



Avizat de
Consiliul Științific INOE 2000
în data de: 17.02.2025

Aprobat de
Consiliul de Administrație INOE 2000
în data de: 27.02.2025

REGULAMENTUL

**PENTRU EVALUAREA PERIODICĂ A PERFORMANȚEI ȘTIINȚIFICE A
PERSONALULUI CDI ȘI A REZULTATELOR OBȚINUTE**

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU
OPTOELECTRONICĂ INOE 2000**

REPER-CDI



CUPRINS

I. PREAMBUL.....	3
CAPITOLUL 1. APLICABILITATEA REGULAMENTULUI	3
CAPITOLUL 2. DEFINIȚII.....	3
CAPITOLUL 3. LEGISLAȚIA APLICABILĂ.....	4
II. REGULI GENERALE.....	5
CAPITOLUL 4. PRINCIPIILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ.....	5
CAPITOLUL 5. ORGANIZAREA EVALUĂRII PROFESIONALE.....	6
III. REGULI SPECIFICE.....	8
CAPITOLUL 6. STANDARDE PENTRU EVALUAREA PROFESIONALE.....	8
CAPITOLUL 7. PRECIZĂRI ȘI SITUAȚII EXCEPȚIONALE.....	10
ANEXE.....	12
ANEXA 1. SCHEMA PROCESULUI DE LANSARE ȘI ORGANIZARE A EVALUĂRII PROFESIONALE.....	1
ANEXA 2. OBIECTIVE INDIVIDUALE GENERALE ȘI SPECIFICE PENTRU FUNCȚII DE CDI.....	2
ANEXA 3. MATRICEA PUNCTAJELOR DE PRAG (MEDII ANUALE) PE FUNCȚII ȘI CRITERII.....	4
ANEXA 4. CRITERII ȘI INDICATORI MĂSURABILI.....	5
ANEXA 5. FIȘĂ DE AUTOEVALUARE PROFESIONALĂ.....	13
<i>Criteriul 1</i>	13
<i>Criteriul 2</i>	14
<i>Criteriul 3</i>	15
<i>Criteriul 4</i>	16
<i>Criteriul 5</i>	17
<i>Criteriul 6</i>	18
<i>Criteriul 7</i>	19
ANEXA 6. FIȘĂ DE EVALUARE A OBIECTIVELOR INDIVIDUALE.....	20
ANEXA 7. FIȘĂ CENTRALIZATĂ DE EVALUARE PROFESIONALĂ.....	21



I. PREAMBUL

CAPITOLUL 1. APLICABILITATEA REGULAMENTULUI

Art. 1. Prezentul regulament are ca scop obiectivizarea procesului de evaluare periodică a activității profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) din INOE și stimularea excelenței științifice la toate gradele profesionale.

Art. 2. Prezentul regulament se aplică personalului de CDI din INOE și se referă strict la activitățile de CDI. Alte activități cuprinse în fișa de post nu fac obiectul acestui regulament.

Art. 3. Personalul de CDI cuprinde salariații încadrați pe următoarele funcții:

- Salariații cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare științifică: cercetător științific principal – R4 (CS I), cercetător științific consacrat – R3 (CS II), cercetător științific recunoscut – R2 (CS III), cercetător științific debutant – R1 (CS), asistent în activitatea de cercetare științifică (ACS);
- Salariații cu studii superioare tehnice care desfășoară activități de dezvoltare tehnologică: inginer de cercetare senior (ICS), inginer de cercetare recunoscut (ICR), inginer de cercetare debutant (ICD), inginer de dezvoltare tehnologică gradul I (IDT I), inginer de dezvoltare tehnologică gradul II (IDT II), inginer de dezvoltare tehnologică gradul III (IDT III), inginer de dezvoltare tehnologică (IDT).
- Salariații cu studii medii care desfășoară activități suport pentru activități CDI: tehnician senior (TS), tehnician recunoscut (TR), tehnician debutant (TD), pentru care evaluarea profesională constă doar în atingerea obiectivelor individuale conform fișei postului.

Art. 4. Activitatea de CDI (cercetare-dezvoltare-inovare) cuprinde:

- Activități pentru dezvoltarea cunoștințelor științifice;
- Participarea la transferul cunoștințelor și tehnologiilor în toate domeniile vieții economice și sociale;
- Protejarea proprietății intelectuale prin brevetare;
- Diseminarea rezultatelor cercetării prin publicarea de cărți și capitole de carte, de studii, de articole în reviste științifice sau în volumele unor manifestări științifice și altele;
- Depunerea de cereri de finanțare în cadrul unor competiții naționale și internaționale de proiecte de cercetare;
- Editarea unor publicații științifice de specialitate sau organizarea unor manifestări științifice;
- Participarea la programele de pregătire ale studenților doctoranzi sau alte activități didactice în învățământul superior;
- Participarea la valorificarea eficientă a rezultatelor activității de cercetare-dezvoltare, pentru dezvoltarea durabilă a societății, inclusiv prin participarea la înființarea de spin-off-uri/start-up-uri.

CAPITOLUL 2. DEFINIȚII

Activitate de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI) - ansamblul activităților desfășurate în scopul generării de cunoștințe științifice, tehnologii, produse și servicii inovative, incluzând cercetarea fundamentală, cercetarea aplicativă, dezvoltarea experimentală și inovarea;

Personal de CDI - persoanele angajate în activități de cercetare-dezvoltare-inovare, incluzând cercetători științifici, ingineri de cercetare, tehnicieni și alte categorii de personal suport;

Cercetător științific - persoană cu studii superioare, implicată în activități de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, încadrată pe unul dintre gradele profesionale R1-R4;

Inginer de cercetare - personal cu studii superioare tehnice, implicat în dezvoltarea tehnologică, implementarea și optimizarea proceselor și echipamentelor utilizate în activitățile CDI;

Grad profesional – clasificarea nivelurilor de competență pentru personalul cu studii superioare care desfășoară activități CDI păstrând echivalența cu gradele profesionale prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor;



