

TEMPLATE 2 – GAP ANALYSIS - OVERVIEW

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, Tel / Fax +40 21 2522594, Str. Dimitrie Onciul 23-25, sector 2, 024053, București, Romania.

SUBMISSION DATE: 30 JANUARY 2024

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE:

GAP ANALYSIS

Carta și Codul furnizează 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 dumneavoastră. Dacă în prezent, organizația dumneavoastră nu îndeplinește pe deplin criteriile, vă rugăm să specificați mai jos dacă legislația națională sau organizațională limitează implementarea Cartei, inițiativele ce au fost luate deja pentru a îmbunătăți situația sau noi propuneri pentru remedierea situației actuale.

LISTA ABREVIERILOR:

OMT-R – Open, Transparent and Merit-based Recruitment processes / Recrutarea Deschisă, Transparentă și Bazată pe Merit (OTM-R)

PS – Procedură de sistem

SCIM – Sistem de control intern managerial

INCD GeoEcoMar– Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină

HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers

CDI – Cercetare, dezvoltare, inovare

HG – Hotărâre de Guvern

OG – Ordonanță de Guvern

OUG – Ordonanță de Urgență

MCID- Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării

CCM – Contract Colectiv de Muncă

RI – Regulament Intern

PO – Procedură operațională

PS – Procedură de sistem

IL – Instrucțiune de lucru

HRS4R – Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători

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

<p>Statut: în ce măsură această organizație îndeplinește următoarele principii?</p>	<p>Implementare: ++ = complet implementat +/- = aproape, dar nu complet implementat -/+ = parțial implementat -- = insuficient implementat</p>	<p>În cazul of --, -/+, or +/-, vă rugăm să indicați “decalajul” real dintre principiu și practica curentă din organizația dvs. Dacă este relevant, enumerați orice legislație națională/regional sau regulament organizațional care împiedică implementarea.</p>	<p>Inițiative întreprinse și/sau sugestii pentru îmbunătățire:</p>
<p>Aspecte Etice și profesionale</p>			
<p>1. Libertatea de a cerceta <i>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 în care se derulează cercetarea (e.g. absența anumitor infrastructuri de cercetare;</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p><i>Text liber, maxim 300 de cuvinte</i> Libertatea de cercetare poate fi afectată de condițiile diferite de resurse financiare. La nivel național, există reglementări aplicate personalului de cercetare sau a celui care activează în cercetare, în ceea ce privește libertatea de cercetare și anume: Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027; Legea nr. 206 din 27 mai 2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare; Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare. Cercetătorii din GeoEcoMar 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 legislației în vigoare și principiilor de etică în cercetare, cu scopul de a contribui la dezvoltarea științifică, economică și socială.</p>	<p><i>Text liber, maxim 200 de cuvinte</i> Practica curentă: Comisia de etică și analiză, Compartimentul juridic și alte compartimentele administrative) asigură rezolvarea aspectelor științifice, etice, administrative și juridice. GeoEcoMar informează comunitatea științifică de cercetare și participă la organizarea de sesiuni de instruire în domeniul eticii în cercetare, adresate atât doctoranzilor și tinerilor cercetători, cât întregului personal de cercetare, în cazul elaborării lucrărilor științifice și a redactării propunerilor de proiecte. Legislație națională: - OG 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică; - Legea nr. 319/2003. Reglementări interne: - Codul de etică; - Comisia de Etică cu Regulamentul propriu de organizare și funcționare. Propuneri de îmbunătățire:</p>

<p><i>utilizarea unor produse sau rezultate asupra cărora există drepturi de proprietate intelectuală ș.a.).</i></p>		<p>După caz, direcțiile de cercetare sunt actualizate anual, pentru a fi acordate cu direcțiile strategice finanțate la nivel național și internațional, în domeniul științelor naturale. Nu există restricții impuse la nivel instituțional asupra temelor de cercetare care pot fi abordate sau asupra colaborărilor care pot fi dezvoltate. Managementul și practicile specifice activităților de cercetare nu sunt reunite într-un cadru unitar și nu au o diseminare largă, care să permită îndrumarea, în primul rând a tinerilor cercetători, pentru a se acomoda încă de la începutul carierei cu înțelegerea și abordarea corectă a libertății de cercetare.</p>	<p>Deși la nivelul GeoEcoMar sunt diseminate documentele privind principiile libertății de cercetare, de etică și conduită profesională, trebuie îmbunătățită comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii acestora și a principiilor C&C. Constituirea unui spațiu dedicat pe site-ul web al GeoEcoMar, secțiunea <i>Cercetare</i>, cu informații relevante privind libertățile, limitările și oportunități pentru activitatea de cercetare.</p>
<p>2. Principii etice <i>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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>În GeoEcoMar cercetătorii cunosc și respectă principiile etice profesionale care guvernează activitatea de cercetare în domeniul lor de competență, prin Legea nr. 206/2004, privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, și prin Codul de etică. Aplicarea acestora este supervizată de Comisia de Etică și Analiză (CEA) care funcționează ca organism consultativ intern. Codul de etică este pus la dispoziția personalului de cercetare în rețeaua internă a institutului. Deși la nivelul GeoEcoMar sunt diseminate documentele privind principiile de etică și conduită profesională, trebuie îmbunătățită comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii acestora.</p>	<p>Practica curentă: Comisia de etică și analiză și soluționează abaterile de la buna conduită, pe baza sesizărilor primite sau prin autosesizare. Acest fapt este susținut și prin opiniile cercetătorilor, în proporție de 70%, menționat în Raportul consultării personalului C-D. Acest procent reflectă însă și necesitatea unor acțiuni de îmbunătățire cum ar fi realizarea unor evenimente de diseminare precum și realizarea unor sesiuni de instruire în etică și deontologie profesională.</p> <p>Legislație 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> <ul style="list-style-type: none"> - PS01 Codul de etică la nivel de institut

