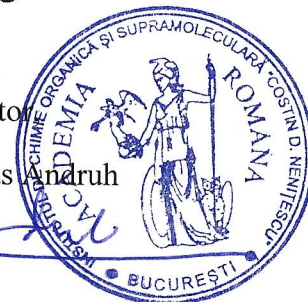




ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE CHIMIE ORGANICĂ ȘI SUPRAMOLECULARĂ
COSTIN D. NENIȚESCU

Director

Acad. Marius Andruș



REGULAMENT

privind evaluarea performanței științifice a cercetătorilor
din cadrul Institutului de Chimie Organică și Supramoleculară "Costin D. Nenițescu"

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul cu privire la evaluarea performanței științifice a cercetătorilor din cadrul Institutului de Chimie Organică și Supramoleculară „Costin D. Nenițescu” (ICOS), denumit în continuare „Regulament”, este elaborat în temeiul *Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare* și în acord cu Regulamentul de organizare și funcționare și Regulamentul intern ale ICOS.

2. Prezentul Regulament reglementează modalitatea de organizare și desfășurare a procesului de evaluare periodică a performanței științifice și a rezultatelor obținute de către personalul de cercetare prevăzut la art. 9 alin. 1 din Legea 183/2024, și anume:

- (i) cercetător principal (R4): cercetător științific gradul I - CS I;
- (ii) cercetător consacrat (R3): cercetător științific gradul II - CS II;
- (iii) cercetător recunoscut (R2), deținând titlul de doctor: cercetător științific gradul III - CS III;
- (iv) cercetător debutant (R1), deținând titlul de doctor: cercetător științific - CS;
- (v) asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: asistent de cercetare științifică - ACS.

3. (1) **Evaluarea performanței științifice** se realizează la un **interval de 4 ani** și reprezintă o procedură formalizată prin care se determină nivelul de îndeplinire a criteriilor și indicatorilor individuali de activitate științifică.

(2) Criteriile și indicatorii de performanță, precum și pragurile valorice pentru stabilirea calificativelor de evaluare pe categorii de funcții (ACS, CS, CSIII, CSII, CS I) din Anexa nr. 1 s-au avizat de către Consiliul științific al ICOS pentru perioada 2025-2028.

(3) Acțiunea de evaluare **include monitorizarea continuă a rezultatelor obținute de către cercetători** în corelare cu monitorizarea activității de cercetare a Programelor și Subprogramelor de cercetare ale Institutului, pentru identificarea ritmică a necesităților de dezvoltare profesională și a barierelor întâmpinate de cercetători în vederea obținerii unei performanțe profesionale științifice optime. Monitorizarea performanțelor individuale ale cercetătorilor se efectuează anual, o dată cu monitorizarea activității Subprogramelor (teme) de cercetare.

4. Scopul evaluării cercetătorilor din cercetarea științifică constă în îmbunătățirea performanței organizaționale prin dezvoltarea competențelor și performanțelor profesionale individuale ale cercetătorilor.

5. Evaluarea performanțelor profesionale se aplică fiecărui cercetător, în conformitate cu legislația menționată la pct. 1 și cu prezentul Regulament.

În sensul prezentului Regulament se definesc următoarele noțiuni:

- a) *Comisii de evaluare* – constituite pentru fiecare categorie profesională menționată la pct. 2 din Regulament și compuse din câte un președinte și cel puțin 2 membri având funcții cu grade profesionale superioare categoriei evaluate și un secretar;
- b) *Comisie de soluționare a contestațiilor* - compusă din președinte și cel puțin 2 membri având funcții de grad I sau II în cadrul institutului și un secretar;
- c) *Calificativele de evaluare*, „nesatisfăcător”, „satisfăcător”, „bine”, „foarte bine” sunt stabiliți pentru fiecare categorie de funcții de cercetare și depind de pragurile valorice ale indicatorilor de performanță care delimitează calificativele specifice funcției (*Anexa I*);
- d) *Indicatorii de performanță individuali* specifici pentru fiecare categorie de funcții de cercetare sunt calculați pe baza *Anexei I*;
- e) *perioada evaluată* - perioada pentru care se face evaluarea cercetătorului;
- f) *perioada de evaluare* - perioada cuprinsă între datele de 1 ianuarie și 31 martie din anul următor perioadei evaluate.