- Normă de lucru în cercetare* – timpul efectiv de muncă alocat activităților CDI exprimat în ore pe zi;
- Evaluare profesională* - procesul de analiză și apreciere a performanțelor individuale ale personalului CDI, realizat pe baza standardelor calitative și cantitative definite în regulament;
- Standard calitativ* – criteriul de bază pentru evaluarea performanței, bazat pe atingerea obiectivelor individuale stabilite în fișa postului;
- Standard cantitativ* – sistem de punctaj bazat pe indicatori de performanță măsurabili, utilizat pentru evaluarea activității CDI;
- Indicatori de performanță* – parametri cuantificabili care reflectă rezultatele activității CDI, precum numărul de articole publicate, brevete, capitole de carte, proiecte câștigate, citări etc.;
- Prag minimal* - valoarea minimă a punctajului necesar pentru îndeplinirea unui criteriu de evaluare, stabilită în funcție de normele aplicabile și standardele profesionale specifice fiecărei funcții;
- Nivel de prag* - valoarea punctajului asociată diferitelor niveluri de performanță profesională, utilizată pentru stabilirea calificativelor în cadrul procesului de evaluare;
- Calificativ profesional* – rezultatul procesului de evaluare profesională, clasificat ca „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”, conform grilei de evaluare;
- Autoevaluare* – proces prin care angajatul își raportează activitatea și rezultatele pentru perioada de evaluare;
- Coordonator ierarhic superior* – persoana responsabilă de evaluarea angajaților din subordine, în conformitate cu Anexa la OMEC nr. 4666/03.07.2020;
- Consiliul Științific* – organism consultativ care avizează rezultatele evaluării profesionale și propune măsuri pentru îmbunătățirea performanței CDI;
- Echivalare activitate CDI* – procedura prin care activitățile desfășurate în afara institutului, dar relevante pentru CDI (colaborări internaționale, expertize, consultanță științifică), sunt luate în considerare în evaluare;
- Norme parțiale și excepții* – reguli specifice aplicabile angajaților cu norme reduse, concedii medicale, concedii de maternitate sau alte situații speciale;
- Proiect CDI* – activitate de CDI propusă spre implementare în cadrul institutului și trimisă pentru a fi selectată la finanțare în cadrul unor competiții naționale și internaționale;
- Contract CDI* - activitate de CDI implementată în cadrul institutului și finanțată din surse publice sau private naționale și internaționale;
- Obiective individuale generale* – obiective stabilite în fișa postului care trebuie îndeplinite de angajat în raport cu atribuțiile generale ale funcției pe care o ocupă; aceste obiective sunt stabilite de către Consiliul Științific și se aplică la fel întregului personal de CDI care ocupă o anumită funcție;
- Obiective individuale specifice* – obiective stabilite în fișa postului care trebuie îndeplinite de angajat în raport cu atribuțiile specifice postului; aceste obiective sunt stabilite de către coordonatorul ierarhic superior în funcție de particularitățile postului.

CAPITOLUL 3. LEGISLAȚIA APLICABILĂ

Art. 5. Evaluarea activității profesionale a personalului de CDI din INOE se realizează în conformitate cu prevederile legislației naționale relevante, incluzând, dar fără a se limita la:

- Legea 183/2024 privind activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare, în special articolele 25-31, referitoare la criteriile și procedurile de evaluare a performanței științifice;
- Codul Muncii, care reglementează raporturile de muncă și criteriile de evaluare profesională ale salariaților;
- Legea Educației Naționale nr. 1/2011, în măsura în care prevede standarde privind activitatea de cercetare și evaluarea performanței în domeniul educațional și de cercetare;
- Reglementările interne ale INOE, incluzând regulamentele de organizare a activității de cercetare.



Art. 6. Se vor respecta toate actele normative aplicabile la nivel național și european, precum și ghidurile de bună practică în domeniul evaluării performanței cercetătorilor. Orice modificare legislativă ulterioară va fi integrată în prezentul regulament prin actualizări corespunzătoare.

II. REGULI GENERALE

CAPITOLUL 4. PRINCIPIILE DE EVALUARE PROFESIONALĂ

Art. 7. Evaluarea activității profesionale a personalului de CDI se efectuează o dată la 3 ani (cu excepțiile menționate la art. 28 alin. (2), art. 30 alin (2) din Legea 183/2024) de către coordonatorul ierarhic superior pentru fiecare salariat din subordine, pe baza analizei rezultatelor științifice cuantificabile obținute de salariat în perioada evaluată, raportate la criteriile de performanță profesională descrise în Secțiunea III a acestui regulament.

Art. 8. Regulamentul pentru evaluarea activității profesionale respecta criteriile și procedurile detaliate în art. 25-27 din legea 183/2024 care includ: ■ evaluarea periodică a performanței științifice și a performanței individuale a cercetătorilor în corelare cu obiectivele individuale în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare conform fișei de post; ■ utilizarea criteriilor de evaluare necumulative și a indicatorilor cantitativi într-un mod responsabil, pentru a asigura o evaluare echilibrată, bazată atât pe impactul calitativ al activității profesionale, cât și pe realizările cantitative.

Art. 9. (1) Evaluarea activității profesionale a personalului de CDI se efectuează referitor la standardele interne ale INOE 2000.

(2) Standardele interne ale INOE 2000 au la bază: ■ îndeplinirea de către angajat a **standardului calitativ** care se referă la atingerea obiectivelor individuale conform fișei de post și ■ îndeplinirea de către angajat a **standardului cantitativ** care are la bază criteriile generale din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare:

- a) Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora
- b) Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare
- c) Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute
- d) Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării
- e) Formarea profesională continuă
- f) Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale
- g) Servicii aduse societății

Art. 10. Evaluarea profesională a personalului de CDI include 3 etape:

- a) Completarea fișei de autoevaluare de către fiecare salariat, prin listarea tuturor rezultatelor obținute în perioada evaluată (standard cantitativ);
- b) Verificarea informațiilor de către coordonatorul ierarhic superior și aprecierea acestuia privind îndeplinirea obiectivelor individuale generale și specifice din fișa de post a salariatului (standard calitativ);
- c) Avizarea de către Consiliul Științific al INOE 2000 a punctajelor și calificativelor obținute, precum și a propunerilor coordonatorului ierarhic superior de premiere sau sancționare a salariatului.

Art. 11. În funcție de rezultatele obținute de salariat la evaluarea profesională și de nivelul de realizare a obiectivelor individuale din fișa postului, coordonatorul ierarhic superior poate propune sancțiuni disciplinare conform art. 28 alin. (3) din Legea 183/2024 în cazul în care salariatul obține calificativul „nesatisfăcător” în urma a 2 evaluări consecutive. După prima evaluare în care un cercetător obține calificativul „nesatisfăcător” în urma evaluării



periodice, acesta va fi supus unui proces de reevaluare după o perioadă de 24 luni, iar conducerea organizației de cercetare poate decide aplicarea unor măsuri corective. Dacă însă un cercetător obține calificativul „nesatisfăcător” în urma a 2 evaluări consecutive, organizația de cercetare poate adopta una dintre următoarele sancțiuni conform situației specifice: ■ diminuarea salariului de bază cu până la 20% până la următoarea evaluare a activității profesionale ■ reducerea cu 50% a tuturor sporurilor salariale și indemnizațiilor acordate până la următoarea evaluare a activității profesionale ■ încetarea contractului individual de muncă. Propunerea de sancționare este adusă la cunoștință atât salariatului, cât și organelor de conducere (Director General, Comitet de Direcție) care dispun, cu informarea Consiliului Științific al INOE 2000, aplicarea acestora.

Art. 12. Salariatul poate contesta propunerea de sancționare, în termen de 10 zile calendaristice de la data comunicării rezultatului evaluării, printr-o cerere adresată Consiliului Științific INOE 2000. Contestația trebuie să precizeze motivele pentru care sancțiunea este contestată și să aibă atașate dovezi relevante. În această situație, Consiliul Științific analizează contestația și avizează sau nu aplicarea sancțiunilor. Avizul Consiliului Științific de aplicare sau nu a sancțiunilor se transmite organelor de conducere (Director General, Comitet de Direcție) pentru implementare.