			<ul style="list-style-type: none"> - Regulament intern (RI) - CCM <p>Propuneri de îmbunătățire:</p> <p>Organizarea unor evenimente anuale în cadrul comunității de cercetare sau în cadrul ședințelor Consiliului Științific, pe teme de etică, integritate profesională și deontologie profesională, inclusiv în ceea ce privește prevederile și aplicarea codului.</p> <p>Pentru a atinge un nivel mai bun în opinia cercetătorilor, ca măsură de îmbunătățire, ar trebui realizată o acțiune de informare la nivelul angajaților, prin orice formă și mijloace de comunicare a tuturor normelor, ghidurilor și procedurilor referitoare la Codul de etică, Egalitatea de gen, Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită. Pe de altă parte, aceste documente trebuie să fie ușor accesibile pe site-ul GeoEcoMar.</p>
<p>3. Responsabilitate profesională <i>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</i></p>	<p>++ = complet implementat</p>	<p>Plagiatul și autoplagiatul sunt strict interzise prin Codul de Etică la nivelul institutului și sancționate în consecință.</p> <p>Odată cu implementarea Sistemului de Management al Inovării în cadrul GeoEcoMar, sprijinul juridic pentru cercetătorii este mai bine definit, în materie de proprietate intelectuală și etică, în cadrul proiectelor de cercetare, inovare și transfer tehnologic.</p>	<p>Practica curentă:</p> <p>În cadrul GeoEcoMar este cultivată corectitudinea în activitatea de cercetare și respectarea Codului de etică în cercetare. Monitorizarea regulată (în cadrul Consiliului Științific) 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.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003, - Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, art. 31 - Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Codul de etică <p>Propuneri de îmbunătățire:</p>

<p><i>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).</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> - Ghid/Regulament de Gestionare a proprietății intelectuale; - Sesiuni de instruire pentru angajații noi și existenți în domeniile de protecție a proprietății intelectuale
<p>4. Atitudine profesională <i>Cercetătorii au nevoie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care reglementează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare disponibile. Înainte de a demara implementarea unui proiect de cercetare, aceștia au responsabilitatea de a obține toate aprobările necesare. Aceștia își vor informa angajatorii, finanțatorii sau supervizorii 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).</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Planul de dezvoltare strategică al GeoEcoMar conține reglementări și obiective strategice privind: (a) activitatea și domeniile de cercetare prioritare; (b) dezvoltarea resursei umane, inclusiv a personalului de cercetare. Planul strategic de dezvoltarea al GeoEcoMar și Strategia Națională de Cercetare sunt aduse la cunoștința cercetătorilor. În cadrul sistemelor de management implementate la nivelul institutului există proceduri care vizează și îndrumă procesul de implementare a proiectelor. Cu toate acestea, datorită varietății pachetelor de informații ale proiectelor de cercetare (gestionate de Biroul de Management proiecte) este nevoie de informare continuă a cercetătorilor cu privire la responsabilitățile acestora privind implementarea unui proiect, și de valorificare a rezultatelor cercetării în folosul societății/economiei.</p>	<p>Practica curentă: Prin Biroul de Management proiecte se oferă îndrumare în aplicarea pachetelor de informații ale proiectelor, demararea și managerierea proiectelor/contractelor de cercetare.</p> <p>Legislație / Reglementari externe: - Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027 - O.G. nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică actualizată: art. 30, art. 31 - Pachetele de informații pentru competițiile de proiecte.</p> <p>Reglementări interne: - Planul strategic de dezvoltare pentru perioada 2022-2027 - GEO-MSIM-02 Manualul Sistemului Integrat de Management - PS09 Managementul proiectelor</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Identificarea unui modalități de consultare mult mai rapid, cu informații relevante privind pașii de urmat</p>

			în procesul de cercetare și a managementului de proiect.
<p>5. Obligații contractuale și legale <i>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.</i></p>	<p>-/+ = parțial implementat</p>	<p>Fiecare cercetător al GeoEcoMar are un contract de muncă pentru norma de bază și/sau mai multe contracte pe perioadă determinată pentru activitatea de cercetare. Contractele de muncă nu fac referiri la know-how-ul creat la nivelul institutului și al părților care l-au constituit. Prevederile privind know-how sunt prevăzute în contractele de finanțare ale proiectelor.</p> <p>Nu există un ghid 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.</p>	<p>Practica curentă: Conducerea institutului, prin compartimentele competente, oferă asistență cercetătorilor în derularea diferitelor tipuri de contracte de cercetare și de servicii.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O.G. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică; - Legea nr. 319/2003; - Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027; - Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030; - Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, actualizată. - Legea nr. 64/1991; - Legea nr. 84/1998; - Legea nr. 8/1996, republicată; - Ordinul MMSSF nr. 64/2003 privind aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (pentru perioadă nedeterminată și cele temporare pe proiecte finanțate public și cu terți), actualizat <p>Propuneri de îmbunătățire: 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. Sesiuni de instruire pentru angajații noi și existenți în domeniile de protecție a proprietății intelectuale.</p>

<p>6. Responsabilitate <i>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.</i> <i>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.</i> <i>Metodele de colectare și de analiză, rezultatele 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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar, respectă regulile de transparență și supraveghere a finanțărilor publice. Prin contractul de finanțare al proiectului, directorul de proiect și conducerea GeoEcoMar își asumă 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 intrări-ieșiri stocuri materiale, casarea activelor fixe și a obiectelor de inventar.</p> <p>GeoEcoMar are compartiment de audit public intern, etc. Aceste aspecte sunt cunoscute de toate persoanele implicate în activitatea de cercetare (șefi de compartimente/colective/ laborator, directori de proiecte) și de personalul din compartimentele suport.</p> <p>Insuficienta conștientizare a personalului privind responsabilitatea socială.</p>	<p>Practica curentă: Prin Sistemul de control intern managerial, Sistemul de Management al Calității, împreună cu Biroul financiar-contabil se verifică conformitatea și corectitudinea cheltuielilor atât pe parcursul derulării fazelor de cercetare cât și la momentul raportării acestora, prin efectuarea de audit financiar. Compartimentul juridic urmărește îndeplinirea obligațiilor contractuale. Rapoartele privind implementarea proiectelor (atât la nivel de management, cât și științific) 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: - O.G. nr. 119/1999, privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată; - Legea nr. 69/2010, privind responsabilitatea fiscal-bugetară republicată; - O.U.G. 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> <p>Reglementări interne: - PO05 Achiziții publice - PS07 Procedura de aprovizionare (achiziție directă) - PO09 Inventarierea elementelor - PO13 Controlului financiar preventiv propriu - PO14 Raportarea contabilă și financiară - PO15 Monitorizarea Programului Nucleu - PS16 Audit public intern - PO17 Repartizarea profitului net - PS09 Managementul proiectelor</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Organizarea unor sesiuni de instruire privind responsabilitățile cercetătorului referitoare la eficiența cheltuielilor în raport cu realizările pentru</p>
--	---	---	--