6. Directorii Programelor de cercetare (coordonatorii de Axe/Laboratoare) răspund de actualizarea criteriilor și indicatorilor de performanță individuali ai tuturor cercetătorilor din echipa Subprogramelor, în corelație cu obiectivele/indicatorii de performanță ai Subprogramului și cu obiectivele/indicatorii de performanță instituționali, asumați prin Strategia de dezvoltare instituțională asumată de ICOS prin aprobarea Consiliului științific.

7. Rezultatele monitorizării și evaluării performanței științifice se iau în considerare la luarea deciziilor privind încadrarea, menținerea cercetătorilor pe aceeași poziție sau promovarea acestora, dar și continuarea activității pe aceeași funcție pentru cercetătorii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pentru limită de vârstă.

8. Evaluarea performanței științifice a cercetătorilor se face cu respectarea regimului juridic al conflictului de interese privind cercetătorii instituțiilor publice și în conformitate cu prevederile din Codul Muncii.

9. Rezultatele evaluărilor performanței științifice a cercetătorilor sunt aprobate de conducătorul organizației de cercetare și validate la nivelul Consiliului științific.

II. Factorii implicați în procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale cercetătorilor, atribuțiile și obligațiile acestora

10. *Consiliul științific* al ICOS aprobă - la începutul perioadei de evaluare și ori de câte ori apar modificări - criteriile/indicatorii de performanță individuali necesari și obligatorii, în vederea stabilirii calificativelor de evaluare (nesatisfăcător, satisfăcător, bine, foarte bine), pentru fiecare categorie profesională de cercetători (*Anexa nr. I*), conform priorităților și obiectivelor Institutului.

11. *Directorul ICOS* sau persoana desemnată de acesta are următoarele atribuții și obligații principale:

- a) asigură implementarea uniformă și corectă a procedurii de evaluare în cadrul institutului;
- b) aprobă criteriile și indicatorii de performanță ai cercetătorilor din cadrul institutului, în conformitate cu normele legislative în vigoare;
- c) emite *actul administrativ de stabilire a perioadei de evaluare, a comisiilor de evaluare* identificate pentru fiecare categorie profesională în parte, precum și a *Comisiei pentru rezolvarea contestațiilor*.

12. *Comisiile de evaluare* se stabilesc o dată la patru ani, pe categorii profesionale (ACS, CS, CS III, CS II și CS I), înainte de începerea perioadei de evaluare, și au următoarele atribuții/obligații principale:

- a) analizează și discută cu cercetătorul evaluat gradul de îndeplinire a criteriilor prin prisma indicatorilor de performanță individuali;
- b) completează *Raportul de evaluare* pentru cercetătorul evaluat;

- c) propun calificativul de evaluare a performanțelor profesionale;
- d) transmit *Raportul de evaluare* către Compartimentul Resurse Umane Salarizare (CRU)
- e) răspund pentru obiectivitatea și imparțialitatea rezultatelor evaluării performanței științifice a cercetătorilor evaluați;
- f) păstrează confidențialitatea asupra datelor din *Raportul de evaluare*.

13. **Comisia de soluționare a contestațiilor** este stabilită o dată la patru ani și are următoarele atribuții și obligații principale:

- a) analizează contestațiile formulate de cercetătorii nemulțumiți de rezultatele evaluării;
- b) decide asupra rezultatului contestațiilor cu votul majorității simple a membrilor prezenți;
- c) întocmește un *Raport al contestației* pe care îl aduce la cunoștința cercetătorului contestatar și depune un exemplar la CRU.

14. **Directorul de Program** este coordonatorul științific și administrativ al echipei Programului de cercetare și are următoarele atribuții și obligații principale:

- a) monitorizează periodic (cel puțin o dată pe an) îndeplinirea criteriilor/indicatorilor de performanță individuală pentru toți cercetătorii din echipa Programului;
- b) identifică nevoile de perfecționare și propune împreună cu cercetătorii monitorizați măsurile necesare;
- c) întocmește anual un *Raport de evaluare* al subprogramului care conține pe lângă datele de monitorizare anuală a obiectivelor/criteriilor/indicatorilor Programului și datele de monitorizare individuală a cercetătorilor.

15. **Cercetătorul** evaluat are următoarele atribuții și obligații principale:

- a) întocmește *Raportul de evaluare* (conform criteriilor/indicatorilor de performanță stabiliți în funcție de poziția pe care o ocupă) – **Anexa 2**;
- b) prezintă dovezi ce confirmă realizarea obiectivelor și comentează calificativul de evaluare acordat;
- c) manifestă colaborare în procesul de evaluare;
- d) participă la identificarea necesităților sale de dezvoltare profesională.