Art. 13. În cazul salariaților cu rezultate foarte bune (punctaj cel puțin de 2 ori mai mare decât nivelul de prag) la 2 evaluări consecutive, coordonatorul ierarhic superior poate propune variante de premiere în funcție de disponibilități financiare și oportunități.

Art. 14. Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile pentru pensionare la limita de vârstă, conform legislației în vigoare, pot opta pentru ■ intrarea în sistemul public de pensii sau ■ continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare, cu condiția obținerii calificativului „foarte bine” la ultima evaluare periodică a activității profesionale. Cercetătorii științifici care aleg să continue activitatea după vârsta de pensionare, vor fi evaluați anual conform regulamentului și criteriilor de performanță aplicabile.

CAPITOLUL 5. ORGANIZAREA EVALUĂRII PROFESIONALE

Art. 15. Evaluarea profesională are loc o dată la trei ani sau mai des, în funcție de circumstanțe specifice. Procesul include termene precise pentru depunerea fișelor de autoevaluare, validarea acestora de către coordonatorii ierarhici superiori și avizarea finală de către Consiliul Științific. Perioada supusă evaluării poate fi cuprinsă între 1 și 3 ani așa cum este specificat în Art. 7. Circumstanțele specifice în care evaluarea profesională se face la mai puțin de 3 ani sunt precizate în Art. 11 și Art. 14 al acestui Regulament. Acestea sunt aduse la cunoștința personalului CDI prin notificare individuală din partea Consiliului Științific.

Art. 16. (1) Evaluarea profesională se face pe baza standardelor descrise în **Capitolul 6**.

(2) Pentru evitarea erorilor de calcul, Consiliul Științific pune la dispoziția personalului CDI un Fișier Excel care integrează:

- a) fișa de autoevaluare (care trebuie completată de către salariat, un tab pentru fiecare criteriu);
- b) fișa de evaluare a îndeplinirii obiectivelor individuale (care trebuie completată de coordonatorul ierarhic superior);
- c) fișa de evaluare centralizată (care se autogenerază).

(3) Personalul CDI este responsabil pentru utilizarea celei mai recente versiuni a acestui fișier, aprobată de Consiliul Științific și depozitată pentru utilizare în spațiul de intranet al INOE 2000.

Art. 17. Etapele de organizare a evaluării profesionale sunt:



- a) Personalul de CDI completează **Fișele de autoevaluare** (model în **Anexa 5** la prezentul regulament) până la 20 ale lunii ianuarie a anului ulterior celui supus evaluării și le trimite coordonatorului ierarhic superior¹.
- b) Șeful / coordonatorul departamentului/compartimentului în care persoana este angajată validează corectitudinea informațiilor din fișele de autoevaluare și completează **Fișa de evaluare a îndeplinirii obiectivelor individuale** (model în **Anexa 6** la prezentul regulament), prin care confirmă corectitudinea informațiilor și atingerea obiectivelor individuale, propunând eventual măsuri de premiere sau măsuri corective. **Fișa de evaluare centralizată** pentru evaluarea activității profesionale (model în **Anexa 7**) se autogenează pe baza informațiilor din fișa de autoevaluare și de evaluare. Aceasta se prindează, se semnează de către coordonatorul ierarhic superior și de către salariat după ce este acceptată de ambele părți. În cazul în care salariatul și coordonatorul ierarhic superior nu se pot pune de acord în privința rezultatelor evaluării, oricare dintre aceștia se poate adresa Consiliului Științific INOE 2000 pentru mediere.
- c) Șeful / coordonatorul compartimentului în care persoana este angajată înaintează Consiliului Științific INOE 2000 spre avizare Fișa de evaluare centralizată semnată (**Anexa 7**), însoțită de fișierul Excel care conține informațiile detaliate. Consiliul Științific INOE 2000 poate solicita clarificări de la angajat/coordonatorul ierarhic superior cu privire la informațiile introduse și poate decide modificarea punctajului în cazul lipsei documentelor doveditoare sau a completării eronate a fișei de autoevaluare.

Art. 18. Calendarul și etapele evaluării profesionale sunt prezentate schematic în **Anexa 1**.

Art. 19. Responsabilitățile părților implicate sunt următoarele:

- **Cercetătorul/inginerul evaluat** – răspunde pentru completarea corectă în Fișa de autoevaluare (**Anexa 5**) a rezultatelor proprii obținute și pentru înaintarea la timp a fișierului Excel către coordonatorul ierarhic superior;
- **Șeful / coordonatorul departamentului/compartimentului în care persoana este angajată** – analizează Fișa de autoevaluare, validează informațiile, evaluează argumentat nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale din fișa postului (**Anexa 6**) și formulează un punct de vedere privind măsurile de premiere sau de sancționare care se impun. Coordonatorul ierarhic superior răspunde solidar cu angajatul pentru acuratețea informațiilor care au condus la obținerea punctajului conform standardului cantitativ. Coordonatorul ierarhic superior răspunde pentru obiectivitatea evaluării îndeplinirii obiectivelor individuale. Coordonatorul ierarhic superior răspunde pentru trimiterea la timp către Consiliul Științific a fișierului Excel rezultat în urma autoevaluării salariatului și a evaluării coordonatorului, precum și a Fișei centralizatoare semnate;
- **Consiliul Științific** – analizează fișa centralizatoare rezultată în procesul de evaluare profesională și avizează punctajele și calificativelor obținute, precum și propunerile coordonatorului ierarhic superior de premiere sau sancționare a salariatului; asigură conformitatea procesului cu reglementările interne și legislația aplicabilă; mediază situațiile de conflict/lipsă de acord privitoare la completarea informațiilor în fișele de evaluare și decide varianta finală a fișelor aflate în dispută.

Art. 20. În cazul în care angajatul evaluat nu transmite Fișa de autoevaluare până la termenul stabilit conform **Anexa 1**, șeful / coordonatorul departamentului/compartimentului în care persoana este angajată îl notifică în scris, cu termen de grație de 5 zile lucrătoare. Dacă fișa nu este transmisă nici după termenul de grație, salariatul este evaluat cu "nesatisfăcător", Consiliul Științific fiind înștiințat în scris de către coordonator asupra situației.

Art. 21. Orice întârziere care afectează raportările și centralizarea rezultatelor evaluării profesionale va fi analizată de conducerea INOE 2000 la sesizarea Consiliului Științific pentru a stabili măsuri corective.

¹ Rezultatele obținute de salariat (individual sau în colaborare cu alți autori) trebuie să se regăsească în baza de date INOE 2000; informația trebuie să fie corectă și completă pentru a permite verificarea;



Art. 22. Consiliul Științific va prezenta analiza rezultatelor evaluării profesionale în primul seminar științific ulterior ședinței de avizare a acestora.

