivelul de carieră.</i>	16-Evaluarea meritului (Cod)	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Director General/ Compart. Sisteme de Management / Birou Resurse Umane	Număr de documente actualizate și distribuite în institut / 2 documente noi / pe an privind criteriile de evaluare în evaluarea meritelor.
<i>Acțiunea 22 Dezvoltarea unei secțiuni pe pagina web a institutului referitoare la oportunitățile de mobilități.</i>	18-Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate (Cod) 29-Valoarea mobilității	Semestru 2/2025 Permanent	Director General/ Director Științific / Resp. IT	Secțiunea site-ului web cu oportunități de mobilitate / 1 secțiune a site-ului web cu oportunități de mobilitate. Număr de utilizatori pe an / 40 de utilizatori pe an
<i>Acțiunea 23 Dezvoltarea reglementărilor interne privind condițiile de lucru la distanță și dezvoltarea capacității informaționale instituționale de lucru la distanță.</i>	23-Mediul de cercetare 24-Condiții de lucru	Semestru 2/2024- Semestru 1/2025	Director General/ Compart. Sisteme de Management /	Ponderea cercetătorilor cu acces la reglementările interne privind lucrul la distanță (atât în limba română, cât și în engleză) / 1 reglementare internă elaborată și implementată, 100% din personal cu acces la

			Birou Resurse Umane	reglementare internă privind lucrul la distanță.
<p><i>Acțiunea 24</i>  <i>Implementarea unor planuri individuale de dezvoltare a carierei pentru personalul de cercetare și utilizarea acestora în evaluările regulate ale personalului și furnizarea de feedback bi-direcțional între superior și angajat.</i>  <i>Elaborarea unor planuri de consolidare a abilităților manageriale ale personalului de cercetare care este nou în funcții de conducere.</i>  <i>Elaborarea unor planuri pentru cercetătorii seniori care au dovedit disponibilitatea de mentorat pentru dezvoltarea carierei tinerilor cercetători și valorificarea oricărui oportunități în această direcție.</i></p>	<p><i>28-Evoluția carierei</i>  <i>30-Accesul la consultanță pentru carieră</i>  <i>36-Relația cu supraveghetorii</i>  <i>37-Îndatoriri de supraveghere și manageriale</i>  <i>38-Dezvoltarea profesională</i></p>	<p>Semestru 2/2024  -  Semestru 2/2025</p>	<p>Director General/  Compart. Sisteme de Management/  Birou Resurse Umane</p>	<p>Număr de documente implementate și distribuite cercetătorilor (2) /număr de cercetători care beneficiază de sistemul implementat de mentorat și sprijin în carieră (10)/an.</p>
<p><i>Acțiunea 25</i>  <i>Elaborarea unei proceduri/reglementări interne focusate pe activitatea de mentorat în fiecare din etapele carierei în cercetare care să includă: stabilirea cadrului și selecția mentorilor (dintre cercetătorii R4); stabilirea tipurilor de activități de mentorat; stabilirea cadrului pentru monitorizare și evaluare.</i></p>	<p><i>28-Evoluția carierei</i>  <i>30-Accesul la consultanță pentru carieră</i>  <i>33-Predarea</i>  <i>36-Relația cu supraveghetorii</i>  <i>37-Îndatoriri de supraveghere și manageriale</i>  <i>38-Dezvoltarea profesională</i>  <i>40-Supravegherea</i></p>	<p>Semestru 1/2025  -  Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific/  Compart. Sisteme de Management/  Birou Resurse Umane</p>	<p>Ponderea/numărul de cercetători cu acces la proceduri/reglementări interne axat pe activitatea de mentorat în fiecare etapă a carierei de cercetare/1 procedură elaborată, 100% din cercetători cu acces la procedură, 10 tineri cercetători pe an beneficiază de mentorat.</p>
<p><i>Acțiunea 26</i>  <i>Elaborarea unor acorduri specifice pentru valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și a drepturilor de autor ale cercetătorilor din cadrul GeoEcoMar, în acord cu legislația din domeniu.</i></p>	<p><i>31-Drepturile de proprietate intelectuală</i></p>	<p>Semestru 1/2025  -  Semestru 2/2025</p>	<p>Consiliul Științific/  Compart. Juridic/  Compart. Transfer Tehnologic și inovare</p>	<p>Numărul de cercetători cu acces la politica documentată privind protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală și exploatarea rezultatelor cercetării (atât în limba română, cât și în engleză) /1politica documentată</p>