			o mai bună conștientizare a responsabilităților față de societate. Încurajarea cercetătorilor să se implice în activități de comunicare a rezultatelor cercetării către societate.
<p>7. Bunele practici în cercetare <i>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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar se asigură condiții optime de muncă, cu contribuția șefilor de departamente, care beneficiază de sprijinul Comitetului de Securitate și Siguranță în Muncă și al Compartimentului Sisteme de Management. Serviciul IT din GeoEcoMar este responsabil de protecția datelor personale ale angajaților și a pus la dispoziția cercetătorilor un sistem de backup pentru stocarea informațiilor/datelor de cercetare.</p> <p>La nivelul GeoEcoMar este necesar să se elaboreze și afișeze un ghid care să transpună prevederile cuprinse în Regulamentul general privind protecția datelor - GDPR.</p>	<p>Practica curentă: Registrul de gestionare a riscurilor la nivelul institutului, include și activitatea de cercetare; Informare anuală privind desfășurarea procesului de gestionare a riscurilor.</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 prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006; - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, actualizată prin Legea nr. 64/2018, republicată; - O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, actualizată; - H.G. nr. 955/2010 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 319/2006; - Regulamentul General privind Protecția Datelor (GDPR) - Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal). <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Elaborarea unei metodologii care să transpună prevederile cuprinse în Regulamentul general privind protecția datelor – GDPR. Sesiuni de instruire privind condițiile de siguranță a muncii și de prevenire a riscurilor existente. Dezvoltarea pe rețeaua internă a GeoEcoMar a unei secțiuni dedicate procesului de cercetare -<i>step by step</i> care să includă și exemple de bune practici.</p>

<p>8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor <i>Toți cercetătorii ar trebui să se asigure, în conformitate cu aranjamentele contractuale, că rezultatele cercetării lor sunt diseminate și exploatate corespunzător (e.g. comunicate, 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 făcute accesibile publicului (sau ambele) ori de câte ori apare oportunitatea.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Diseminarea cunoștințelor în cadrul GeoEcoMar reprezintă una din cele mai importante responsabilități a cercetătorilor. Această activitate este evaluată în cadrul exercițiului anual de evaluare a performanței individuale. GeoEcoMar deține o revistă științifică "GeoEcoMarina" (http://journal.geocomar.ro/geo-eco-marina), care publică rezultatele de cercetare atât ale cercetătorilor din cadrul institutului, dar și a celor din străinătate. GeoEcoMar s-a remarcat și prin faptul că este primul institut din România care a intrat în Guinness Book of Records (Cartea recordurilor) - publicare în anul 2024, pentru implicarea sa în studii științifice (Investigația Megalacurilor Euroasiatice). GeoEcoMar nu are un plan-cadru dedicat, care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării, cu o componentă pentru comercializare, pornind de la o idee până la tehnologii inovative.</p>	<p>Practica curentă: Rezultatele proiectelor de cercetare implementate de cercetătorii din GeoEcoMar sunt diseminate la manifestări științifice naționale și internaționale, dar și prin paginile proiectelor de cercetare sau prin alte canale (media) de comunicare. GeoEcoMar organizează manifestări științifice și educaționale (școli de vară/ateliere de lucru) și participă constant la evenimente științifice, tehnice, și de inovare, naționale și internaționale. GeoEcoMar înregistrează toate rezultatele cercetare obținute pe baza derulării unui contract de cercetare-dezvoltare sau inovare finanțat parțial sau total din fonduri publice în "Registrul de evidență a rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare" și-l distribuie pe site-ul institutului.</p> <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PO20 - Valorificarea rezultatelor obținute în urma activității de cercetare și dezvoltare tehnologică; - Registrul de evidență a rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare. <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Încurajarea cercetătorilor pentru dezvoltarea de produse/servicii comercializabile (brevete).</p>
<p>9. Angajamentul public <i>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</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Cercetătorii din GeoEcoMar participă în emisiuni adresate publicului larg, pentru a promova activitatea de cercetare desfășurată în institut. Nu există momentan 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 și PR-ul institutului, iar rezultatele sunt consemnate în Raportul anual de activitate în secțiunea dedicată.</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii au libertatea identificării oportunităților de promovare prin mass media a activității de cercetare a institutului. Consiliul științific aprobă aceste acțiuni, iar PR-ul asigură monitorizarea și îndrumarea acestora.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O.G. 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;

<p>prioritățile privind știința și tehnologia și, de asemenea, preocupările publicului în relație cu anumite subiecte.</p>			<p>- Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030. Reglementări interne: - Planul strategic de dezvoltare a GeoEcoMar (2022-2027). Sugestii pentru îmbunătățire: - Acțiuni de promovare externă a institutului (publicații periodice, conferințe publice, mass-media).</p>
<p>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.</p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>În acord cu cele prezentate în Codul de etică, Politica egalității de gen, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern, procedurile relevante din Sistemul de control intern managerial, în GeoEcoMar nu se permite și nu se încurajează nicio formă de discriminare. Toate documentele relevante acestei politici a nediscriminării sunt disponibile pe site-ul institutului, respectiv pe intranet.</p>	<p>Practica curentă: Criterii nediscriminatorii în procesul de recrutare și selecție a personalului. Legislație națională: - Legea nr. 53/2003, - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată. Reglementări interne - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor de cercetare - Codul de etică la nivel de institut - Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar. Sugestii de îmbunătățire; Nu este cazul.</p>
<p>11. Sistemele de evaluare/ Apreciere 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</p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>Sistemul de evaluare a personalului se realizează la nivel de colectiv/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/Directorul Științific. Criteriile de evaluare sunt clare și cunoscute de către toți salariații și vizează, printre altele, cuantificarea numărului de publicații, brevete, activități de management</p>	<p>Practica utilizată: Evaluarea personalului și a activității de cercetare se realizează anual, în luna decembrie, pentru anul care se încheie. Fișele de evaluare a personalului sunt parte integrantă a contractului colectiv de muncă și cunoscute de către toți salariații. Legislație națională: - Codul muncii, art. 17, alin. (3), lit. e) și alin. (4). Reglementări interne: - PS03- Procedura competență și performanță; - PS07 - Procedura Monitorizarea performanțelor; - Contractul colectiv de muncă.</p>