III. REGULI SPECIFICE

CAPITOLUL 6. STANDARDE PENTRU EVALUAREA PROFESIONALE

Art. 23. Criteriile de evaluare a activității profesionale descrise în acest regulament se bazează pe două standarde distincte: standardul calitativ și standardul cantitativ. Pentru o evaluare profesională pozitivă, salariații din activitatea de CDI trebuie să îndeplinească simultan, pe durata fiecărei perioade supuse evaluării, în funcție de gradul profesional, următoarele condiții:

- **Îndeplinirea standardului calitativ²:** salariatul trebuie să îndeplinească toate obiectivele individuale din fișa postului. Nerealizarea obiectivelor individuale din fișa postului conduce automat la calificativul "nesatisfăcător". Lista obiectivelor individuale generale și specifice este prezentată în **Anexa 2**;
- **Îndeplinirea standardului cantitativ³:** salariatul trebuie să acumuleze un punctaj mediu anual (luând în considerare perioada evaluată și norma de cercetare a salariatului) cel puțin egal cu punctajul de prag corespunzător funcției ocupate. Matricea punctajelor de prag (medii anuale) pe funcții și criterii este prezentată în **Anexa 3**. Lista indicatorilor măsurabili pentru fiecare criteriu și punctajele unitare ale acestora este prezentată în **Anexa 4**.

Art. 24. Standardul calitativ constă în îndeplinirea obiectivelor individuale generale și specifice din fișa postului.

(1) Obiectivele individuale generale – sunt caracteristice funcției ocupate și sunt prioritare pentru asigurarea pe termen lung a activității CDI în INOE 2000 și menținerea unui standard de calitate necesar competitivității în context național și internațional. Acestea se referă la publicarea de articole științifice, susținerea de comunicări științifice, participarea la elaborarea de noi proiecte științifice și la obținerea de rezultate tehnologice (prototipuri, tehnologii, modele experimentale, metode, software și baze de date, servicii inovative și tehnologice etc.) și documentații (studii științifice, proceduri și protocoale, planuri și documentații tehnice, ghiduri de bune practici și normative etc.). La acestea se adaugă obiective precum mentoratul și coordonarea (specifice funcțiilor CDI de grad înalt) sau formarea profesională (specifice funcțiilor de grad mai mic). Obiectivele individuale generale sunt definite de către Consiliul Științific INOE 2000 prin acest regulament și sunt valabile pentru toată perioada în care angajatul ocupă funcția respectivă. Obiectivele individuale generale nu sunt negociabile și sunt incluse în Fișa individuală a postului, care este anexă la contractul individual de muncă.

(2) Obiectivele individuale specifice sunt specifice postului ocupat, altele decât cele generale, și sunt prioritare pentru acoperirea necesarului divers de activitate din cadrul unui departament/compartiment. Acestea se referă la operarea echipamentelor din cadrul laboratoarelor, brevetarea rezultatelor, reprezentarea institutului în comitete de experți sau structuri asociative etc. și se aplică în mod diferențiat, în funcție de necesarul departamentului/compartimentului și de abilitățile particulare ale salariatului. Lista obiectivelor individuale specifice este definită de Consiliul Științific INOE 2000 prin acest regulament, alegerea celor potrivite pentru salariatul în cauză fiind în responsabilitatea șefului / coordonatorului departamentului/compartimentului în care persoana este angajată. Obiectivele individuale specifice

² Standardul calitativ se aplică întregului personal CDI;

³ Standardul cantitativ se aplică doar personalului CDI cu studii superioare (ACS, R1, R2, R3, R4, ICD, ICR, ICS, IDT, IDT III, IDT II, IDT I);

se stabilesc prin negociere directă între salariat și șeful / coordonatorul departamentului/compartimentului în care persoana este angajată⁴ și sunt incluse în Fișa individuală a postului, care este anexă la contractul individual de muncă.

Art. 25. Numărul total de obiective individuale generale și respectiv specifice din fișa postului pentru personalul de CDI este fixat pentru fiecare funcție, astfel:

Funcție	Număr de obiective generale	Obiective generale obligatorii	Număr de obiective specifice	Obiective specifice la alegere din
ACS	2	OI4, OI6	2	OI7, OI8, OI10, OI12, OI13
R1	3	OI3, OI6, OI10	2	OI1, OI5, OI7, OI8, OI12, OI13
R2	3	OI3, OI6, OI10	2	OI1, OI5, OI7, OI8, OI12, OI13
R3	4	OI2, OI6, OI9, OI10	3	OI1, OI5, OI7, OI8, OI11, OI12, OI13
R4	4	OI2, OI6, OI9, OI10	3	OI1, OI5, OI7, OI8, OI11, OI12, OI13
ICD	3	OI3, OI5, OI12	2	OI6, OI7, OI8, OI10, OI13
ICR	3	OI3, OI5, OI12	2	OI6, OI7, OI8, OI10, OI13
ICS	4	OI2, OI5, OI7, OI10	3	OI6, OI8, OI9, OI12, OI13
IDT	3	OI3, OI5, OI10	2	OI1, OI6, OI7, OI8, OI12, OI13
IDT III	3	OI3, OI5, OI10	2	OI1, OI6, OI7, OI8, OI12, OI13
IDT II	4	OI2, OI5, OI9, OI10	3	OI1, OI6, OI7, OI8, OI12, OI13
IDT I	4	OI2, OI5, OI9, OI10	3	OI1, OI6, OI7, OI8, OI12, OI13
TD	1	OI12	1	OI7, OI8, OI13
TR	1	OI12	1	OI7, OI13
TS	1	OI12	1	OI7, OI13

Art. 26. Standardul cantitativ constă în atingerea și depășirea punctajului de prag corespunzător funcției, pentru fiecare criteriu aplicabil. Punctajul de prag care trebuie atins (medie anuală pentru perioada evaluată, **Anexa 3**) este normat la norma de cercetare a salariatului ($P_{prag_criteriu}$). Punctajul mediu anual realizat pe fiecare criteriu ($P_{mediu_criteriu}$) se calculează din suma punctajelor obținute pentru indicatorii care țin de acel criteriu, împărțită la numărul de ani evaluați. Punctajul total se calculează ca suma punctajelor medii anuale obținute la toate criteriile aplicabile funcției.

$$P_{prag_criteriu} = P_{prag_criteriu_normă_intreagă} * Frațiune_normă_salariat$$

$$P_{mediu_criteriu} = P_{total_criteriu} / Număr_ani_evaluare, unde P_{total_criteriu} = \sum P_{indicatori}$$

$$P_{mediu_total} = \sum P_{mediu_criteriu}$$

$$P_{prag_total} = \sum P_{prag_criteriu}$$

Art. 27. Calificativul pentru evaluarea profesională se acordă în funcție de proporția în care punctajul total (suma punctajelor medii anuale obținute în perioada evaluată la toate criteriile aplicabile funcției, P_{mediu_total}) depășește punctajul de prag total pentru funcția respectivă (suma punctajelor de prag normate la norma de cercetare a salariatului pentru toate criteriile aplicabile funcției, P_{prag_total}).