				elaborată, 100% dintre cercetători cu acces la politică.
<i>Acțiunea 27 Instruirea cercetătorilor la început de carieră în domeniul protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală.</i>	<i>31- Drepturile de proprietate intelectuală</i>	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Consiliul Științific / Compart. Juridic / Compart. Transfer Tehnologic și inovare	Număr de cursuri de formare pe an/2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an/20 de cercetători instruiți pe an.
<i>Acțiunea 28 Elaborarea unei proceduri de coautorat la nivelul GeoEcoMar.</i>	<i>32- Drepturile de coautor</i>	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Consiliul Științific / Compart. Juridic / Compart. Transfer Tehnologic și inovare	Ponderea cercetătorilor cu acces la procedura internă privind coautoratul (atât în limba română, cât și în engleză) / 1 procedură elaborată. 100% dintre cercetători au acces la procedură.
<i>Acțiunea 29 Instruiri ale cercetătorilor în domeniul co-autoraturii (calificarea drept autor/co-autor, al protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală).</i>	<i>32- Drepturile de coautor</i>	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Consiliul Științific / Compart. Juridic / Compart. Transfer Tehnologic și inovare	Număr de cursuri de formare pe an / 2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an / 20 de cercetători instruiți pe an.
<i>Acțiunea 30 Dezvoltarea de programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră.</i>	<i>33-Predare 39- Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă</i>	Semestru 1/2025 - Semestru 2/2025	Consiliul Științific / Director Științific / Birou Resurse Umane	Pachete de pregătire profesională specifice fiecărei etape de carieră (disponibile atât în limba română, cât și în engleză) / 2 pachete de formare profesională pe an, 100% din cercetători cu acces la pachete de formare.
<i>Acțiunea 31 Organizarea de instruiri privind comisiile/structurile și reglementările interne privind rezolvarea sesizărilor / reclamațiilor</i>	<i>34- Sesizări/reclamații</i>	Semestru 1/2024 - Semestru 2/2025 Permanent	Director General/ Comisia de Etică/ /Compart. Sisteme de Management	Număr de cursuri de formare pe an /2 sesiuni de formare pe an. Număr de cercetători instruiți pe an/50 de cercetători instruiți pe an. Statistică privind reclamațiile / 1 statistică pe an.

*Stabilirea unei politici de recrutare deschisă constituie un element cheie în Strategia HRS4R. Vă rugăm să indicați modul în care organizația dumneavoastră va utiliza setul de instrumente de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit și cum intenționați să implementați / deja implementați principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit. Deși pot exista unele suprapuneri cu o serie de acțiuni enumerate mai sus, vă rugăm să furnizați*

*un scurt comentariu care să demonstreze această implementare. Dacă este cazul, vă rugăm să faceți legătura dintre lista de verificare OTM-R și planul de acțiune.*

*(Text liber, 1000 de cuvinte maxim )*

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 atât în Contractul Colectiv de Muncă al GeoEcoMar, cât și în Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare posturi și procedurile de sistem integrat. Analiza decalajelor a identificat atât nevoia de revizuire a tuturor documentelor care definesc aceste procese, cât și de completarea atribuțiilor administrative ale compartimentului resurse umane pentru implementarea cerințelor obligatorii OTM-R. Deoarece GeoEcoMar nu are încă o strategie / politica OTM-R documentată, perioada de implementare a planului inițial de acțiune va fi în principal axată pe elaborarea politicii / strategiei OTM-R precum și pe dezvoltarea / implementarea unor documente / metodologii / proceduri suplimentare (descrise în secțiunea Acțiuni) care să asigure implementarea cu succes a strategiei OTM-R. Cursuri de instruire atât pentru politica și principiile OTM-R precum și pentru documentele / procedurile suplimentare se vor organiza de asemenea. Toate acțiunile propuse încearcă să furnizeze o abordare coerentă fiind rezultatul consultării părților interesate, analizei decalajelor și listei de verificare OTM-R. Toate informațiile relevante vor fi postate pe site-ul institutului. Astfel pentru aplicarea OTM-R 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 proces. Fiecare măsură va fi monitorizată și corectată imediat, dacă va fi cazul.