16. **Compartimentul Resurse Umane** (CRU) răspunde de organizarea procesului de evaluare a personalului ICOS și are următoarele atribuții și obligații principale:

- a) înainte de începerea fiecărei perioade de evaluare, pregătește deciziile de numire a Comisiilor de evaluare și de contestații aprobate de Consiliul științific pentru toate categoriile profesionale care vor fi supuse evaluării și îi informează pe membrii acestora despre proces în baza actului administrativ emis de directorul ICOS;
- b) furnizează cercetătorilor prezentul *Regulamentul* care conține recomandările metodologice de stabilire a criteriilor și a indicatorilor de performanță, Grila de punctaje pentru criterii/indicatori de performanță (Anexa 1). Grila de stabilire a calificativelor (Anexa 1), modelele pentru *Rapoartele de evaluare* (Anexa 2); totodată, CRU acordă asistență informațională și metodologică tuturor factorilor implicați în procesul de evaluare;
- c) desemnează persoanele care participă în calitate de secretari ai Comisiilor de evaluare și de soluționare a contestațiilor;
- d) pe baza informațiilor cuprinse în *Rapoartele de evaluare* și a sugestiilor de la Comisiile de evaluare întocmește *Planul anual de formare profesională*;
- e) arhivează toate documentele aferente procesului de evaluare a performanțelor individuale ale cercetătorilor în dosarele lor de personal.

III. Procesul de evaluare a performanței științifice a cercetătorilor

Secțiunea 1. Stabilirea/revizuirea criteriilor/indicatorilor de performanță individuali

17. (1) *Criteriile și indicatorii de performanță individuali* reprezintă prioritățile-cheie în activitatea cercetătorului, care implică rezultatele dorite/scontate și care urmează a fi realizate în perioada evaluată.

18. (1) Criteriile de evaluare sunt analizate și interpretate pe baza indicatorilor cantitativi și calitativi necumulativi definiți conform Legii nr. 183/2024, art. 27, dar fără a se limita la aceștia:

- *Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora;*
- *Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare;*
- *Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute;*
- *Formarea profesională continuă.*

19. Criteriile principale și indicatorii se stabilesc la începutul perioadei de evaluare pentru toți cercetătorii din cadrul ICOS.

20. Criteriile și indicatorii de performanță se aduc la cunoștința cercetătorilor la începutul perioadei evaluate sau la fiecare modificare, dacă este cazul.

21. Criteriile/indicatorii de performanță individuali pot fi revizuiți ori de câte ori intervin modificări în activitatea ori în structura organizatorică a ICOS care determină schimbări în sarcinile și atribuțiile de serviciu ale cercetătorului evaluat. Astfel, sunt avute în vedere următoarele situații:

- a) se modifică prioritățile, structura organizatorică a institutului, obiectivele și/sau sarcinile laboratorului sau instituției;
- b) se modifică funcția cercetătorului;
- c) cercetător nou angajat sau revenit după ce a avut contractul de muncă suspendat (ex., stagiul mai mare de șase luni, concediu creștere copil)
- d) alte cauze: circumstanțe obiective care au făcut ca indicatorii de performanță stabiliți să fie nerealizabili din motive neimputabile cercetătorului evaluat.

22. În cazul în care situațiile menționate la pct. 21 au survenit pe parcursul perioadei evaluate, revizuirea criteriilor/indicatorilor de performanță individuali se face și se comunică tuturor cercetătorilor în termen de până la 30 de zile după producerea acestora și determină efecte în evaluarea performanțelor individuale doar pentru procentul de perioadă între data modificării și sfârșitul perioadei de evaluare, dacă intervalul este mai mare de 6 luni.

Secțiunea a 2-a. Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale cercetătorilor

23. Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale cercetătorilor se realizează prin completarea *Raportului de evaluare* de către Comisia de evaluare în baza *Raportului de activitate* întocmit de către cercetătorul evaluat pentru perioada evaluată, conform criteriilor și indicatorilor de performanță calitativi și cantitativi prestabiliți.

24. *Raportul de evaluare* a cercetătorului conține informații despre modul și nivelul de îndeplinire a criteriilor/indicatorilor de performanță individuali, necesitățile de dezvoltare profesională, precum și calificativul de evaluare acordat.

