

Excelența HR în cercetare

Plan de acțiune

Plan de acțiune

Numărul cazului

2022RO843264

Nume Organizație în curs de revizuire

Institutul de Biologie și Patologie Celulară „Nicolae Simionescu”

Datele de contact ale organizației

Bogdan Petriceicu Hasdeu, nr. 8 , BUCURESTI, 050568, Romania

Data depunerii la Comisia Europeană

06.11.2024

1. Informații organizaționale

Vă rugăm să furnizați un număr limitat de cifre cheie pentru organizația dvs. Cifrele marcate * sunt obligatorii.

PERSONAL ȘI STUDENȚI	FTE
Total cercetători = personal, bursieri, doctorat. studenți cu normă întreagă sau cu jumătate de normă implicat în cercetare *	88
Dintre care sunt internaționali (adică naționalitate străină) *	9
Dintre care sunt finanțați extern (adică pentru cine organizația este organizația gazdă) *	0
Dintre care sunt femei *	67
Dintre care sunt stadiul R3 sau R4 = Cercetători cu un grad mare de autonomie, deținând de obicei statutul de cercetător principal sau profesor. *	23
Dintre care sunt stadiul R2 = în majoritatea organizațiilor corespunzătoare nivelului postdoctoral *	22
Dintre care sunt stadiul R1 = în majoritatea organizațiilor corespunzătoare nivelului de doctorat *	43
Numărul total de studenți (dacă este relevant) *	17
Numărul total de personal (inclusiv personal de conducere, administrativ, didactic și de cercetare) *	124
FINANȚAREA CERCETĂRII (cifre pentru cel mai recent an fiscal)	€
Bugetul anual total al organizației	4321815
Finanțare guvernamentală directă organizațională anuală (desemnată pentru cercetare)	2068340
Finanțare anuală competitivă din surse guvernamentale (desemnată pentru cercetare, obținută în competiție cu alte organizații – inclusiv finanțare UE)	2253475

FINANȚAREA CERCETĂRII (cifre pentru cel mai recent an fiscal)

€

Finanțare anuală din surse private, neguvernamentale, destinate cercetării

0

PROFIL ORGANIZAȚIONAL (o descriere foarte scurtă a organizației dvs., max. 100 de cuvinte)

ICBP-NS este un institut de cercetare biomedicală fondat în București-1979, România, care funcționează în cadrul Academiei Române, un Centru de Excelență al UE și membru al Rețelei UNESCO-Molecular Cell Biology Network. Programul de cercetare include studii fundamentale și preclinice în boli ale sistemului cardiovascular; strategii terapeutice în medicina de precizie. Cercetarea se desfășoară în cadrul a 8 compartimente interconectate, laboratoare centrale și o biobază modernă care deservește toate proiectele. ICBP-NS are o infrastructură de cercetare de ultimă oră și derulează un program de doctorat și este implicat în organizarea de cursuri, prelegeri, cursuri practice, simpozioane și congrese. Cercetătorii sunt implicați în proiecte multidisciplinare, în colaborare cu universități și clinici.

2. Punctele forte și punctele slabe ale practicii curente

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

Notă: Faceți clic pe numele fiecăruia dintre cele patru titluri tematice ale Cartei și Codului pentru a deschide editorul și a furniza răspunsul dvs.

Aspecte etice și profesionale*



Puncte tari și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)

Puncte forte

- Aspectele etice și profesionale sunt preponderent incluse în documentele instituționale.
- Strategia, Codul de etică și Regulamentul de organizare și funcționare ICBP-NS includ linii directoare privind inițierea, identificarea surselor și desfășurarea cercetării, metode de cercetare și etica cercetării, inclusiv evitarea plagiatului.
- La nivelul Institutului există documente aliniate la cerințele europene privind aspectele etice și profesionale:
- PO privind desfasurarea activitatilor de cercetare - metode si management al rezultatelor cercetarii Registrul
- managementului riscului.
- proceduri specifice de recrutare și selecție, precum și de evaluare a performanțelor personale pe baza unor criterii nediscriminatorii
- PO privind organizarea
- activităților de sănătate și securitate în muncă și protecția muncii.
- Planul de securitate, prevenire și protecție,
- Strategia pentru egalitatea de gen și Planul pentru egalitatea de gen. https://www.icbp.ro/static/en/en-research/gender_equality_strategy.html PO pentru
- operațiuni financiar-contabile include verificarea conformității și corectitudinii cheltuielilor la fiecare etapă de implementare a proiectului.
- În plus, Comisia de Control Intern Managerial, prin PO managementul riscului, monitorizează gestiunea financiară la nivelul institutului, duplicat de Procedura de Audit Public Intern derulată de Academia Română.
- Cercetătorii respectă practicile etice recunoscute și principiile etice corespunzătoare domeniilor în care practică activitatea de cercetare, în conformitate cu Codul de Etică ICBP-NS, în calitate de instituție cu finanțare
- publică, respectă regulile de transparență și supraveghere bugetară a finanțării publice.
- În ICBP-NS se asigură condiții optime de muncă, asigurându-se respectarea legislației naționale privind măsurile de protecție a muncii, sănătatea și securitatea în muncă și protecția datelor.
- ICBP-NS nu permite și nu încurajează nicio formă de discriminare.

- Departamentul de Resurse Umane al ICBP-NS este responsabil de respectarea condițiilor de muncă și de protecție a datelor și de confidențialitatea acestora.
- Contractele de proiect, din surse de finanțare europene și naționale, conțin obligații specifice cuprinse în Ghidul de finanțare și care sunt asumate de instituție, delegate sub coordonarea directorului de proiect, și aduse la cunoștința echipei de cercetare odată cu semnarea proiectului. contractele de muncă, atribuțiile și responsabilitățile fiind cuprinse în fișa postului fiecărui cercetător.
- Diseminarea rezultatelor cercetării se realizează:
 - Conform obiectivului strategic al Institutului prin publicații în reviste științifice, aceasta reprezintă una dintre cele mai importante responsabilități ale cercetătorilor.
 - În evenimente științifice și educaționale organizate de ICBP-NS La
 - participarea la evenimente științifice, tehnice, de invenție și inovare naționale și internaționale, Pentru proiectele de cercetare
 - implementate de cercetătorii ICBP-NS prin pagini web special create în cadrul proiectelor, pe pagina web a Instituției sau prin alte canale de comunicare.