Art. 28. Calificativele pentru evaluarea profesională se acordă astfel:

⁴ În lipsa acordului privind obiectivele individuale specifice, negocierea directă între angajat și coordonatorul ierarhic superior va fi mediată de Consiliul Științific al INOE 2000 / Filialei, împreună cu Directorul General / Directorul Filialei, după caz, până se ajunge la un acord;



- "Nesatisfăcător" dacă obiectivele individuale din fișa postului nu sunt realizate, indiferent de punctajul obținut la standardul cantitativ
- "Nesatisfăcător" - dacă obiectivele individuale din fișa postului sunt realizate și punctajul total (calculat ca medie anuală pe perioada evaluată) este sub punctajul de prag corespunzător funcției (normat la norma de cercetare a salariatului): $P_{mediu_total} < P_{prag_total}$
- "Satisfăcător" – dacă obiectivele individuale din fișa postului sunt realizate și punctajul total este mai mare sau egal cu punctajul de prag corespunzător funcției (normat la norma de cercetare a salariatului) dar mai mic decât 150 % din acesta: $P_{prag_total} \leq P_{mediu_total} < 1.5 \times P_{prag_total}$
- "Bine" - dacă obiectivele individuale din fișa postului sunt realizate și punctajul total este mai mare sau egal cu 150 % din punctajul de prag corespunzător funcției (normat la norma de cercetare a salariatului) dar mai mic decât 200 % din acesta: $1.5 \times P_{prag_total} \leq P_{mediu_total} < 2.0 \times P_{prag_total}$
- "Foarte bine" - dacă obiectivele individuale din fișa postului sunt realizate și punctajul total este mai mare sau egal cu 200 % din punctajul de prag corespunzător funcției (normat la norma de cercetare a salariatului): $P_{mediu_total} \geq 2.0 \times P_{prag_total}$

Art. 29. Neatingerea punctajelor de prag la anumite criterii ($P_{mediu_criteriu} < P_{prag_criteriu}$) nu conduce la un calificativ mai slab dar coordonatorul ierarhic superior trebuie să propună măsuri corective și să monitorizeze îndeaproape progresul salariatului pe parcursul perioadei de evaluare următoare pentru a se asigura că situația nu se repetă. Atingerea punctajelor de prag la fiecare criteriu și depășirea punctajelor de prag la cel puțin 2/3 din criteriile aplicabile este condiție obligatorie pentru promovarea ulterioară a angajatului, conform Regulamentului de organizare a examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional de către personalul CDI în INOE 2000 (**REXPRO-CDI**).

CAPITOLUL 7. PRECIZĂRI ȘI SITUAȚII EXCEPȚIONALE

Art. 30. Pentru ambele standarde (calitativ și cantitativ) se iau în considerare doar articolele, capitolele de carte, brevetele (etc.) publicate cu afilierea la INOE 2000.

Art. 31. Se iau în considerare rezultatele finalizate în perioada evaluată (articole publicate, cereri de brevet sau brevete publicate, evenimente a căror desfășurare s-a produs, teze de dizertație și doctorat susținute public, contracte și protocoale semnate etc.) pentru care există documente doveditoare⁵, preferabil verificabile din surse publice. Nu se iau în considerare rezultate care în perioada de evaluare sunt în curs de realizare, cu excepția activităților susținute sistematic pe o durată mai lungă (coordonarea unui departament, derularea unui contract, mentoratul etc.).

Art. 32. În cazul în care, pentru perioada evaluată, norma de lucru sau funcția ocupată de angajat a suferit modificări (inclusiv situații precum: contract suspendat temporar în timpul perioadei de evaluare, concedii fără plată, concedii medicale prelungite, concediu de maternitate etc), evaluarea se face separat pentru fiecare perioadă de activitate din perioada evaluată. În cazul în care angajatul obține calificative diferite pentru fracțiunile de perioade cuprinse în perioada evaluată, calificativul final va fi cel corespunzător celei mai lungi perioade de activitate, considerată cea mai relevantă pentru evaluarea profesională.

Art. 33. Pentru noii angajați, evaluarea profesională se efectuează doar dacă la momentul realizării evaluării salariatul a împlinit minim un an de activitate în cadrul institutului.

⁵ Documentele doveditoare nu se anexează dar se păstrează de către angajat în format digital (link la baze de date / email de acceptare / informații postate online) sau letric (diplome, certificate, fișe de produs, contracte, protocoale, etc.). Acestea se introduc sau se anexează în baza de date INOE ca document asociat al rezultatului respectiv;



REGULAMENTUL PENTRU EVALUAREA PERIODICĂ A PERFORMANȚEI
ȘTIINȚIFICE A PERSONALULUI CDI ȘI A REZULTATELOR OBȚINUTE
(RePeR-CDI)