<p><i>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).</i></p>		<p>activități de formare profesională, colaborări naționale și internaționale, îndeplinirea 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 GeoEcoMar este evaluată de o echipă internațională, conform normativelor naționale, aceasta implicând și o evaluare indirectă a personalului.</p>	<p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Îmbunătățirea fișelor de evaluare cu activități didactice, activități de supraveghere și îndrumare, execuția unor sarcini administrative, realizarea unor activități de conștientizare publică etc.</p>
Recrutare și Selecție			
<p>12. Recrutare <i>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</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Ocuparea posturilor se realizează prin concurs public, aplicând reglementările interne ale GeoEcoMar, 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.</p> <p>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 GeoEcoMar. 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, și pe site-ul institutului, unde 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 cerințele postului. Concursul este deschis oricărei persoane care îndeplinește criteriile</p>

<p><i>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.</i></p>			<p>specifice poziției scoase la concurs, fără a exista discriminări de nici un fel.</p> <p>Legislație națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, actualizat; - 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; - O.G. 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"> - Anunțarea posturilor scoase la concurs și pe portalul Euraxess; - Elaborarea metodologiei de concurs și a cerințelor posturilor scoase la concurs și în limba engleză; - 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.
<p>13. Recrutare (Cod) <i>Angajatorii și / sau finanțatorii vor stabili proceduri de recrutare care să fie deschise, eficiente, transparente și comparabile la nivel internațional, respectiv</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Reglementările existente prevăd condiții de publicare care respectă transparența și deschiderea. Extinderea locurilor de publicare a posturilor scoase la concurs poate spori accesibilitatea candidaților. Este necesară asigurarea unei vizibilități mai mari și pe site-ul</p>	<p>Practica utilizată: Conform Legii 319/2003 și Metodologiei cadru pentru concursurile de ocupare posturi anunțurile se publică pe pagina site-ului GeoEcoMar și într-un ziar de largă circulație națională.</p>

<p><i>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 perspectivei 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.</i></p>		<p>GeoEcoMar, 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>GeoEcoMar 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 de GeoEcoMar, 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; - 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; - O.G. nr. 57/2002. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi; - IL01 - RS Recrutare, selectare; - Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar. <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 GeoEcoMar (Cariere);
---	--	---	---

			- Menționarea condițiilor de muncă, de retribuire și a perspectivelor de dezvoltare a carierei pe site-ul instituțional, pentru fiecare poziție scoasă la concurs.
<p>14. Selecție (Cod) <i>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.</i></p>	+/- = aproape, dar nu complet implementat	<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). 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 GeoEcoMar); - unor criterii de merit și recunoaștere științifică la nivel de institut, fiind aleși ca membri cercetători cu o carieră științifică importantă conform exigențelor postului /posturilor scoase la concurs. <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>Practica utilizată: 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; - O.G. nr. 57/2002. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor de cercetare; - IL01 - RS Recrutare, selectare; - Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar. <p>Sugestii pentru îmbunătățire: 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>
<p>15. Transparență (Cod) <i>Candidații trebuie să fie informați, înainte de derularea</i></p>	+/+ = complet implementat	<p>Procedurile aplicate în GeoEcoMar pentru recrutarea candidaților pentru posturile vacante scoase la concurs conțin</p>	<p>Practica utilizată: Orice anunț de recrutare precizează cerințele pe care candidatul trebuie să le îndeplinească. După</p>

<p>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>recomandările privind informațiile necesare ce trebuie precizate în anunțul de concurs pentru a asigura principiul transparenței. Metodologia care se postează pe site-ul institutului este detaliată privind criteriile de selecție și de departajare a candidaților. Pagina web a GeoEcoMar conține informații despre compartimentele în care se fac angajările.</p>	<p>procesul de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail, telefon sau pe site-ul GeoEcoMar, oferindu-i-se toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului.</p> <p>Legislație națională: Legea 319 / 2006.</p> <p>Reglementări interne: Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi; Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar;</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: - Detalierea secțiunii <i>Cariere</i>, 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, altele), cursuri și direcții de dezvoltare personală și profesională a personalului de cercetare.</p>
---	--	---	---

<p>16. Aprecierea meritului (Cod) <i>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</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</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. Metodologia GeoEcoMar 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: Extinderea criteriilor de evaluare cu accent pe evaluarea calitativă a activității de cercetare în raport cu nivelul de carieră.</p>
---	--	--	--

<p><i>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.</i></p>			
<p>17. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor (Cod) <i>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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Candidații probează informațiile din CV privind vechimea în muncă și în activitatea de cercetare cu documente justificative (contracte de muncă, adeverințe de vechime, decizii etc.). 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>Variațiile din activitatea profesională a candidaților nu sunt penalizate, aceștia probând informațiile din CV cu documente justificative (contracte de muncă, adeverințe de vechime, decizii etc.)</p>	<p>Practica utilizată: 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. Criteriile de selecție sunt cele din metodologia GeoEcoMar de ocupare a posturilor și vizează în principal calitatea activității de cercetare.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - 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;</p>

			<p>- O.G. nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică.</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare posturi.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul.</p>
<p>18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Cod)</p> <p><i>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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar se preocupă de atragerea de cercetători cu stagii de activitate în străinătate, pentru transferul către GeoEcoMar de cunoștințe și competențe din Europa sau din alte țări ale lumii, pentru deschiderea unor noi direcții de cercetare în institut, ca și pentru eficientizarea activității de cercetare și modelare a mentalităților conform practicilor internaționale.</p> <p>GeoEcoMar 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>Practica utilizată:</p> <p>Formarea profesională prin activități de mobilitate este punctată în evaluarea anuală a personalului de cercetare. 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 de date internaționale; acorduri bilaterale; etc.</p> <p>Legislație națională:</p> <p>- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare</p> <p>Reglementări interne:</p> <p>- PO03 Competență, performanță</p> <p>- IL02_IP Instruirea personalului</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
<p>19. Recunoașterea calificărilor (Cod)</p> <p><i>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.</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</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</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Pentru recrutarea personalului GeoEcoMar 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><i>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.</i></p>		<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - Legea 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România; - 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; - 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>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor. <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul</p>
<p>20. Vechimea în activitate (Cod) <i>Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>În GeoEcoMar 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 standardelor de performanță instituționale. Personalul pensionat poate candida la concursurile de angajare, cu respectarea prevederilor legale, urmând a fi angajați cu contracte individuale de muncă pe perioadă determinată și li se permite derularea contractelor de cercetare câștigate în competiții.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Cercetători tineri pot ajunge pe poziții 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.</p> <p>Cercetătorii de nivel R4 își pot continua activitatea până la vârsta de 70 de ani, în condițiile legii. Personalul pensionat poate desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare și după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu avizul anual al Consiliului Științific în cazul personalului de cercetare și cu aprobarea Consiliului de Administrație în toate cazurile. Angajarea persoanelor pensionate, se face numai după analiza</p>