Puncte slabe

- Codul de etică conține elemente care trebuie actualizate în conformitate cu ediția 2023 a Codului european de conduită pentru integritate în cercetare, inclusiv elemente legate de integritate.
- Deși la nivelul ICBP-NS sunt diseminate documentele privind principiile de etică și conduită profesională, comunicarea trebuie îmbunătățită în ceea ce privește conștientizarea și înțelegerea acestora și a principiilor Codului European de Conduită.
- Aspectele legate de responsabilitatea socio-economică pe care o presupune activitatea de cercetare sunt insuficient dezvoltate în documentele interne cu care operează IBPC-NS, de asemenea insuficient monitorizate, și diseminate la nivelul personalului de cercetare.
- Monitorizarea derulării mai multor proiecte în paralel care fac obiectul reglementărilor specifice liniilor de finanțare accesate este dificil de realizat fără un instrument electronic de management al proiectelor
- Nu există îndrumări interne concise cu privire la reglementările interne cu privire la implicațiile/obligațiile cercetătorului/instituției/finanțatorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de finanțare/contracte de servicii pentru activități de cercetare și inovare
- Finanțare insuficientă pentru accesul la toate publicațiile științifice, la materialele consumabile necesare derulării tuturor proiectelor de cercetare.
- Nu există un plan de comunicare integrat pentru diseminarea rezultatelor cercetării efectuate la nivelul institut
- nu există un Regulament general privind protecția datelor - GDPR
- Procedurile nu sunt actualizate în ceea ce privește criteriile de gen

- sistemul de backup pentru stocarea datelor de cercetare este depășit, inclusiv sistemele de protecție a datelor care necesită actualizări
- Site-ul web IBPC-NS nu are o interfață ușor de utilizat, cu informații învechite și fără o platformă care conține date structurate referitoare la domeniile de cercetare abordate
- informațiile financiare publice nu sunt actualizate pe pagina web existentă.

Recrutare si selectie*



Puncte tari și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)

Puncte forte

- ICBP-NS are ca obiectiv strategic atragerea tinerilor cercetători, doctoranzi și postdoctoranzi.
- Ocuparea posturilor se face prin concurs public, aplicând reglementările interne ICBP-NS, elaborate în conformitate cu legislația națională care respectă principiile transparenței, nediscriminării, egalității de șanse și standardelor de calitate specifice nivelului postului.
- Procesul de recrutare și selecție a personalului în ICBP-NS este diferențiat în funcție de tipul de post și de postul din ierarhia postului.
- Îndrumarea concurenților și supravegherea procesului de recrutare, selecție și promovare a cercetătorilor este o sarcină pe care o îndeplinește instituția.
- Toate anunțurile pentru locurile de muncă vacante de cercetare sunt întocmite conform prevederilor legale românești în vigoare și publicate pe site-ul instituțional (<https://www.icbp.ro/news/news.php?lang=en>), pe euraxess.gov.ro și pe jobs.research.gov.ro. Aplicatia include conditii specifice pentru potentialii candidati
- ceea ce inseamna ca doar cercetatorii potriviti pot indeplini conditiile de recrutare.
- Constituirea Comisiei de Evaluare se bazează pe criterii de merit academic și de recunoaștere, membrii Comisiei participând la dezbateri formale și informale, inclusiv în ceea ce privește desfășurarea procesului de evaluare a candidaților.
- Regulamentul intern aplicat pentru ocuparea posturilor vacante prevede diferențierea componenței comisiilor și a practicilor utilizate pentru selecție, în funcție de specificul postului vacant.
- După finalizarea procesului de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail/telefon și pe site-ul ICBP-NS.
- În evaluarea candidaților, ICBP-NS are o abordare flexibilă în ceea ce privește experiența și vârsta de acces pe un post, variațiile în activitatea profesională a candidaților nu sunt penalizate, experiența de mobilitate este un plus în evaluarea candidaților, acoperă și profesionale, formale și non-formale în măsura în care sunt relevante pentru specificul posturilor vizate.

Puncte slabe

- Procesul de recrutare este condiționat de aprobarea posturilor din organigrama și a alocărilor bugetare pentru posturile permanente.

- Chiar dacă principiile Politicii de recrutare deschise, transparente și bazate pe merit sunt incluse în majoritatea procedurilor și practicilor de recrutare, promovare, selecție pentru toate tipurile de posturi specifice posturilor din ICBP-NS, reformulări sunt necesare pentru a fi în deplin acord cu cerințele OTM-R.
- Politica de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit nu este finalizată și publicată pe site-ul web ICBP-NS.
- Este necesară îndeplinirea unor atribuții administrative ale Departamentului de Resurse Umane corespunzătoare cerințelor OTM-R.
- Chiar dacă anunșurile sunt publicate în toate mediile online specifice cercetării, de multe ori este necesară republicarea anunșurilor, fiind dificil să recrutezi candidați.
- Reclamele nu descriu în detaliu condițiile de muncă și perspectivele de dezvoltare a carierei.
- Pentru condițiile specifice posturilor din afara organigramei, concursuri organizate pentru posturi incluse în proiectele cu finanțare nerambursabilă, nu se organizează pregătire prealabilă a membrilor Comisiei.
- Componenta comisiilor de evaluare include rareori experți din afara membrilor Academiei Române și din sectorul privat având în vedere natura activității de cercetare ICBP-NS, respectiv cercetare fundamentală.
- Criteriile actuale nu includ aspecte legate de strângerea de fonduri, responsabilitatea socio-economică, managementul cercetării.
- Datorită finanțării din diferite surse (proiecte, programe, burse) nu există criterii uniforme de selecție a personalului postdoctoral.
- Din lipsa reglementărilor legale, nu se poate stabili durata maximă a numirii/activității postdoctorale, cu excepția celor stabilite prin programe/proiecte.