25. În *Raportul de evaluare*, Comisia de evaluare consemnează rezultatele cercetătorului, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante. În cazul în care Comisia de evaluare stabilește calificativul de evaluare „nesatisfăcător”, acesta menționează, în mod obligatoriu, argumente relevante la secțiunea „comentarii” din *Raportul de evaluare*.

26. Cercetătorul evaluat poate să-și expună comentariile proprii în *Raportul de evaluare* privind orice aspect relevant procesului și procedurii de evaluare în termen de 2 zile lucrătoare de la primirea respectivului document.

27. În cazul acordării calificativului „nesatisfăcător”, cercetătorii sunt reevaluați după o perioadă de 24 de luni, în baza deciziei conducătorului organizației de cercetare.

28. Pentru cercetătorii care primesc în urma a două evaluări consecutive calificativul „nesatisfăcător”, organizația de cercetare poate dispune diminuarea salariului de bază cu maximum 20% până la următoarea evaluare a performanței științifice, reducerea cu 50% a tuturor sporurilor salariale și indemnizațiilor acordate până la următoarea evaluare a performanței științifice sau încetarea contractului individual de muncă.

29. Comisia și cercetătorul evaluat pot să anexeze la *Raportul de evaluare* documente/materiale relevante evaluării performanțelor profesionale.

30. În cazul în care cercetătorul evaluat nu este de acord cu calificativul de evaluare acordat sau cu comentariile menționate de către Comisie, el trebuie să-și argumenteze opiniile și să-și consemneze comentariile în *Raportul de evaluare*.

31. Dacă cercetătorul nu semnează *Raportul de evaluare*, acesta consemnează refuzul său la secțiunea „Semnătura”.

32. Cercetătorii care nu sunt de acord cu rezultatul evaluării pot să conteste la Comisia de soluționare a contestațiilor, în scris, în termen de 2 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință.

33. Comisia de soluționare a contestațiilor, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii contestației, va examina contestația solicitând puncte de vedere atât din partea Comisiei de evaluare cât și a cercetătorului evaluat.

34. Rezultatul contestației se comunică în scris cercetătorului în termen de 3 zile lucrătoare de la examinarea contestației.

Secțiunea a 3-a: Calificativele de evaluare

35. În urma evaluării performanțelor profesionale, cercetătorului evaluat i se acordă unul dintre următoarele calificative de evaluare: „nesatisfăcător”, „satisfăcător”, „bine”, și „foarte bine”.

36. Fiecare criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj, calculat conform indicatorilor prezentați în **Anexa nr. 1**. Calificativul de evaluare se stabilește în funcție de categoria profesională a cercetătorului, conform limitelor de punctaje prezentate în **Anexa nr. 1**.

37. Punctajul final pentru perioada evaluată se obține făcând o medie ponderată între suma punctajelor obținute în evaluările anuale din intervalul evaluat conform prezentului regulament, cu ponderea de 10 %, și punctajul total obținut pentru aceeași interval de timp în baza criteriilor din **Anexa nr. 1**, cu ponderea 90 %. Acest punctaj final va fi utilizat în acordarea calificativelor conform limitelor de punctaj prevăzute în aceeași anexă.

IV. Dispoziții finale

38. Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare, dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul „foarte bine”.

39. Pentru cercetătorii menținuți în funcții de cercetare după împlinirea vârstei de pensionare, evaluarea periodică a performanței științifice se face anual.

Anexele 1 și 2 au fost aprobate de către Consiliul științific al ICOS la data de 12.02.2025 și revizuite la data de 13.05.2025, și intră în vigoare după avizarea de către Academia Română și Colegiul Consultativ pentru Cercetare-Dezvoltare și Inovare a prezentului Regulament.

Compartiment Resurse Umane

Ec. Doinița Pașalega

GRILĂ PUNCTAJE ȘI CRITERII DE EVALUARE A PERFORMANȚEI PENTRU CERCETĂTORI

I. Articole publicate în reviste cotate Web of Science (Clarivate Analytics)	Punctaj/item
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q1 și Q2 calculată după AIS	20
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q3 calculată după AIS	10
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q4 calculată după AIS	4
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q1 și Q2 calculată după AIS	10
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q3 calculată după AIS	5
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q4 calculată după AIS	2
Articole publicate în reviste non-ISI	0.1
Cărți publicate în edituri consacrate din străinătate*	8
Capitole de carte publicate în edituri consacrate din străinătate*	4
Conferințe plenare susținute la conferințe internaționale**	5
Conferințe invitate/keynote susținute la conferințe internaționale**	4
Prezentări orale susținute la conferințe internaționale**	2
Postere prezentate la conferințe internaționale (doar pentru ASC și CS) în calitate de participant**	1
II. Vizibilitate	
Număr de citări conform Scopus sau WOS	0.01
III. Granturi/proiecte de cercetare	