<p>vieții trebuie, de asemenea recunoscut.</p>			<p>activității solicitanților, conform criteriilor aplicate în cadrul institutului la ultimul concurs pentru ocuparea funcției respective, dar nu mai poate exercita o funcție de conducere.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii), republicată.</p> <p>Reglementări interne: - CCM GeoEcoMar, ed. în vigoare - Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul</p>
<p>21. Numiri postdoctorale (Cod) <i>Ar trebui stabilite, de către instituțiile care găzduiesc activitatea cercetătorilor postdoctorat, 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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Postdoctoranzii, într-o accepțiune largă reprezintă categoria absolvenților de doctorat. Angajarea acestora la GeoEcoMar, poate fi făcută pe baza unui contract de muncă pe perioadă determinată, în cadrul unui proiect de cercetare. Dacă postdoctorandul aplică pentru un post de cercetare va deveni cercetător al GeoEcoMar și va beneficia de drepturile și obligațiile postului conform reglementărilor în vigoare.</p> <p>Din cauza finanțării din diferite surse (proiecte, programe, burse) nu există criterii unitare pentru selectarea personalului postdoctoral. Lipsesc condițiile pentru stabilirea duratei maxime de numire/activitate pe un asemenea post cu excepția celor stabilite prin proiecte/programe.</p> <p>În unele ghiduri sau pachete de informații ale programelor de finanțare a cercetării, acest tip de poziție este menționat explicit.</p>	<p>Practica utilizată: Instituțional, 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 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>Legislație națională: Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare dezvoltare; - Hotărârea nr. 933/20.07.2022 emisă de Guvernul României privind aprobarea Strategiei Naționale de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027, Cap. 5 - Obiective generale și specifice. Provocări și direcții de acțiune.</p> <p>Reglementări interne:</p>

			<p>- Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor;</p> <p>- IL01_RS Recrutare, selectare;</p> <p>- CCM GeoEcoMar, ed. în vigoare.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Elaborarea unei proceduri interne care să armonizeze legislația națională cu cerințele specifice din pachetele de informații astfel încât să se asigure un context favorabil celor care accesează pozițiile postdoctorale.</p> <p>Dezvoltarea de programe de mobilități pentru cercetare - dezvoltare și inovare și/sau pentru alte abilități complementare dedicate tinerilor.</p>
Condiții de muncă și Securitate Socială			
<p>22. Recunoașterea profesiei</p> <p><i>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</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>Indiferent de nivelul de carieră, GeoEcoMar îi recunoaște pe cercetători ca fiind profesioniști în domeniu, și încurajează constant dezvoltarea carierei lor.</p> <p>GeoEcoMar este recunoscut la nivel național ca una dintre instituțiile de vârf în domeniul cercetării Științelor Pământului, inclusiv datorită expertizei cercetătorilor săi.</p>	<p>Practica utilizată:</p> <p>Activitatea principală a GeoEcoMar este cercetarea Științelor Pământului (ca pol de excelență în cercetarea domeniului marin, cu o contribuție specială pentru studii asupra ecosistemelor de tip mare-deltă-fluviu), dezvoltarea și inovarea în domeniu respectiv.</p> <p>Legislația națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - OG 57/2002 privind Cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ROF; - RI; - Contractul colectiv de muncă. <p>Sugestii pentru îmbunătățire:</p> <p>Nu este cazul.</p>

<p>a furniza rezultate ale cercetării la nivel mondial.</p>			
<p>23. Mediul cercetării <i>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.</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar asigură condiții optime de muncă pentru angajați, cercetătorii beneficiind de spații de lucru conforme cu normele în vigoare, stimulative pentru activitatea de cercetare. Infrastructura (ex. ESFRI DANUBIUS-RI), aparatura, echipamentele și laboratoarele puse la dispoziția cercetătorilor conțin tehnologii de vârf facilitând astfel obținerea de rezultate publicabile sau exploatabile. Infrastructura de cercetare modernă, bazată în special pe navele de cercetare din dotare, permite abordarea de studii complexe, cu caracter multidisciplinar, atât în cadrul programelor naționale cât și internaționale. Programul de lucru din GeoEcoMar este stabilit prin Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă. Este încurajată munca în echipe mixte (sub aspectul specializărilor, vârstei, genului) din diferite laboratoare/colective 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. În scopul gestionării riscului de sănătate publică cauzat de virusul SARS-CoV-2 și limitării contactului între persoane, au fost elaborate documente specifice pentru organizarea activității de telemuncă și desfășurarea proceselor de muncă în condiții de protecție. Totodată a fost creat și un sistem de pontaj la distanță.</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii au următoarele facilități: posibilitatea de contracte de muncă <i>part-time</i>; tichete de masă pentru cei care au norma de bază la GeoEcoMar; acces electronic la informații științifice și resurse de documentare pentru comunitatea științifică și academică (ex. ANELIS). Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii), republicată. Reglementări interne: - Regulamentul intern; - Contractul colectiv de muncă; - Contractele individuale de muncă încheiate cu fiecare salariat în parte; - Reglementări interne privind sănătatea și securitatea în muncă; - IPSSM14 -Instrucțiuni proprii de securitate a muncii pentru activitatea de telemuncă. Sugestii de îmbunătățire: Dezvoltarea reglementărilor interne privind condițiile de lucru la distanță și dezvoltarea capacității informaționale instituționale de lucru la distanță.</p>