Conditii de lucru*



Puncte tari și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)

Puncte forte

- Cercetătorii ICBP-NS trec anual prin procesul de evaluare a performanței, pe baza criteriilor cuprinse în Procedura Interna de Evaluare a Performanței, prin stabilirea unor criterii cantitative și calitative specifice nivelului de carieră și aliniate la standardele internaționale.
- ICBP-NS dispune de infrastructuri de cercetare performante, laboratoare, echipamente moderne și are în faza de implementare și alte investiții noi pentru activitatea de cercetare.
- ICBP-NS asigură colaborarea de la distanță în cadrul rețelelor de cercetare.
- Contractul individual de munca practicat de ICBP-NS este creat în interesul cercetătorului, condițiile legate de protecția și securitatea în munca sunt asigurate așa cum sunt reglementate în legislația națională și transpuse în PO privind organizarea securității și sănătății în munca. activitatea muncii și protecția muncii.
- În cadrul ICBP-NS sunt respectate principiile privind egalitatea de șanse, nediscriminarea, atât în ceea ce privește accesul persoanelor cu dizabilități, cât și conform declarației de gen.
- ICBP-NS respectă în toate acțiunile pe care le întreprinde principiile legate de șanse egale și egalitate de tratament în funcție de numărul de femei și bărbați.
- Contractele pentru personalul de cercetare pe perioadă nedeterminată sunt similare cu contractele personalului angajat în instituțiile publice și cu cele ale personalului permanent.
- Angajații ICBP-NS au facilități legate de programul de lucru: posibilitate de lucru cu jumătate de normă, program flexibil, facilități pentru tinerii părinți.
- La nivel național, cercetătorii au facilități fiscale pentru activitățile de CD desfășurate în cadrul proiectelor, prin aplicarea de tarife aliniate la nivel european.
- În ICBP-NS, este asigurată stabilitatea și continuitatea angajării pentru cercetători.
- În cadrul ICBP-NS există flexibilitate în ceea ce privește posibilitățile de angajare a cercetătorilor pe proiecte de cercetare, ceea ce stimulează participarea la proiecte de cercetare.
- Principala sursă de finanțare pentru ICBP-NS este accesul la proiecte de cercetare cu finanțare nerambursabilă, completate cu fonduri de la bugetul de stat alocate prin intermediul Academiei Române. și fondurile structurale.
-
- Este încurajat să participe la mobilități de scurtă durată pentru deplasări la conferințe, workshop-uri, grupuri de lucru sau coordonarea activităților de doctoranzi în co-supervizare.
- În ICBP-NS, cercetătorii sunt recunoscuți ca autori și co-autori independenți, în conformitate cu practica internațională în domeniu.

- Soluționarea plângerilor referitoare la probleme etice revine Comisiei de Etică.
- Conflictele privind drepturile și condițiile de muncă pot fi soluționate și la nivelul Comisiei de disciplină.
- Cercetătorii sunt reprezentați în organe consultative și decizionale, unde pot apăra și promova nu numai interesele personale, ci și pe cele colective.
- Personalul permanent de cercetare alege reprezentanții în comisiile institutului.

Puncte slabe

- Evaluarea performanțelor cercetătorilor se face în mod tradițional, fără a se asigura transparența deplină.
- Deși Managementul și practicile specifice activităților de cercetare sunt bine organizate, acestea nu au o largă diseminare și o metodologie specifică care să includă 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.
- Infrastructura ICBP-NS necesită o actualizare parțial asigurată de proiectele în derulare, dar care nu acoperă în totalitate nevoile identificate
- Deși există reguli, nu există nicio procedură privind lucrul de la distanță în regim hibrid.
- La nivelul ICBP-NS, Comitetul de Control Intern Managerial trebuie să fie actualizat astfel încât să poată urmări îndeaproape evoluția cercetătorilor și să identifice în cel mai scurt timp posibil erorile care apar în ceea ce privește remunerarea angajaților, astfel încât să nu apară discrepanțe nejustificate între cei care au aceeași poziție și să găsească cele mai avantajoase soluții pentru a crea cele mai avantajoase oferte pentru a stimula tinerii cercetători.
- Participarea la activități de formare continuă se decide individual, nefăcând parte dintr-o strategie de formare aplicabilă unitar la nivelul institutului.
- Este nevoie de o strategie de mobilitate mai eficientă care să cuprindă toate nevoile cercetătorilor și sursele de accesare a fondurilor pentru mobilitate, informații care trebuie actualizate și în Regulamentul de Organizare și Funcționare al ICBP-NS Nu este prevăzută pentru ocuparea unui post de cercetare sau pentru avansarea în carieră, elaborarea unui plan de carieră, care devine efectiv după ocuparea postului.
- Nu există un mecanism de recompensare financiară pentru cercetătorii inventatori, dar activitatea acestora este recunoscută în rapoartele anuale de activitate și este susținută participarea la evenimentele organizate în țară sau în străinătate.
- La nivelul ICBP-NS nu există sesiuni de formare în colaborare.
- Rezultatele activității organelor de decizie, comisiilor/organelor de consultare, informații nu sunt popularizate la nivelul comunității ICBP-NS.

Antrenament și dezvoltare*



Puncte tari și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)

Puncte forte

- ICBP-NS participă la pregătirea doctoranzilor, la nivelul institutului fiind un număr de 7 coordonatori de doctorat.
- Studiile de doctorat se desfășoară pe baza Procedurii Operaționale privind organizarea programelor de doctorat care au ca scop și susținerea tezei. Fiecare doctorand beneficiază de îndrumare și îndrumare din partea coordonatorului sau supervisorului.
- Doctoranzii, studenții postdoctoranzi, asistenții de cercetare, cercetătorii începători ai ICBP-NS sunt integrați în echipele de cercetare din cadrul departamentelor, pe proiecte specifice și sunt îndrumați pe parcursul activității de către cercetători superiori și coordonatorii de proiecte.
- Tinerii cercetători participă la cursuri de dezvoltare a abilităților de cercetare, de sprijinire a abordărilor inovatoare în învățământul superior și de stimulare a atitudinilor și abilităților, respectiv pentru creșterea capacității științifice a echipelor de cercetare prin colaborări internaționale.
- ICBP-NS are o preocupare constantă de a dezvolta abilitățile de cercetare și transversale pentru a asigura succesul și performanța în carieră.
- Complementar activităților de cercetare asistată, cursurile de formare profesională, doctoranzi, postdoctoranzi și cercetători debutanți de la IBPC-NS beneficiază de activități de consiliere și orientare în carieră.
- La nivelul ICBP-NS, cercetătorii au posibilitatea de a participa la mai multe programe de dezvoltare a carierei de cercetare, finanțate prin fonduri proprii, naționale și structurale.
- Este încurajat să participe la mobilități de scurtă durată pentru deplasări la conferințe, workshop-uri, grupuri de lucru sau coordonarea activităților de doctoranzi în co-supervizare.
- ICBP-NS organizează workshop-uri, cursuri intensive și prelegeri cu invitați români sau străini pentru a dezvolta anumite componente ale activității de cercetare.
- Membrii Consiliului Științific au experiența necesară pentru a îndruma cercetarea, au disponibilitatea de timp, cunoștințe, experiență, competență și angajament pentru a oferi sprijin adecvat tinerilor cercetători.