Pag. 11/34

Ed.2/Rev.0

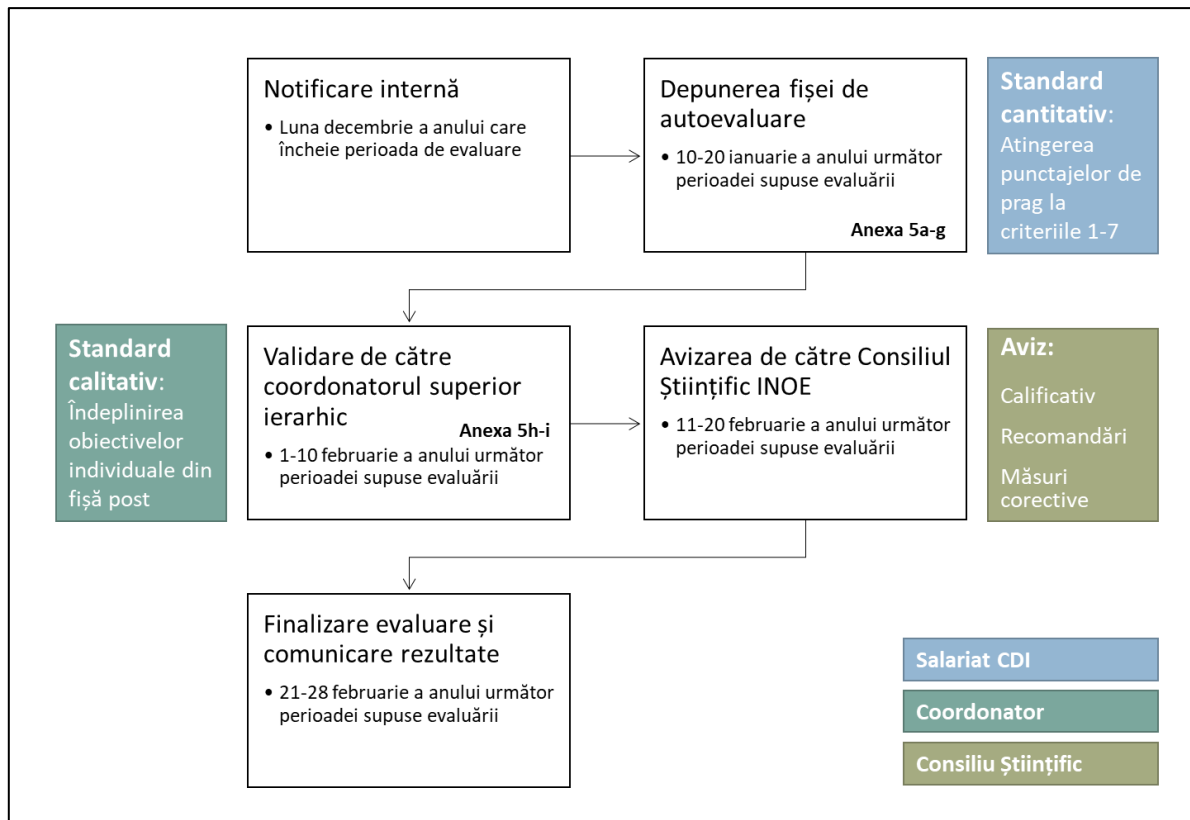
Februarie

2025



ANEXE

Anexa 1. SCHEMA PROCESULUI DE LANSARE ȘI ORGANIZARE A EVALUĂRII PROFESIONALE



Anexa 2. OBIECTIVE INDIVIDUALE GENERALE ȘI SPECIFICE PENTRU FUNCȚII DE CDI

Cod obiectiv	Denumire obiectiv	General și obligatoriu pentru funcțiile de CDI:	Specific (la alegerea coordonatorului) pentru funcțiile de CDI:
OI1.	Coordonarea activităților de CDI ale unui departament / compartiment / laborator / grup de cercetare;		R2, R3, R4, IDT3, IDT2, IDT1
OI2.	Conceptualizarea, redactarea și publicarea a cel puțin unui articol științific într-o revistă Q1 sau Q2 SAU a cel puțin 2 articole științifice într-o revistă cu factor de impact nenul ⁶ ;	R3, R4, ICS, IDT2, IDT1	
OI3.	Conceptualizarea, redactarea și publicarea a cel puțin unui articol științific într-o revistă cu factor de impact nenul ² ;	R1, R2, ICD, ICR, IDT, IDT3	
OI4.	Conceptualizarea, redactarea și publicarea anual a cel puțin unui articol științific într-o revistă indexată într-o bază de date recunoscută ² ;	ACS	
OI5.	Participarea la conceptualizarea, redactarea și publicarea a cel puțin unei cereri de brevet ² ;	ICD, ICR, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1	R1, R2, R3, R4
OI6.	Pregătirea și susținerea cel puțin unei comunicări științifice (orale sau poster) sau TTI la evenimente științifice sau de transfer tehnologic și inovare ² ;	ACS, R1, R2, R3, R4	ICD, ICR, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1
OI7.	Participarea la proiectarea și/sau implementarea și/sau testarea de tehnologii sau soluții tehnologice;	ICS	ACS, R1, R2, R3, R4, ICD, ICR, IDT, IDT3, IDT2, IDT1, TD, TR, TS
OI8.	Participarea cu rezultate tehnologice la târguri și saloane inventică sau saloane TTI);		ACS, R1, R2, R3, R4, ICD, ICR, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1, TS
OI9.	Mentoratul a cel puțin unui tânăr cercetător (Nume Prenume, din categoriile: asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat – ACS, cercetător debutant – R1, cercetător recunoscut – R2) prin acțiuni de supraveghere și pregătire individuală continuă ⁷ SAU susținerea a cel puțin unui curs / seminar de pregătire profesională pentru tinerii cercetători din INOE, la	R3, R4, IDT2, IDT1	ICS

⁶ Cuantumul trebuie atins ca medie anuală pentru fiecare perioadă de evaluare profesională;

⁷ Atingerea acestui obiectiv este demonstrată prin rezultatele obținute de tânărul cercetător la evaluările profesionale;



	nivelul institutului, filialei sau departamentului ² ;		
OI10.	Participarea la conceptualizarea, redactarea și submiterea a cel puțin unui proiect de cercetare la competițiile naționale și internaționale la care eligibilitatea este îndeplinită, dacă există competiții aplicabile departamentului și dacă nu există restricții specifice în Pachetele de informații. În cazul în care salariatul nu este eligibil ca director / responsabil de proiect, acesta trebuie să se implice în scrierea proiectelor coordonate de alți colegi, conform solicitării acestora, sau să caute parteneriate cu alte institute/firme/entități;	R1, R2, R3, R4, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1	ACS, ICD, ICR
OI11.	Reprezentarea meritorie a institutului în cel puțin o comisie externă ⁸ ;		R3, R4, ICS
OI12.	Operarea echipamentelor de CD repartizate în responsabilitatea sa de către șeful de departament/ colectiv/ compartiment;	ICD, ICR, TD, TR, TS	ACS, R1, R2, R3, R4, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1
OI13.	Alte obiective individuale detaliate care sunt stabilite și agreeate împreună cu șeful de departament/ colectiv.		ACS, R1, R2, R3, R4, ICD, ICR, ICS, IDT, IDT3, IDT2, IDT1, TD, TR, TS

⁸ Rețea de cercetare, infrastructură ESFRI/ERIC, structuri asociative, grupuri de experți, board editorial, îndrumare doctorat sau masterat, eveniment științific, eveniment de popularizare a științei sau similar;



Anexa 3. MATRICEA PUNTAJELOR DE PRAG (MEDII ANUALE) PE FUNCȚII ȘI CRITERII⁹

Standard cantitativ (punctaj de prag pe criterii)	ACS	R1	R2	R3	R4	ICD	ICR	ICS	IDT	IDT3	IDT2	IDT1
1. Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora;	0,50	1,00	1,50	2,00	2,50	1,00	1,50	2,50	1,00	1,50	2,00	2,50
2. Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare;			0,70	2,00	2,50		0,70	2,50		0,70	2,00	2,50
3. Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute;	0,30	0,30	1,00	1,00	1,50	0,30	1,00	1,50	0,30	1,00	1,00	1,50
4. Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării;		0,10	0,10	0,30	0,30	0,10	0,10	0,30	0,10	0,10	0,30	0,30
5. Formarea profesională continuă;	0,10	1,00	0,10			1,00	0,10		1,00	0,10		
6. Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale;	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
7. Servicii aduse societății.				0,10	0,10			0,10			0,10	0,10
Punctaj de prag total pentru "Satisfăcător"	1,00	2,50	3,50	5,50	7,00	2,50	3,50	7,00	2,50	3,50	5,50	7,00
Punctaj de prag total pentru "Bine"	1,50	3,75	5,25	8,25	10,50	3,75	5,25	10,50	3,75	5,25	8,25	10,50
Punctaj de prag total pentru "Foarte bine"	2,00	5,00	7,00	11,00	14,00	5,00	7,00	14,00	5,00	7,00	11,00	14,00

⁹ Nu se aplică pentru personalul CDI cu studii medii (TD, TR, TS);