<p>24. Condiții de lucru <i>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 (teleworking), precum și dispozițiilor financiare și administrative care</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</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 (concediul pentru creșterea copilului, din concediul de maternitate/paternitate sau din concediul de îngrijitor), în vederea reintegrării armonioase în activitatea de cercetare. Există prevăzut în CCM posibilitatea de a opta pentru un program de muncă variabil (angajații au dreptul de a-și relua locul de muncă, în aceleași condiții sau în funcție de necesități, în plus au dreptul de a beneficia de eventualele îmbunătățiri ale condițiilor de lucru care au fost introduse în timpul absenței lor), dacă se consideră necesar. GeoEcoMar nu are capacitatea de a asigura condiții de lucru la sediul unității pentru potențiali salariați cu dizabilități locomotorii. Clădirile istorice/de patrimoniu nu sunt prevăzute cu lift. Un corp de clădire modernizat, are în vedere amenajarea unui lift.</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 GeoEcoMar. Condițiile ambientale de muncă sunt corespunzătoare activității de cercetare.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.</p> <p>Reglementări interne: - RI; - Contractul colectiv de muncă; - Contracte individuale de muncă; - Reglementări interne privind sănătatea și securitatea muncii; - IPSSM14 -Instrucțiuni proprii de securitate a muncii pentru activitatea de telemuncă; - Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
---	---	--	---

<p>reglementează aceste aranjamente.</p>			
<p>25. Stabilitate și permanența locului de muncă <i>Angajatorii și/ sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătățirea stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii Directivei UE privind Activitatea pe durată determinată.</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>La nivelul GeoEcoMar sunt asigurate stabilitatea și continuitatea de angajare pentru toți salariații. În cadrul GeoEcoMar există o flexibilitate în ceea ce privește posibilitățile de angajare a cercetătorilor pe proiecte de cercetare, ceea ce stimulează participarea în proiectele de cercetare. 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. Nu se întocmesc contracte succesive, conform legislației în vigoare.</p>	<p>Practica utilizată: Personalul de cercetare care ocupă funcțiile din cercetare este angajat pe perioadă nedeterminată (100% din totalul funcțiilor). Contractele încheiate pe proiectele de cercetare sau pe proiecte finanțate din fonduri structurale nerambursabile nu depășesc o încărcare de 80h/lună. Legislație națională: - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, art. 86, alin. (1). Reglementări interne: - Contractul colectiv de muncă. Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul</p>
<p>26. Finanțarea și salariile <i>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</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar 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 GeoEcoMar.</p>	<p>Practica utilizată: Nivelul de salarizare pe fiecare post este unitar și bazat pe criterii transparente de diferențiere în funcție de gradul științific, conform grilei de salarizare. 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). Pentru activități suplimentare funcției de bază se acordă un spor de maxim 50% din salariul de bază al funcției suplinite. Conducerea va analiza și modul în care</p>

<p><i>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.</i></p>		<p>Prin negociere individuală se stabilește salariul negociat al salariatului, în conformitate cu grila de salarizare și corespunzător funcției deținute.</p>	<p>suplinitorul a îndeplinit atribuțiile rezultate din fișa postului. 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. Reglementări interne: Contractul colectiv de muncă (Cap. XII – Salarizarea și alte drepturi salariale; Anexa 10 – Grila de salarizare). Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul</p>
<p>27. Echilibrul între sexe <i>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</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>La nivelul GeoEcoMar există o distribuție relativ echilibrată a celor două genuri, care respectă structura de ponderi existentă în cadrul personalului de cercetare (40% femei și 60% bărbați). Pozițiile de conducere sunt ocupate în mod echilibrat de bărbați și femei. Consiliul Științific este condus de o femeie, dar bărbații dețin majoritatea. Oportunitățile de acces la orice post de conducere sunt nediscriminatorii. Institutul a elaborat Strategia și Planul egalității de gen pe care îl actualizează periodic, urmărind dinamica indicatorilor specifici.</p>	<p>Practica utilizată: Numărul de femei nu depășește pe cel al bărbaților între cercetătorii din institut. Legislație națională: - Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați; - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Reglementări interne: Decizia nr. 37/2015 - Metodologia de încadrare pe funcții și grade profesionale a personalului auxiliar din activitatea de cercetare-dezvoltare și a personalului din aparatul funcțional; - Strategia și Planul Egalității de gen 2022-2025 al GeoEcoMar; - Contractul colectiv de muncă în vigoare. Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul</p>

<p>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.</p>			
<p>28. Dezvoltarea carierei 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</p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar susține activ participarea cercetătorilor la cursuri și activități care implică dezvoltarea carierei. Sunt vizate instruirile științifice, de management al cercetării și inovării, de etică profesională, management de proiecte, formatori etc.</p> <p>Managementul GeoEcoMar încurajează și susține înscrierea tinerilor absolvenți în programe de studii doctorale pentru toți cei aflați la început de carieră, dar și pentru cei care doresc extinderea competențelor. Cercetătorii seniori au dovedit disponibilitatea și generozitatea de a sprijini tinerii pentru dezvoltarea carierei și valorificarea oricăror oportunități în această direcție.</p>	<p>Practica utilizată: Necesitățile de perfecționare a pregătirii profesionale se stabilesc de conducerea GeoEcoMar împreună cu șefii de colective/compartimente pe baza: cerințelor de perfecționare impuse de evoluția activităților în domeniu, atât pe plan intern, cât și extern; a orientărilor personale în vederea dezvoltării carierei înscrise de salariați în fișele de autoevaluare anuală; cerințelor sistemului de management implementate la nivelul institutului etc. Anual se completează Programul de instruire al salariaților cu necesitățile menționate și aprobate în prealabil.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare.</p> <p>Reglementări interne: - PO03 Competență, performanță; - IL02_IP Instruirea personalului; - Metodologia de concurs.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: 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.</p>

<p><i>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 ex., cercetătorii vor avea posibilitatea să administreze parțial bugetul unui proiect, sau să aibă rolul de mentor pentru alți cercetători sau studenți.</i></p>			<p>Elaborarea unor planuri de consolidare a abilităților manageriale ale personalului de cercetare care este nou în funcții de conducere.</p> <p>Elaborarea unor planuri pentru cercetătorii seniori care au dovedit disponibilitatea de mentoriat pentru dezvoltarea carierei tinerilor cercetători și valorificarea oricăror oportunități în această direcție.</p>
<p>29. Valoarea mobilității <i>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,</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar 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 conducerea GeoEcoMar nu se opune nici la identificarea, de către cei interesați, a unor resurse și sponsorizări, nominalizate personal, dincolo de bugetul institutului, urmărind ca acțiunile să se desfășoare într-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.</p>	<p>Practica utilizată: GeoEcoMar 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. 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: - CCM Capitolul VIII - Formarea profesională; - PO03 Competență, performanță; - IL02_IP Instruirea personalului;</p>