Puncte slabe

- Chiar dacă la nivelul strategiei ICBP-NS atragerea tinerilor cercetători este un obiectiv principal, institutul trebuie să dezvolte încă o Politică de Dezvoltare a Carierei în care să fie menționat un parcurs de formare personalizat în raport cu nivelul de carieră, și care să propună o abordare strategică. la activitățile de mentorat și supraveghere.

- Activitățile de supraveghere nu se desfășoară sistematic în absența unui cadru de reglementare pentru activitatea supervisorului și a mentoretului.
- Participarea la activități de formare continuă se decide individual, nefăcând parte dintr-o strategie de formare aplicabilă unitar la nivelul institutului.
- Nu există un cadru metodologic de organizare a activității cercetătorilor care să-i sprijine în dezvoltarea carierei.
- Nu este prevăzută pentru ocuparea unui post de cercetare sau pentru avansarea în carieră, elaborarea unui plan de carieră, care devine efectiv după ocuparea postului.

3. Acțiuni

Planul de acțiune și strategia HRS4R trebuie publicate într-o locație ușor accesibilă a site-ului web al organizației.

Vă rugăm să furnizați linkul către paginile web dedicate Planului de acțiune/strategiei de resurse umane ale organizației:

https://www.icbp.ro/static/en/en-careers/otmr_strategy_hrs4r.html (https://www.icbp.ro/static/en/en-careers/otmr_strategy_hrs4r.html)

Vă rugăm să completați lista tuturor acțiunilor individuale care trebuie întreprinse în HRS4R al organizației dumneavoastră pentru a aborda punctele slabe sau punctele forte identificate în Analiza decalajelor. Acțiunile enumerate ar trebui să fie concise, dar suficient de detaliate pentru ca evaluatorii să evalueze nivelul de ambiție, implicare și procesul de implementare așteptat. Instituția ar trebui să se străduiască să ofere un plan detaliat, nu doar o enumerare a acțiunilor.

Notă: Alegeți unul sau mai multe dintre principiile preluate automat din Analiza GAP cu evaluările de implementare ale acestora.

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 1

Actualizarea și modernizarea site-ului web ICBP-NS pentru a crea o interfață ușor de utilizat pentru informarea publicului despre progresul cercetării

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

Principiul(principiile) GAP

(--) 6. Responsabilitate

(-/+) 8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor

Y2/S1

(-/+) 9. Angajarea publicului

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru
Grup/Taskforce

- site web cu informații relevante pentru grupurile țintă vizate de rezultatele cercetării efectuate de ICBP-NS (8,9) - site web cu link-uri actualizate către toate proiectele realizate de ICBP-NS (8) - site web cu informații financiare (6) - Nu. vizitatorii site-ului web

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 2

Actualizarea spațiului dedicat de pe site-ul ICBP-NS, în secțiunea Cercetare, cu informații relevante despre oportunitățile de cercetare

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 1. Cercetează libertatea

(+/-) 4. Atitudine profesională

Y1/S2

(-/+) 8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor

(+/-) 23. Mediu de cercetare

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Lucru

Grup/Taskforce

(TF)

- site-ul web cu informații relevante cu privire la oportunități legate de libertăți și oportunități pentru activitatea de cercetare în domeniul Secțiunea „Cercetare”.

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 3

Crearea unui spațiu dedicat pe site-ul ICBP-NS privind etica și proprietatea intelectuală

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 2. Principii etice

(+/-) 5. Obligații contractuale și legale

Y1/S2

(+/-) 31. Drepturi de proprietate intelectuală

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Etica

Comitet

- site-ul web cu informații relevante privind principiile etice și drepturile de proprietate intelectuală asupra Secțiunea „Cercetare” (2,5, 31); - De operare Regulamentul Comitetului de etică (2)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 4

Dezvoltarea facilitatilor si beneficiilor prin intermediul rețelei intranet ICBP-NS si promovarea acesteia in randul cercetatorilor institutului

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 23. Mediu de cercetare

(+/-) 34. Reclamații/ contestații

Y1/S2

(+/-) 35. Participarea la organele de decizie

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Internul
management
Control
Comitet
Lucru
Grup/TF

- Intranet pentru lucru la distanță (23) - Informații privind rețeaua intranet privind activitățile comitetelor/ structurilor și reglementărilor/instrucțiunilor care descriu responsabilitățile acestora structurate pe domeniile operaționale ale institutului: educație, cercetare, inovare, resurse umane, capacitate administrativă. (34,35)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 5

Propuneri de actualizare a reglementărilor în domeniul achizițiilor publice de consumabile specifice activităților de cercetare

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 1. Cercetează libertatea

Y1/S2

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru

Grup/TF

- Memorandum privind flexibilitatea achizițiilor publice în domeniul cercetării. - Numărul de entități cărora le este transmis memoriul - Feedback de la autorități

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 6

Actualizarea procedurilor existente la nivelul ICBP-NS și alinierea acestora la standardele HRS4R

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(-/+) 3. Responsabilitate profesională

(--) 6. Responsabilitate

(+/-) 24. Conditii de munca

Y1/S2

(+/-) 25. Stabilitatea și permanența
locului de muncă

(+/-) 26. Finanțare și salarii

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Internul management Control Comitet Direcție Comitet	- Sistem Integrat de Cercetare și Operațiuni Administrative (RAO) (6) - Proceduri și reglementări actualizate (3,6,26) - Dezvoltarea și implementarea unei proceduri privind condițiile hibride și de lucru la distanță/ dezvoltarea capacității de lucru la distanță și munca la domiciliu. (24,25)
--	--

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 7

Actualizarea procedurilor de selecție și recrutare la Nivelul ICBP-NS pentru a îmbunătăți performanța institutului prin crearea unei zone mai diverse pentru recrutarea cercetătorilor

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(-/+) 16. Meritul de judecată (Cod)

(+/-) 17. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor (Cod)

Y1/S2

(-/+) 18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Cod)

(+/-) 19. Recunoașterea calificărilor (Cod)

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru
Grup/TF

- Procedura operațională de selecție a personalului cu criterii legate de strângerea de fonduri, responsabilitatea socio-economică și managementul cercetării. (16,17) - Procedura operațională de selecție a personalului cu criterii legate de ocuparea posturilor de cercetare vacante, permanente sau temporare, în cadrul sau în afara organigramei, cu referire distinctă la experiența de mobilitate și recunoașterea calificărilor profesionale, formale și non-formale . (18,19)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 8