Anexa 4. CRITERII ȘI INDICATORI MĂSURABILI

1. Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora

- **Articol¹⁰ revistă Q1**
pentru fiecare articol (Q1 conform grilei UEFISCDI/JCR¹¹) publicat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 6, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este open access; punctajul pentru prim autor sau autor corespondent se multiplică cu 1,5;
- **Articol¹ revistă Q2**
pentru fiecare articol (Q2 conform grilei UEFISCDI/JCR) publicat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 5, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este open access; punctajul pentru prim autor sau autor corespondent se multiplică cu 1,5;
- **Articol¹ revistă factor impact nenul**
pentru fiecare articol publicat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 2,5, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este open access; punctajul pentru prim autor sau autor corespondent se multiplică cu 1,5;
- **Articol¹ revistă baza de date recunoscută internațional**
pentru fiecare articol publicat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este open access; punctajul pentru prim autor sau autor corespondent se multiplică cu 1,5;
- **Capitol carte¹²**
pentru fiecare capitol (minim 20 pagini) publicat în perioada evaluată în calitate de autor sau editor se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE;
- **Comunicare științifică / conferință TTI**
pentru fiecare comunicare (orală/poster) susținută în perioada evaluată la o conferință științifică sau TTI se acordă 0,2 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațională; punctajul se acordă numai persoanei care susține comunicarea;
- **Bază de date / corpus digital¹³**
pentru fiecare bază de date/corpus digital dezvoltată în perioada evaluată se acordă un punctaj de 0,5 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat cu DOI se multiplică cu 1,5
- **Dicționar digital, enciclopedie digitală**
pentru fiecare dicționar digital sau enciclopedie digitală elaborată în perioada evaluată se acordă un punctaj de 0,5 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat cu DOI se multiplică cu 1,5;
- **Cerere brevet**
pentru fiecare cerere de brevet realizată în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,5 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional; punctajul se multiplică cu 1,5 pentru autorul principal (inițiatorul brevetului/ corespondentul cu OSIM)

¹⁰ Doar articolele publicate cu afiliere INOE 2000 se iau în considerare;

¹¹ Conform datelor scientometrice de la <https://uefiscdi.gov.ro/scientometrie-reviste>; se va lua în calcul încadrarea cea mai bună în funcție de IF sau AIS; se iau în considerare valorile indicatorilor scientometrici din ediția JCR publicată în anul supus evaluării;

¹² Sunt luate în considerare cele publicate la edituri internaționale recunoscute (excepție pentru cele publicate în România sunt cele sub egida Academiei Române) și indexate în cel puțin o baza de date accesibilă în KVK (Karlsruhe Virtual Catalogue, kvk.bibliothek.kit.edu);

¹³ Exemplu: baze de date cu spectre UV-Vis-NIR, FT-IR, Raman, etc. accesibile on-line;



- **Citări¹⁴**
Pentru fiecare citare obținută în perioada evaluată a articolelor publicate anterior se acordă un punctaj egal cu 0,02 puncte;
- **Brevet acordat**
pentru fiecare brevet acordat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 3 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1.5 pentru autorul principal (inițiatorul brevetului/ corespondentul cu OSIM); punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional; punctajul se multiplică cu 2 dacă brevetul este valorificat;

2. Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare

- **Coordonare departament/compartiment**
pentru coordonarea unui departament/compartiment de CDI cu mai mult de 5 cercetători se acordă un punctaj egal cu 2 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care coordonarea a fost efectuată pentru mai mult de 6 luni;
- **Membru Consiliu Științific INOE 2000 / Filială**
pentru calitatea de membru CS INOE 2000 sau Filială INOE 2000 se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care calitatea de membru s-a extins pe mai mult de 6 luni; punctajul nu se cumulează dacă este membru în mai multe consilii;
- **Membru comisie internă** (avizare faze, concurs și contestații, promovare, etică, analiză și investigații, grup de arbitri, avizare tehnico-științifică, responsabil calitate rezultate CDI, responsabil cu protecția datelor CDI); pentru fiecare situație în care persoana și-a exercitat efectiv calitatea de membru în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte;
- **Director proiect**
 - pentru fiecare contract finanțat din fonduri publice (cu buget INOE nenul) la care a fost director în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 2 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care calitatea de director de proiect a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul pentru contractele internaționale se multiplică cu 1,5; punctajul pentru contractele în care INOE are un buget mai mare de 100 kEUR se multiplică cu 2;
 - pentru fiecare contract finanțat din fonduri private (cu buget INOE nenul) la care a fost director în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 2 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care calitatea de director de proiect a fost exercitată pentru mai mult de 3 luni; punctajul pentru contractele internaționale se multiplică cu 1,5; punctajul pentru contractele în care INOE are un buget mai mare de 20 kEUR se multiplică cu 2;
- **Responsabil INOE proiect**
pentru fiecare contract la care a fost responsabil în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,5 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care calitatea de responsabil de proiect a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul pentru contractele internaționale se multiplică cu 1,5; punctajul pentru contractele în care INOE are un buget mai mare de 100 kEUR se multiplică cu 2;
- **Responsabil livrabil contract sau responsabil fază PN**
 - pentru fiecare fază PN la care a fost responsabil în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,0 puncte;

¹⁴ Pentru citări se utilizează numai baza de date **Web of Science (Clarivate Analytics)** și se completează numărul total de citări pentru fiecare an evaluat, după aplicarea filtrelor: persoana, an evaluat, afiliere INOE (se iau în considerare doar citările articolelor cu afiliere la INOE);

- pentru fiecare livrabil de contract la care a fost responsabil în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul pentru contractele internaționale se multiplică cu 1,5;
 - **Lider pachet de lucru contract**
pentru fiecare pachet de lucru al unui contract la care a fost lider / responsabil în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se acordă pentru fiecare an din perioada evaluată în care calitatea de lider de pachet de lucru a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul pentru contractele internaționale se multiplică cu 1,5;
 - **Membru echipă elaborare proiect**
pentru fiecare proiect elaborat în perioada evaluată în care este membru al echipei de elaborare se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul pentru proiectele internaționale se multiplică cu 1,5; punctajul pentru proiectele în care INOE are un buget mai mare de 100 kEUR se multiplică cu 2; punctajul pentru coordonator se multiplică cu 1,5;
 - **Editor revistă indexată internațional**
pentru fiecare revistă indexată internațional la care a activat ca editor în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de editor a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni;
 - **Referent revistă indexată internațional**
pentru fiecare articol la care a activat ca referent în revistă indexată internațional în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,1 puncte;
 - **Evaluator proiect**
pentru fiecare program la care persoana a activat ca evaluator pentru cel puțin un proiect în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul pentru evaluare internațională se multiplică cu 1,5;
- 3. Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute**
- **Serviciu tehnologic / inovativ / IPR / Digitalizare / sustenabilitate / internaționalizare**
pentru fiecare serviciu la efectuarea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,2 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat valorificat se multiplică cu 2;
 - **Instalație pilot**
 - **Serviciu tehnologic**
 - **Serviciu inovativ**
 - **IPR**
 - **Model experimental / funcțional / prototip / produs / produs inovativ lansat pe piață**
pentru fiecare rezultat la obținerea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,2 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat valorificat se multiplică cu 2;
 - **Prototip**
 - **Model experimental**
 - **Model funcțional**
 - **Produs inovativ lansat pe piață**
 - **Tehnologie / metodă / metodă analitică dezvoltată la cerere**
pentru fiecare rezultat la obținerea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1,2 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat valorificat se multiplică cu 2;
 - **Tehnologie**
 - **Metodă**