<p>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>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. 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>- Metodologia de concurs. Sugestii de îmbunătățire: 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>
<p>30. Accesul la serviciile de orientare a carierei 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>+/- = aproape, dar nu complet implementat</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. Existența mecanismelor de instruire prin programele ERASMUS PLUS. Potrivit tradiției, pentru GeoEcoMar există un istoric de colaborare cu institute de profil, din țară și străinătate, cu universități din țară și străinătate pentru schimbul de experiență și mobilitatea resursei umane. GeoEcoMar nu organizează târguri de joburi, dar este solicitat și participă la asemenea evenimente. GeoEcoMar 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>Practica utilizată: La nivelul fiecărui colectiv/compartiment, 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. Legislația națională/internă: - Legea nr. 53/2003 – Codul muncii; - Legea 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - CCM Capitolul VIII - Formarea profesională; - PO03 Competență, performanță; - IL02_IP Instruirea personalului; - Metodologia de concurs. Sugestii de îmbunătățire:</p>

			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.
<p>31. Drepturile de proprietate intelectuală <i>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.</i></p>	+/- = aproape, dar nu complet implementat	<p>GeoEcoMar 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. 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. 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. Departamentul științific împreună cu Compartimentul de transfer tehnologic și inovare, se implică în găsirea modalităților de colaborare a cercetătorilor cu mediul socio-economic pentru dezvoltare de metode/tehnologii, bazate pe rezultatele din cercetare.</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: - PO20 Valorificarea rezultatelor obținute în urma activității de cercetare și dezvoltare tehnologică; - Registrul de evidență a rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare; - PS08 procesul de Management al inovării; - CCM – Contract colectiv de muncă în vigoare.</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 GeoEcoMar, în acord cu legislația în domeniu; - Instruirea cercetătorilor în domeniul protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală.</p>

<p>32. Drepturi de coautor <i>Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituții atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activității de cercetare. În concluzie, angajatorii și/sau sponsorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se ofere condițiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuți, înregistrați și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invențiilor, etc. sau dreptul de a-și publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar respectă regulile de calificare drept autori/co-autori ai lucrărilor publicate. 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: (a) contribuția să fie semnificativă; (b) implicarea în elaborarea manuscrisului și revizia finală; (c) participarea la decizia privind forma finală sub care va fi trimis la revista selectată; (d) 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>Nu există o procedură de coautorat la nivelul GeoEcoMar, care să precizeze modalitatea de stabilire a contribuției efective a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare și a contribuției efective ca și coautor al unei lucrări științifice, pentru ca fiecare să poată beneficia de dreptul de a fi recunoscut și/sau menționat și citat, pe măsura contribuției sale efective, stabilită în mod corect.</p>	<p>Practica utilizată: 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 agreeate de toți membrii echipei.</p> <p>Legislație națională: - Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție și Regulamentul de aplicare a Legii nr. 64/1991; - Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată; - Legea nr. 83/2014 privind invențiile de serviciu.</p> <p>Reglementări interne: - PO20 Valorificarea rezultatelor obținute în urma activității de cercetare și dezvoltare tehnologică; - Registrul de evidență a rezultatelor activităților de cercetare-dezvoltare; - PS08 Procesul de Management al inovării; - CCM – Contract colectiv de muncă în vigoare.</p> <p>Sugestii pentru îmbunătățire: Elaborarea unei proceduri de coautorat la nivelul GeoEcoMar. Instruiri anuale ale cercetătorilor în domeniul co-autoriatului (calificarea drept autor/co-autor, al protecției și valorificării drepturilor de proprietate intelectuală).</p>
<p>33. Predarea <i>Procesul didactic este un mijloc esențial pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, prin urmare, trebuie considerat ca o opțiune importantă în parcursul</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Conducerea GeoEcoMar se preocupă constant pentru transmiterea cunoștințelor și competențelor între generații. Pentru aceasta, institutul se bazează pe tot personalul cu studii superioare angajat în activitatea de cercetare,</p>	<p>Practica utilizată: În cadrul laboratoarelor/colectivelor, respectiv echipelor de lucru se desfășoară regulat dezbateri ale progreselor în temele de cercetare.</p> <p>Legislație națională: Nu este cazul</p>

<p><i>carierii 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.</i></p>		<p>inclusiv pe cercetătorii care sunt și cadre didactice. Acest tip de comunicare se realizează prin întâlniri de lucru/școli de vară sau seminarii metodologice de prezentare a unor noi metode și tehnici de lucru.</p>	<p>Reglementări interne: - PS12 Informarea și comunicarea; - PO03 Competență, performanță; Sugestii de îmbunătățire: Dezvoltarea unor programe de formare și pachete de cursuri specifice fiecărui nivel de carieră. Publicarea și actualizarea unui catalog de cursuri accesibil online.</p>
<p>34. Reclamații/Contestații <i>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</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>La nivelul GeoEcoMar nu există un reprezentant independent (de tipul instituției avocatului poporului - <i>Ombudsman</i>), dar există o Comisie de etică și Comisie de cercetare disciplinara, etc. Comisia de etică se poate implica în diverse tipuri de conflicte/plângeri ivite între cercetători. Comisia de cercetare disciplinară analizează și abaterile legate de relațiile de muncă ale cercetătorilor cu conducerea GeoEcoMar.</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 etică) sunt de competența Comisiei de disciplină. Conflictele privind drepturile și condițiile de muncă se rezolvă prin intermediul Comisiei Paritare, între management și reprezentanții salariaților. Legislație națională:</p>

<p>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>			<p>- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; - Legea 53 / 2003, Codul muncii, art. 247 – 252 referitor la Comisia de Disciplină; Reglementări interne: -PS01 Codul de etică la nivel de institut; - Regulament intern (RI); - CCM; Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
<p>35. Participarea în organismelor decizionale 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>+/+ = complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar consultă salariații și/sau reprezentanții lor și permite participarea acestora la discutarea tuturor problemelor legate de activitatea de cercetare (îmbunătățirea condițiilor de muncă, prevenirea accidentelor etc.). În cadrul CSSM, reprezentanții salariaților sunt aleși periodic prin votul direct al angajaților și reprezintă personalul salariat în orice situație care impune decizii, pe baza consultării acestora. Membrii Consiliului Științific sunt aleși pentru un mandat de 4 ani, prin votul tuturor cercetătorilor. Consiliul științific este forul decizional în privința activității științifice și a politicii de dezvoltare instituțională, are reprezentanți din toate colectivele de cercetare, iar deciziile sunt consemnate în PV al Consiliul Științific și comunicate direct personalului GeoEcoMar.</p>	<p>Practica utilizată: Cercetătorii sunt reprezentați în organele de conducere și de luare a deciziilor (Consiliul Științific, Comitet de Direcție, CSSM, Sindicatul GeoEcoMar). 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. Legislație națională: - Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare. Reglementări interne: - RI Regulamentul Intern; - Statutul Consiliului Științific; - Regulamentul CSSM; - GEO-MSIM02 - Manual Sistemul Integrat de Management. Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
<p>Instruire și Dezvoltare</p>			