Grant/proiect/contract obținut în calitate de coordonator/responsabil >500.000 euro (2.500.000 lei) ***	15
Grant/proiect/contract obținut în calitate de coordonator/responsabil , 20.000 - 499.999 euro (100.000 - 2.499.999 Lei) ***	12
Grant/proiect obținut în calitate de coordonator/responsabil , 19.999 euro (99.999 lei) ***	8
Grant/proiect obținut în calitate de membru în echipă	3
Număr de proiecte depuse în calitate de coordonator/responsabil , cu punctaj obținut > 70 %	2
Număr de brevete internaționale acordate	20
Număr de brevete naționale acordate	2
Tehnologii/prototipuri/ servicii tehnologice, etc, validate de comisia de transfer tehnologic din cadrul ICOS	10
IV. Alte activități de cercetare	
Abilitare	20
Conducere doctorat****	10*n
Referent comisie susținere doctorat	5*n
Membru comisie îndrumare doctorat	5*n
Mentorat lucrări de diploma/disertație	2*n
Punctaj total	

*Pentru cărți/capitole carte publicate se vor lua în considerare cele publicate la edituri consacrate: Academic Press, Appleton & Lange, Birkhauser, Blackwell, Cambridge University Press, CRC Press, Elsevier, Garland Publishing, Kluwer Academic Publishers, McGraw-Hill, Mosby, Nova Science Publishers, Oxford University Press, QMP, Springer Verlag, Thieme, Willey-Liss, Williams and Wilkins, World Scientific Publishing, Intech, alte edituri străine de aceeași anvergură (care se vor valida de Consiliul Științific al ICOS).

**Punctajul pentru conferințe/ prezentări orale va fi acordat exclusiv persoanei care a susținut prezentarea. Pentru articolele științifice publicate, se va considera încadrarea în quartila din anul publicării articolului.

*** pentru punctajul anual, se consideră bugetului alocat ICOS cu încadrarea în pragurile bugetare menționate.

**** Doctorat susținut/doctorand stagiar

Punctaj cumulativ al cercetătorului pentru o perioadă de 4 ani:

Calificativ	ACS	CS	CSIII	CSII	CSI
Foarte bine	≥ 20 p.	≥ 25 p	≥ 35 p	≥ 60 p	≥ 150 p
Bine	15 – 19 p	20 – 24 p	30 – 34 p	55 – 59 p	130 – 149 p
Satisfăcător	10 – 14 p	15 – 19 p	25 – 29 p	50 – 54 p	129 – 110 p
Nesatisfăcător	< 10 p	< 15 p	< 25 p	< 50 p	< 110 p

RAPORT DE EVALUARE – perioada:

Nume, prenume (cercetător evaluat):

Funcție de cercetare:

Program:

Rezultate	Punctaj/item	Punctaj acordat
I. Articole publicate în reviste cotate Web of Science (Clarivate Analytics)		
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q1 și Q2 calculată după AIS	20	
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q3 calculată după AIS	10	
Articole publicate în reviste ISI în calitate de autor principal (prim autor sau autor de corespondență), zona Q4 calculată după AIS	4	
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q1 și Q2 calculată după AIS	10	
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q3 calculată după AIS	5	
Articole publicate în reviste ISI în calitate de co-autor , zona Q4 calculată după AIS	2	
Articole publicate în reviste non-ISI	0.1	
Cărți publicate în edituri consacrate din străinătate*	8	
Capitole de carte publicate în edituri consacrate din străinătate*	4	
Conferințe plenare susținute la conferințe internaționale**	5	
Conferințe invitate/keynote susținute la conferințe internaționale**	4	
Prezentări orale susținute la conferințe internaționale**	2	
Postere prezentate la conferințe internaționale (doar pentru ASC și CS) în calitate de participant**	1	
II. Vizibilitate		
Număr de citări conform Scopus sau WOS	0.01	
III. Granturi/proiecte de cercetare		

Comentarii ale salariatului evaluat (dacă este cazul):	

Cercetător evaluat – data:		
<i>Nume, prenume</i>	<i>Funcția</i>	<i>Semnatura</i>