Actualizarea procedurilor interne de evaluare a performanței folosind metode/instrumente moderne

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 11. Sisteme de evaluare/apreciere

Y1/S2

(+/-) 22. Recunoașterea profesiei

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific

Consiliu

Lucru

Grup/TF

- Procedura operațională actualizată pentru evaluarea performanței personalului, inclusiv toate nivelurile profesionale (11, 22) - Introducerea de metode/instrumente moderne pentru îmbunătățirea sistemelor de îmbunătățire a performanței (11)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 9

Elaborarea și implementarea reglementărilor interne privind condițiile de lucru la distanță și capacitatea digitală instituțională de lucru la distanță

Principiul(principiile) GAP

(+/-) 23. Mediu de cercetare

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru
Grup/TF

Regulamentul privind condițiile de muncă la distanță și dezvoltarea capacității informaționale instituționale pentru munca la distanță

Acțiunea 10

Crearea unui regulament privind mobilitatea personalului și angajarea partenerilor străini pentru colaborare prin parteneriate în implementarea proiectelor și schimbul de know-how și experiență

Principiul(principiile) GAP

(+/-) 29. Valoarea mobilității

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific
Consiliu
Direcție
Comitet

- Regulamentul intern actualizat care detaliază mobilitatea personalului și recrutarea personalului străin. - Numărul de schimburi de experiență și know-how cu parteneri internaționali

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 11

Actualizarea Codului de Etică și Proceduri privind criteriile de gen pentru a reglementa aspecte precum criteriile de gen, protecția datelor, integritatea și moralitatea cercetătorilor atât în interiorul, cât și în afara institutului.

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 2. Principii etice

(+/-) 7. Bună practică în cercetare

Y1/S2

(+/-) 10. Nediscriminare

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Etica

- Codul de etică actualizat care încorporează elemente legate de integritate (2) - Protecția generală a datelor

Comitet

Direcție

Politica de reglementare (GDPR) (7) - Procedura

Comitet

actualizată privind criteriile de gen (10)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 12

Formarea cercetătorilor la nivelul întregului institut pentru implementarea proiectelor, valorificarea rezultatelor și stabilirea unui sistem electronic de management al proiectelor pentru a facilita implementarea acestora

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

Principiul(principiile) GAP

(+/-) 4. Atitudine profesională

(+/-) 5. Obligații contractuale și legale

Y2/S1

(--) 6. Responsabilitate

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție
Comitet

Lucru

Grup/TF

- Procedura generală de implementare a proiectelor, inclusiv aspectele de valorificare a rezultatelor cercetării în beneficiul societății. (4,5) - Sistem electronic de management al proiectelor pentru a funcționa pe intranet. (4,6)

- Ghid privind reglementările privind implicațiile/obligațiile cercetătorului/instituției/finanțatorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de finanțare/contracte de servicii pentru activități de cercetare și inovare. (5)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 13

Dezvoltarea capacității cercetătorilor de la ICBP-NS de a asigura evitarea plagiatului și a autoplagerii și încurajarea publicării de articole științifice în reviste/publicații de specialitate

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(-/+) 3. Responsabilitate profesională

Y1/S2

(+/-) 5. Obligații contractuale și legale

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific

Program de combatere a plagiatului și autoplagerii pe intranet

Consiliu

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 14

Valorificarea rezultatelor cercetării prin îmbunătățirea comunicării, diseminarea know-how-ului și conștientizarea proprietății intelectuale, încurajând cercetătorii să participe activ la aceste eforturi

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 5. Obligații contractuale și legale

Y2/S2

(-/+) 8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție
Comitet

- Plan de comunicare cu identificarea mijloacelor și a grupurilor țintă pentru a maximiza valorificarea rezultatelor cercetării. (8) - Fișe actualizate de post pentru cercetători, inclusiv aspecte legate de know-how și proprietate intelectuală. (5)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 15

Stabilirea de parteneriate pentru a facilita cercetarea științifică, precum și valorificarea rezultatelor acesteia

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(-/+) 8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor

Y2/S2

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific

Consiliu

Numărul de parteneriate pentru integrarea ICBP-NS în clustere de inovare și hub-uri/rețele/teme pentru sporirea valorificării rezultatelor cercetării.

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 16

Consolidarea operațiunilor de resurse umane la nivelul ICBP-NS în conformitate cu Politica OTM-R

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(-/+) 12. Recrutare

(+/-) 13. Recrutare (Cod)

(+/-) 14. Selectare (Cod)

(+/-) 15. Transparență (Cod)

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție
Comitet

Lucru
Grup/TF

- Document de politică OTM-R - Site web care conține documentul de politică OTM-R - Ghid intern pentru implementarea politicii OTM-R -
Procedura Operațională de recrutare/selectare actualizată în conformitate cu politica OTM-R. - Fișa postului actualizată pentru HR responsabil cu privire la implementarea politicii OTM-R

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 17

Crearea unui formular de cerere online pentru a simplifica procesul pentru persoanele interesate care aplică pentru posturi vacante la ICBP-NS

Principiul(principiile) GAP

(+/-) 13. Recrutare (Cod)

(+/-) 14. Selectare (Cod)

Calendar (cel puțin
pe
trimestrul/semestrul anului)

Y1/S2

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru

Grup/TF

set de instrumente pentru aplicații online (13,14)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 18

Îmbunătățirea procesului de evaluare a performanței și de dezvoltare a carierei

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 11. Sisteme de evaluare/apreciere

(+/-) 13. Recrutare (Cod)

(+/-) 14. Selectare (Cod)

Y2/S2

(+/-) 15. Transparență (Cod)

(+/-) 20. Vechime (Cod)

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific
Consiliu

-Setul de instrumente de aplicație online pentru autoevaluarea performanței (11) - Anunțuri de recrutare completate cu informații scrise în scrisoarea de intenție privind condițiile de muncă și perspectivele de dezvoltare a carierei. (13,14,15) - Încorporarea în chestionarul de probă scrisă a aspectelor legate de viziunea candidatului asupra dezvoltării profesionale. (20)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 19

Educarea cercetătorilor în domeniul eticii cercetării și
conștientizarea cu privire la responsabilitatea
socio-economică

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe
trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 1. Cercetează libertatea

(+/-) 2. Principii etice

Y2/S2

(-/+) 3. Responsabilitate profesională

(--) 6. Responsabilitate

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție
Comitet
Etica
Comitet

- Sesiuni de instruire semestriale privind etica cercetării,
destinate studenților doctoranzi și tinerilor cercetători.
(1) - Sesiuni de formare semestriale menite să crească gradul
de conștientizare a personalului cu privire la
responsabilitatea socială și economică. (3,6) - Cursuri anuale
de etică și integritate. (2)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 20

Instruirea personalului privind condițiile de securitate în munca și prevenirea riscurilor

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 7. Bună practică în cercetare

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru

Grup/TF

Ocupațională

Sănătate și

Siguranță

Comitet

Sesiuni anuale de instruire privind condițiile de securitate a muncii și prevenirea riscurilor.