<p>36. Relația cu coordonatorii (directorii/responsabilii proiectelor de cercetare, șefii de laborator) <i>Cercetătorii care se află în faza de formare/training ar trebui să stabilească o relație structurată și regulată cu supervizorii lor și 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.</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>Contextul instituțional favorizează o interacțiune directă, continuă cu coordonatorii activității de cercetare în proiectele de cercetare. Se încurajează interacțiunea imediată între coordonatori și membrii echipei atunci când apar probleme de a căror soluționare depinde bunul mers al cercetării. Cercetătorii postdoctorali își derulează activitatea de cercetare avansată sub coordonarea unui mentor. Cercetătorul postdoctoral trebuie să aloce un timp semnificativ programului postdoctoral, să se implice în activitatea de cercetare științifică derulată în cadrul școlii doctorale și să contribuie la atingerea obiectivelor programului de cercetare.</p>	<p>Practica utilizată: 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. 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; - RI.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
<p>37. Supervizare și responsabilități manageriale <i>Cercetătorii experimentați / seniori ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multilateral ca supervizori, mentori, consilieri de carieră, 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</i></p>	<p>+/+ = complet implementat</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, programe sau nu, aspectele privind riscurile din activitatea de cercetare și modalități de management specific al acestora.</p>	<p>Practica utilizată: Aspectele urmărite se oficializează prin sesiuni de tip dezbateri asupra progreselor în proiectele de cercetare, inclusiv asupra metodelor de coordonare a activității de cercetare în cadrul proiectelor, 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). Mentorul asigură coordonarea științifică a activității cercetătorului postdoctoral și facilitează însușirea de către acesta a competențelor de cercetare științifică avansată, în conformitate cu standardele și practicile valabile pe plan internațional.</p> <p>Legislație națională:</p>

<p>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.</p>			<p>Nu este cazul Reglementări interne: - RI; - Codul de Etică la nivel de institut; - PS12 Informarea și comunicarea; - PO03 Competență, performanță; - PS10 Supravegherea; - PO04 Monitorizarea performanțelor. Sugestii de îmbunătățire Nu este cazul.</p>
<p>38. Dezvoltare 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, training-uri formale, workshop-uri, conferințe și e-learning.</p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>GeoEcoMar 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 superiorul direct, fiind un obiectiv important în Planul strategic de dezvoltare a GeoEcoMar. Conducerea GeoEcoMar are preocupări permanente de dezvoltare a modalităților de instruire eficientă, realizarea de workshopuri, conferințe tematice și sesiuni de e-learning.</p>	<p>Practica utilizată: GeoEcoMar a derulat proiecte finanțate din fonduri naționale și fonduri europene nerambursabile care au permis participarea multor tineri cercetători la programe de formare profesională. De asemenea, sunt organizate workshopuri, cursuri intensive și prelegeri cu invitați români sau străini pentru a dezvolta anumite componente ale activității de cercetare. Legislația națională: - Legea nr. 319/2003. Reglementări interne: CCM Capitolul VIII - Formarea profesională. Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
<p>39. Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă Angajatorii și /sau finanțatorii ar trebui să se asigure că toți cercetătorii, în orice stadiu al carierei lor, indiferent de situația lor contractuală, au posibilitatea de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității lor de angajare prin accesul la măsuri pentru dezvoltarea continuă a</p>	<p>+/+ = complet implementat</p>	<p>Cercetătorii GeoEcoMar 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. 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 cercetători. Sunt vizați inclusiv tinerii cercetători care dovedesc</p>	<p>Practica utilizată: În cadrul evaluărilor anuale sau a concursurilor de promovare pe poziții de cercetare superioare, participarea la stagii de formare profesională este punctată. GeoEcoMar organizează workshopuri, cursuri intensive și prelegeri cu invitați români sau străini pentru a dezvolta anumite componente ale activității de cercetare care constituie nu numai o modalitate de dezvoltare a carierei profesionale, ci și o posibilitate de a aranja stagii de pregătire a tinerilor cercetători în laboratoare din străinătate.</p>

<p><i>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 angajabilității cercetătorilor.</i></p>		<p>interes pentru activitatea de cercetare, iar calitatea de cadre didactice a unui număr însemnat de cercetători din institut favorizează aceste acțiuni.</p>	<p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS12 Informarea și comunicarea; - PO03 Competență, performanță; - CCM Capitolul VIII - Formarea profesională. <p>Sugestii de îmbunătățire: Nu este cazul.</p>
<p>40. Supervizare <i>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 supervisorii 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.</i></p>	<p>+/- = aproape, dar nu complet implementat</p>	<p>Orice cercetător, inclusiv cei nou angajați, este în directă legătură cu: (a) directorul de proiect; (b) șeful colectivului/ laboratorului în care este angajat; (c) șeful Biroului de Management proiecte; (d) conducerea GeoEcoMar (Directorul General, Directorul Științific, Directorul Economic).</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 colectiv/laborator intervine ori de câte ori competențele și/sau atribuțiile directorului de proiect sunt depășite prin specificul problemei apărute. Rezolvarea unor aspecte de o complexitate care depășește potențialul de soluționare al structurii organizatorice de bază (colectivul/laboratorul) se face cu implicarea managementului superior, în următoarea ordine: șeful colectivului/ laboratorului, șeful Biroului de Management proiecte, 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"> - Legea 53 / 2003 Codul muncii. <p>Reglementări interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RI; - Codul de etică la nivel de institut; - PS12 Informarea și comunicarea; - PO03 Competență, performanță;

			<ul style="list-style-type: none">- PS10 Supravegherea;- PO04 Monitorizarea performanțelor;- Contractul colectiv de muncă și CIM;- Fișa postului; <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.
--	--	--	---