*Dacă organizația dumneavoastră are deja o strategie de recrutare care implementează principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit, vă rugăm să furnizați link-ul web unde aceasta strategie poate fi găsită pe site-ul organizației dumneavoastră:*

URL: Nu încă, strategia OTM-R va fi dezvoltată în timpul implementării Planului de acțiuni și va fi publicată pe <https://geoecomar.ro/en/hrs4r/>

#### 4. IMPLEMENTARE

Prezentare generală a procesului de implementare:

*(Text liber, 1000 de cuvinte maxim )*

Planul de acțiune a fost dezvoltat pe baza unei atente analize GAP, a listei de verificare OTM-R, coroborată și cu practicile interne ale GeoEcoMar, identificându-se astfel problemele urgente de îmbunătățire pentru a fi în conformitate cu Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor. Comitetul de Coordonare va fi responsabil de coordonarea și evaluarea implementării Planului de Acțiune. Membrii grupului de lucru implicați în faza inițială vor constitui echipa de bază (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).

Personalul de cercetare al GeoEcoMar va fi implicat în implementarea Planului de acțiuni astfel:

- prin Grupul de lucru, din care fac parte marea majoritate a șefilor de colective/laboratoare sau reprezentanți ai acestora. Persoanele care au lucrat în faza inițială vor continua să îndeplinească rolul

de vectori principali pentru implementarea planului de acțiune, vor disemina și vor oferi feedback din partea personalului de cercetare către structurile de implementare.

- prin deciziile și rezoluțiile consemnate în cadrul ședințelor Consiliului Științific, unde comunitatea cercetătorilor va influența în mod semnificativ procesul de implementare prin reprezentanții săi.
- prin sondaje/evaluarea periodică (anuală) a personalului de cercetare.

Implementarea AP va trebui realizată pe două paliere: unul la nivelul fiecărei unități structurale (colective/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.

O revizuire internă a strategiei HRS4R va fi efectuată periodic luând în considerare atât posibilele impedimente în implementarea AP, identificate de membrii comunității științifice, cât și actualizările 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.

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

Lista de verificare	*Descriere detaliată și justificare corespunzătoare
Cum va fi supravegheat procesul de către comitetul de implementare și/sau comitetul de direcție?	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>Comitetul de supraveghere va analiza periodic, în cadrul ședințelor Consiliului Științific, stadiul implementării Planului de Acțiune, prin raportul lunar elaborat de către Grupul de lucru, și va propune măsurile corective necesare rezolvării problemelor, în cazul în care acestea vor apărea pe parcursul derulării procesului. Comitetul de supraveghere este responsabil să discute cu părțile interesate relevante (Consiliul de Administrație, Sindicat) despre măsurile necesare implementării Planului de Acțiune. Conducerea GeoEcoMar va analiza propunerile și va decide asupra rezolvării măsurilor pentru implementarea Planului de Acțiune.</p>
Cum intenționați să implicați comunitatea cercetătorilor și principalele părți interesate în procesul de implementare?	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>Structura Comitetul de supraveghere este reprezentată de prima linie de management a GeoEcoMar, cu rol decizional, dar și de consultare pe probleme de resurse umane. Componenta Grupului de lucru cuprinde atât șefii de colective/laboratoare sau reprezentanți ai acestora, cât și personal din departament administrative, ceea ce face ca toată activitatea de cercetare să fie acoperită, analizată și reprezentată în complexitatea ei. Membrii grupului de lucru implicați în faza inițială vor constitui echipa de bază (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). Personalul de cercetare al GeoEcoMar va fi implicat în implementarea Planului de Acțiune astfel:</p> <p>1. prin Grupul de lucru, din care fac parte marea majoritate a șefilor de colective/laboratoare sau reprezentanți ai acestora. Persoanele care au lucrat în faza inițială vor continua să îndeplinească rolul de vectori principali pentru implementarea planului de acțiune, vor</p>