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 21

Crearea de oportunități de dezvoltare a carierei pentru studenți

Principiul(principiile) GAP

Timpul (cel puțin
pe an
trimestru/semestru)

(+/-) 13. Recrutare (Cod)

Y2/S2

(+/-) 14. Selectare (Cod)

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Lucru

Grup/TF

- Evenimente anuale Open House - Număr de fluturași distribuite în mediul academic - Număr de tinerii interesați să aplice pentru locuri de muncă la ICBP-NS

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 22

Promovarea ICBP-NS pentru a atrage tineri cercetători prin participarea la evenimente științifice, evenimente universitare și alte adunări similare

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 13. Recrutare (Cod)

Y2/S2

(+/-) 14. Selectare (Cod)

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție
Comitet

- Numărul de participări la târguri de locuri de muncă dedicate
cercetătorilor - Numărul de noi colaborări -

Lucru

Numărul de vizite pe site-ul ICBP-NS - Număr

Grup/TF

a tinerilor interesați

Acțiunea 23

Dezvoltarea de programe de mobilitate pentru cercetare

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 21. Programări postdoctorale (Cod)

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific
Consiliu

Numărul de programe de mobilitate pentru tinerii postdoctorali
cercetători

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 24

Integrarea tinerilor cercetători în echipele de cercetare ICBP-NS

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 21. Programări postdoctorale (Cod)

Y2/S2

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Lucru

Grup/TF

- Înființarea unui Club Tinerilor Cercetători - Numărul de
activități generate în cadrul Clubului

Acțiunea 25

Îndrumarea și monitorizarea integrării tinerilor
indivizi în activitățile Institutului

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(-/+) 3. Responsabilitate profesională

Y2/S1

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Lucru

Grup/TF

- Fișe de orientare pentru tinerii cercetători - Numărul de tineri
cercetători

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 26

Actualizarea progresului științific în domenii specifice de cunoaștere legate de activitățile de cercetare desfășurate la toate Departamentele ICBP-NS, inclusiv protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(+/-) 31. Drepturi de proprietate intelectuală

(-/+) 36. Relația cu supraveghetorii

Y2/S2

(-/+) 39. Accesul la formare în cercetare și dezvoltare continuă

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Științific
Consiliu

- Numărul de seminarii științifice care vizează actualizarea tinerilor cercetători cu privire la descoperirile științifice din cadrul departamentelor ICBP-NS, axându-se în special pe protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală, precum și îmbunătățirea abilităților și competențelor tinerilor cercetători pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare. - Numărul de tineri cercetători instruiți

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 27

Creșterea capacității mentorilor în formarea tinerilor cercetători

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe trimestrul/
semestrul anului)

(-/+) 30. Acces la consiliere în carieră

Y1/S2

(+/ -) 37. Supraveghere și sarcini manageriale

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Lucru

Grup/TF

- Numărul de sesiuni de formare a mentorilor (37) - Numărul de mentori care oferă formare și dezvoltare a carierei tinerilor cercetători - Număr de parteneriate cu părțile interesate (30)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 28

Dezvoltarea unei strategii de mentorat și dezvoltare a carierei

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin
pe
trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 29. Valoarea mobilității

(-/+) 36. Relația cu supraveghetorii

Y2/S1

(+/-) 37. Supraveghere și sarcini manageriale

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție

Comitet

Lucru

Grup/TF

- Strategia de mentorat pentru dezvoltarea carierei (37) -
Regulamentul intern actualizat care detaliază mobilitățile (29) -
Numărul de cercetători supravegheați prin activități
de mentorat (36,37) - Numărul de tineri cercetători care
beneficiază de consiliere pentru dezvoltarea
carierei (36)

ACȚIUNI PROPUSE

Acțiunea 29

Facilitarea dezvoltării și evoluției cercetătorilor în domeniul cercetării prin crearea de instrumente care să-și stimuleze eforturile de cercetare

Principiul(principiile) GAP

Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)

(+/-) 28. Dezvoltarea carierei

(-/+) 38. Dezvoltare profesională continuă

(-/+) 39. Accesul la formare în cercetare și dezvoltare continuă

Y2/S1

(+/-) 40. Supraveghere

Responsabil

Unitate

Indicator(i)/țintă(i)

Direcție	- Dezvoltarea unei politici de dezvoltare a carierei (28) -
Comitet	Sistem de evaluare și revizuire a progresului în
Lucru	dezvoltarea carierei (38,39,40) - Numărul de cercetători
Grup/TF	care avansează în cariera lor

Principii neselectate:

(+++) 27. Echilibrul de gen (+/-) 32. Coautor (++) 33. Predare

Stabilirea unei Politici Deschise de Recrutare este un element cheie în strategia HRS4R. Vă rugăm să indicați, de asemenea, cum va folosi organizația dvs. Setul de instrumente de recrutare deschis, transparent și bazat pe merit și cum intenționați să implementați/puneți în aplicare principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit. Deși pot exista unele suprapuneri cu o serie de acțiuni enumerate mai sus, vă rugăm să furnizați a

scurt comentariu care demonstrează această implementare. Dacă este cazul, vă rugăm să faceți legătura între lista de verificare OTM-R și planul de acțiune general. (max. 1000 de cuvinte) *

Procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor în ICBP-NS respectă principiile unei recrutări deschise, transparente, bazate pe merit stabilite prin reglementările naționale care au fost transpuse în Procedurile de recrutare și selecție a personalului pentru posturile vacante sau temporar vacante din cadrul ICBP-NS. și în afara organigramei.

Procedurile vor fi revizuite în conformitate cu cerințele specificate în lista de verificare OTM-R.

Procedurile de recrutare și selectare a personalului pentru posturi vacante sau temporar vacante din cadrul și din afara organigramei, cuprind condiții specifice pentru personalul auxiliar de cercetare tehnică și pentru personalul administrativ, pentru personalul recrutat pe proiecte de cercetare și respectă principiile OTM-R, denumite linii directe interne.

Aspectele relevante vor fi publicate pe site-ul ICBP-NS.

Pentru adoptarea unei astfel de implementări care să prevadă îndeplinirea obiectivelor stabilite în Lista de verificare OTM-R, din structura administrativă a ICBP-NS va fi desemnată o persoană, respectiv managerul resurselor umane care va avea responsabilitatea generală pentru realizarea și implementarea procedurilor OTM-R, inclusiv asigurarea bunei funcționări a ghidurilor interne. Acesta va fi asistat pe parcursul celor 2 ani de implementare a Planului de Acțiuni propus de către reprezentanții Comitetului Director, ai Grupului de Lucru, precum și ai Părților Interesate, atât în ceea ce privește implementarea acțiunilor propuse, cât și în ceea ce privește respectarea prevederilor propuse. calendar.

Dacă organizația dvs. are deja o strategie de recrutare care implementează principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit, vă rugăm să furnizați linkul web unde această strategie poate fi găsită pe site-ul web al organizației dvs.:

URL:

https://www.icbp.ro/resources/static_files/Grants/cardiopro/Proiectarea%20SCIM%20si%20implementarea%20la%20nivelul%20Institutului.pdf (https://www.icbp.ro/resources/static_files/Grants/cardiopro/Proiectarea%20SCIM%20si%20implementarea%20la%20nivelul%20Institutului.pdf)

4. Implementare

Prezentare generală a procesului general de implementare așteptat al planului de acțiune: (max. 1000 de cuvinte)

Analiza reglementărilor și practicilor interne din ICBP-NS cu privire la îndeplinirea celor 40 de principii ale C&C a evidențiat aspectele din diferite domenii de activitate care trebuie îmbunătățite.

Rezumând aceste aspecte, acestea au fost grupate în 10 categorii care sintetizează acțiunile care vor fi întreprinse pentru îndeplinirea principiilor C&C:

1. Dezvoltarea și actualizarea procedurilor existente pentru a se alinia cu HRS4R 2.

Elaborarea liniilor directoare pentru a sprijini implementarea procedurilor 3. Crearea unui spațiu dedicat pe site-ul ICBP-NS, secțiunea Cercetare, cu informații relevante privind etica și profesională aspecte

4. Dezvoltarea de instrumente moderne de tip aplicație pe site-ul ICBP-NS 5.

Organizarea de sesiuni de instruire

6. Responsabilități suplimentare legate de managementul carierei multidimensionale cu rol în implementarea strategiei IF aliniat la Politica OTM-R 7.

Acțiuni legate de informare, diseminare și conștientizare 8. Promovarea

schimbului de experiență prin mobilitate 9. Actualizarea

sistemului de backup și stocarea informațiilor/datelor, inclusiv soluții de sisteme de protecție și securitate a datelor 10. Propuneri către asigurarea flexibilității achizițiilor publice în domeniul cercetării

Acțiunile propuse vor fi vehiculul principal de sprijinire a atingerii obiectivelor identificate în Strategia și Planul de Management ICBP-NS (2023-2027).

Planul de acțiune propus reprezintă transformarea previziunilor componentei Strategiei de Resurse Umane de Cercetare a ICBP-NS în faze concrete de implementare pe o perioadă multianuală, cu o structură de supraveghere și persoane responsabile desemnate să desfășoare fiecare acțiune în cadrul planului de acțiune ca precum i pentru atingerea obiectivelor strategice implicite corespunzătoare.

Planul de acțiune va fi implementat de structurile menționate ca Responsabile și va beneficia de sprijinul unui Comitet de Coordonare așa cum este descris în Descrierea Procesului. Acesta va coordona și evalua procesul de implementare a Planului de acțiune ICBP-NS.

Comunitatea de cercetare ICBP-NS va participa la procesul de implementare a planului de acțiune prin:

1. reprezentanți ai comunității de cercetare, membri ai comitetului de coordonare, 2. Grupul de

lucru, care a participat la faza inițială, își va juca în continuare rolul de vehicul principal în desfășurarea procesului și se va transforma într-un Comitet de Monitorizare. care va contribui la implementarea acțiunilor propuse și va evalua progresul implementării, pentru a identifica în timp real problemele care pot apărea în timpul implementării. Comitetul de Monitorizare va raporta periodic Comitetului de Coordonare cu privire la progresul fiecărei acțiuni.

3. Grupul de lucru care reprezintă comunitatea de cercetare va avea o influență semnificativă asupra procesului de implementare. Pentru a implica pe deplin comunitatea de cercetare, se propune organizarea unui eveniment de prezentare pentru tot personalul a activităților Strategiei și Planului de Acțiune HRS4R, precum și a unui document de prezentare a unui rezumat al strategiei HRS4R.

Un sondaj va fi efectuat anual pentru a evalua satisfacția comunității ICBP-NS cu strategia HRS4R. Rezultatele sondajului vor fi evaluate de Comitetul de Monitorizare. La doi ani de la implementarea Planului de acțiune, va fi efectuată o revizuire internă a strategiei HRS4R. Comitetul de monitorizare va revizui principiile C&C și politica OTM-R și va lua în considerare ajustările necesare în cazul în care obiectivele declarate nu sunt atinse. Se va verifica nivelul de implementare a planului de acțiune, detectând eventualele neconformități și indicând acțiunile corective propuse. Acest raport va fi discutat și aprobat de Comitetul de Coordonare și va fi prezentat structurilor decizionale de la nivelul ICBP-NS pentru confirmare finală.

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

Notă: Faceți clic pe fiecare întrebare din lista de verificare pentru a deschide editorul.

Cum va supraveghea în mod regulat progresul comitetul de implementare și/sau grupul de coordonare?*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Comitetul de Coordonare va analiza periodic progresele înregistrate în ceea ce privește livrabilele incluse în Planul de Acțiuni, inclusiv realizarea indicatorilor.