	<p>disemina și vor oferi feedback din partea personalului de cercetare către structurile de implementare.</p> <p>2. prin deciziile și rezoluțiile consemnate în cadrul ședințelor Consiliului Științific, unde comunitatea cercetătorilor va influența în mod semnificativ procesul de implementare prin reprezentanții săi.</p> <p>3. prin sondaje/evaluarea periodică (anuală) a personalului de cercetare.</p> <p>Implementarea Planului de Acțiune va trebui realizată pe două paliere: unul la nivelul fiecărei unități structurale (colective/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.</p>
<p>Cum procedați pentru a alinia politicile organizaționale cu HRS4R? Asigurați-vă că Strategia HRS4R este recunoscută în strategia de cercetare a organizației, ca politică generală în domeniul resurselor umane.</p>	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>GeoEcoMar își dorește dezvoltarea unei culturi organizaționale, în acord cu strategiile elaborate la nivelul comunității Europene, în domeniul resurselor umane. O revizuire internă a strategiei HRS4R va fi efectuată periodic ținând cont fie de eventuale impedimente în implementarea Planului de Acțiune, identificate de membrii comunității științifice, fie de actualizări ale reglementărilor Cartei la nivel european. În scopul prevenirii probabilității neîndeplinirii obiectivelor propuse, Grupul de lucru va lua în considerare posibilele adaptări ale principiilor C&amp;C și politicii OTM-R, la regulile, specificul și principiile instituționale. Planul Strategic Instituțional, Contractul Colectiv de Muncă, Regulamentul Intern, toate conțin aspecte ale celor 40 principii Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor. Cu toate acestea, GeoEcoMar se preocupă de corelarea tuturor documentelor normative cu cerințele esențiale ale C&amp;C. Actualizarea permanentă a strategiei HR la nivel instituțional conform recomandărilor Comisiei Europene va susține evoluția GeoEcoMar către excelență în cercetare prin îmbunătățirea condițiilor de muncă și evoluție în carieră oferite cercetătorilor.</p>
<p>Cum vă veți asigura ca acțiunile propuse sunt implementate?</p>	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>Planul de Acțiune propus este susținut de conducerea GeoEcoMar. Procesul de implementare va implica întâlniri/discuții regulate cu părțile interesate relevante (Consiliul de Administrație, Sindicat). Membrii grupului de lucru implicați în faza inițială vor constitui echipa de bază (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 acțiunilor propuse va fi asigurată de atingerea țintelor propuse (elaborare documente, instruire, activitatea pe site-ului institutului etc.)</p>

Cum veți monitoriza progresul (calendarul de implementare)?	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>Prin monitorizarea lunară a rapoartelor Grupului de lucru, în cadrul sesiunilor Consiliului Științific, GeoEcoMar se va asigura că acțiunile propuse sunt implementate. Ca instrument de monitorizare a progresului se va utiliza un model de calendar, care va conține termenii pentru indicatorii/țintele propuse pentru implementarea acțiunilor, stadiul implementării, măsuri, obstacole/riscuri în procesul de implementare etc.). Conducerea GeoEcoMar este responsabil în luarea deciziilor pentru atenuarea efectelor negative, să controleze riscurile de implementare și să elimine problemele care pot apărea în timpul procesului de implementare.</p>
Cum veți măsura progresul (indicatorii) având în vedere evaluarea următoare?	<p><i>Text liber maxim 500 cuvinte</i></p> <p>Monitorizarea lunară a rapoartelor Grupului de lucru, în cadrul sesiunilor Consiliului Științific, va demonstra progresul implementării Planului de Acțiune. Adicional, indicatorii vor fi evaluați în auditurile interne planificate (o dată pe semestru). Implementarea strategiei HRS4R va fi măsurată, pe termen mediu și lung, și prin feedback-ul părților interesate externe, care vor accesa potențialele posturi vacante, dar prin nivelul de satisfacție al părților interesate interne.</p>

Observații/comentarii suplimentare privind procesul de implementare propus:

*(Text liber maxim 1000 cuvinte)*

Principiile Cartei Europene și Codului de conduită în recrutare sunt în mare parte respectate prin normativele și informațiile documentate existente în GeoEcoMar. Cu toate acestea, implementarea strategiei HRS4R reprezintă o oportunitate de a face institutul mai vizibil, mai competitiv și mai de succes, în ciuda schimbărilor dure pe care le va cere. GeoEcoMar va trata această oportunitate ca pe un proiect foarte ambițios și provocator și de interes în dezvoltarea carierei cercetătorilor și pentru atragerea de talente, în funcție de resursele financiare disponibile.