Comitetul de Monitorizare va analiza și va fi responsabil de urmărirea respectării calendarului de realizare a indicatorilor, a problemelor întâlnite în timpul implementării, a riscurilor asociate și a măsurilor de evitare a acestora. Acesta va prezenta periodic Comitetului de Coordonare stadiul implementării acțiunilor, care va discuta cu părțile relevante rezultatele obținute în fiecare etapă pentru a crea condiții favorabile pentru implementarea cu succes a

Planul de acțiune.

Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare, principalele părți interesate, în procesul de implementare?*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Comunitatea de cercetare ICBP-NS va participa la procesul de implementare a planului de acțiune prin:

1. reprezentanți ai comunității de cercetare, membri ai comitetului de coordonare, 2. Grupul de lucru, care a participat la faza inițială, va continua să își joace rolul de vehicul principal în dezvoltarea procesului și se va transforma într-un Comitet de Monitorizare care va contribui la implementarea acțiunilor propuse și va evalua progresul implementării, pentru a identifica în timp real problemele care pot apărea în timpul implementării. Comitetul de Monitorizare va raporta periodic Comitetului Director cu privire la progresul fiecărei acțiuni.
3. Grupul de lucru care reprezintă comunitatea de cercetare va avea o influență semnificativă asupra procesului de implementare. Pentru a implica pe deplin comunitatea de cercetare, se propune organizarea unui eveniment de prezentare pentru tot personalul a activităților Strategiei și Planului de Acțiune HRS4R, precum și a unui document care prezintă un rezumat al strategiei HRS4R.

Cum procedați cu alinierea politicilor organizaționale cu HRS4R? Asigurați-vă că HRS4R este recunoscut în strategia de cercetare a organizației, ca politică generală de resurse umane.

*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Acțiunile propuse vor fi vehiculul principal de sprijinire a realizării obiectivelor identificate în Strategia ICBP-NS și în Planul de Management (2023-2027).

Planul de acțiune propus reprezintă transformarea previziunilor componentei Strategiei de Resurse Umane de Cercetare a IBPC-NS în faze concrete de implementare pe o perioadă multianuală, cu o structură de supraveghere și persoane responsabile desemnate să desfășoare fiecare acțiune în cadrul planului de acțiune ca precum i pentru atingerea obiectivelor strategice implicate corespunzătoare.

HRS4R va fi pe deplin integrat și recunoscut în strategia de cercetare ICBP-NS care va face obiectul unei campanii de informare și conștientizare pe parcursul celor 2 ani de implementare a Planului de acțiune.

Cum vă veți asigura că acțiunile propuse sunt implementate?*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Analiza decalajelor și planul de acțiune au fost aprobate de structura de conducere decizională ICBP-NS.

Prin urmare, planul de acțiune propus are sprijin instituțional la cel mai înalt nivel pentru a fi implementat.

Comitetul de Coordonare și Comitetul de Monitorizare includ toți membrii conducerii ICBP-NS, precum și oameni cheie din structura administrativă.

Responsabilii de implementarea acțiunilor sunt și persoane care se regăsesc în cele 2 comitete.

Procesul de implementare va include consultarea regulată cu părțile interesate relevante.

Membrii grupului de lucru care au participat inițial la analiza decalajelor vor fi invitați să contribuie la revizuirile periodice ale planului de acțiune.

Aceștia vor continua să joace un rol important în monitorizarea operațională informală anuală și în monitorizarea internă formală la sfârșitul fiecărui ciclu.

Cum veți monitoriza progresul (cronologia)?*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Consiliul de monitorizare va evalua periodic progresul în implementarea tuturor fazelor conform diagramei Gantt a Planului de acțiuni, pentru a identifica cât mai repede posibil problemele care pot apărea în timpul implementării, etapele de referință și livrabilele, precum și indicatorii vor fi urmărit.

Comitetul de Monitorizare va raporta periodic despre derularea fiecărei acțiuni Comitetului de Coordonare, care va putea lua decizii menite să minimizeze impactul neîndeplinirii sarcinilor asumate și controlul riscurilor aferente pentru eliminarea oricăror probleme care pot apărea în timpul implementării.

Va exista organizare:

- ședințe trimestriale ale Comisiei de Monitorizare implicate în implementarea planului de acțiuni ședințe semestriale
- ale Comitetului de Coordonare la care vor participa membrii Comisiei de Monitorizare și focus grupuri organizate pentru cercetători din
- comunitatea științifică ICBP-NS, în special prin consultarea acestora de două ori pe an pentru a primi informații și a evalua percepția în schimbare a cercetătorilor asupra implementării C&C.

Cum veți măsura progresul (indicatorii) în vederea următoarei evaluări?*



Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător (max. 500 de cuvinte)

Indicatorii sunt stabiliți individual pentru toate acțiunile planificate.

Acești indicatori vor fi evaluați periodic de către Comitetul de Monitorizare, iar Comitetul de Coordonare va fi responsabil cu luarea deciziilor pentru atingerea obiectivelor stabilite prin Planul de Acțiune propus.

Observații/comentarii suplimentare despre procesul de implementare propus: (max. 1000 de cuvinte)

Pentru a respecta pe deplin Carta și Codul European pentru Cercetători, este necesar să se facă cunoscute comunității IBPC-NS, prin intermediul site-ului IBPC-NS și a intranetului, toate documentele referitoare la Codul de Etică, existente/revizuite. proceduri și să disemineze aspectele de bună practică privind principiile de etică, procesul de cercetare și managementul proiectelor de cercetare.

Principiile bune practici de cercetare vor fi descrise în secțiuni dedicate ale site-ului web IBPC-NS cu linii directoare pentru a ghida cercetătorul în realizarea unei cereri de cercetare și implementarea unui proiect de cercetare. De asemenea, vor fi publicate exemple de bune practici în activitatea de cercetare, care vor oferi informații relevante pentru a sprijini atât implementarea activităților de cercetare, cât și diseminarea rezultatelor cercetării.

Cercetătorii vor fi sprijiniți în activitățile lor de cercetare și prin accesul la baza de date și la rezultatele cercetării disponibile la nivelul IBPC-NS.

Pentru a asigura respectarea deplină a principiilor C&C și a politicii OTM-R, este necesară elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei la IBPC-NS, care să contureze în mod coerent cadrul instituțional, activitățile, mecanismele și resursele, respectiv structurile responsabile cu planificarea, monitorizarea și evaluarea performanței în carieră, integrarea practicilor de supraveghere și mentorat.

Pentru a stimula mobilitățile de ieșire și de intrare, se va elabora o procedură, iar mobilitățile vor fi considerate un avantaj în procesul de evaluare și selecție.