- **Metodă analitică dezvoltată la cerere (rezultate din contracte cu mediul privat)**
- **Studiu / documentație / plan tehnic / procedură / ghiduri de bune practici**
pentru fiecare rezultat la obținerea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul pentru rezultat valorificat se multiplică cu 2;
 - **Studiu prospectiv și tehnologic**
 - **Normativ**
 - **Procedură / metodologie**
 - **Plan tehnic**
 - **Documentație tehnico-economică**
 - **Ghid de bune practici**
- **Protocol de colaborare mediu privat**
pentru fiecare protocol la obținerea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct, împărțit la numărul de autori din INOE;
- **Protocol de transfer tehnologic**
pentru fiecare protocol la obținerea căruia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 2 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE;
- **Spin-off / start-up**
pentru fiecare spin-off sau start-up înființat sau gestionat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 5 puncte, împărțit la numărul de autori din INOE;
- **Instruire TTI pentru IMM**
pentru fiecare instruire la efectuarea căreia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct, împărțit la numărul de autori din INOE;

4. Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării

- **Mentorat ACS/R1/R2¹⁵**
pentru fiecare persoană mentorată¹⁶ în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de mentor a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni, dar doar dacă persoana mentorată obține calificativul „foarte bine” sau "bine" la evaluarea profesională;
- **Practică studenți cu acces la infrastructura institutului¹⁷**
pentru fiecare stagiul de practică supervizat în perioada evaluată, cu durata mai mare sau egală de 5 zile se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă sunt studenți din afara RO;
- **Membrii comisii doctorat/master¹⁸**
pentru calitatea de membru al unei comisii de doctorat sau de masterat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul pentru comisiile internaționale se multiplică cu 1,5;

¹⁵ Mentorat se referă la supervizarea activității de cercetare, instruirea pe echipamentele din infrastructură, etc;

¹⁶ Persoana mentorată și mentorul trebuie identificate în clar în fișele de post corespunzătoare;

¹⁷ Practica se realizează în baza unui acord de practică între INOE 2000 și instituția unde studentul/masterandul este înscris la studii;

¹⁸ Membrii comisiei de doctorat au titlul de doctor și au cel puțin funcția didactică de conferențiar universitar sau de R3 (CS II) ori au calitatea de conducător de doctorat, în țară sau în străinătate. Membrii comisiei de master au titlul de doctor și au cel puțin funcția didactică de lector universitar sau de R2 (CS III);



- **Conducător doctorat¹⁹**
pentru coordonarea la doctorat a cel puțin unui doctorand în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de coordonator de doctorat a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă doctoratul este internațional sau în co-tutelă cu o instituție internațională;
- **Cercetător asociat la altă instituție de cercetare/universitate**
pentru calitatea de cercetător asociat la o altă instituție de CDI în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de cercetător asociat a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă cercetătorul este asociat la o instituție internațională;
- **Curs universitar publicat²⁰**
pentru fiecare curs universitar publicat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional;
- **Curs /lecție / seminar organizat²¹**
pentru fiecare curs, lecție sau seminar organizat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional;
- **Coordonare proiect de mobilitate sau acces infrastructură**
pentru fiecare proiect de mobilitate coordonat sau de acces la infrastructură în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional;
- **Certificare, recertificare, menținerea standardelor de calitate (standard ISO 17025/2018 / standard ISO 9001/2015 / standard ISO 14001/2015 / standard SR 13572/2016)**
pentru fiecare certificare, recertificare la obținerea căreia a participat direct în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 2 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional;
- **Îndrumare teză dizertație/licență²²**
pentru îndrumare teză dizertație/licență a cel puțin unui masterand/student în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte per teză; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este internațional;

5. Formarea profesională continuă

- **Studii doctorale / postdoctorale²³**
pentru studiu doctoral/postdoctoral desfășurat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 1 punct; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de doctorand sau postdoc a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este desfășurat integral sau parțial în străinătate;
- **Bursă de cercetare**

¹⁹ Legea 1/2011, art. 166 alin. (1) Pot fi conducători de doctorat persoanele care au obținut dreptul de conducere de doctorat înaintea intrării în vigoare a prezentei legi, precum și persoanele care au obținut atestatul de abilitare, având cel puțin funcția de lector/șef de lucrări, respectiv de cercetător științific gradul III;

²⁰ Format letric sau electronic;

²¹ Curs /lecție / seminar organizat se referă la o activitate susținută în cadru organizat, ce are o durată minimă de 4 ore;

²² Dacă pe o teză este mai mult de un îndrumător, atunci punctajul se împarte la numărul de îndrumători;

²³ Se aplică doar pentru perioada în care este înscris la studii; Nu se aplică și pentru prelungiri (excepție fac cazurile de natură medicală sau cele de maternitate); Legea 183/2024 art. 35, alin. (2)(b) studii postdoctorale, efectuate la cel mult 8 ani după acordarea titlului de doctor;



pentru fiecare bursă de cercetare cu durata mai mare de 6 luni obținută în perioada evaluată prin sistem competitiv într-un centru științific se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este obținută în străinătate;

- **Stagii de mobilitate și acces la infrastructura altor instituții**

pentru fiecare stagiu de mobilitate și/sau acces la infrastructura altor instituții (minim 1 lună) în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă se desfășoară în străinătate;

- **Alte cursuri / stagii de pregătire²⁴**

pentru fiecare curs de pregătire sau stagiu de formare profesională (minim 1 zi cumulată) efectuat în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este efectuat în străinătate;

- **Obținerea titlului de doctor**

pentru obținerea în perioada evaluată a titlului de doctor în specialitățile INOE se acordă 1,5 puncte;

- **Obținerea titlului de abilitare**

pentru obținerea în perioada evaluată a abilitării în vederea conducerii tezelor de doctorat se acordă 5 puncte;

6. Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale

- **Membru în echipă organizare eveniment științific²⁵**

pentru fiecare comitet de organizare din care a făcut parte în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă evenimentul este internațional;

- **Membru în echipa organizare eveniment de popularizare a științei²⁶**

pentru fiecare comitet de organizare din care a făcut parte în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă evenimentul este internațional;

- **Prezentare invitată la eveniment științific/TTI**

pentru fiecare prezentare (lecție) invitată la eveniment științific / TTI în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă evenimentul este internațional;

- **Comunicare media²⁷**

pentru fiecare comunicare media sau set de postări pe site-uri web sau pe rețelele sociale (postări legate de același subiect, indiferent pe câte canale media) efectuate în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,1 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;

- **Stand eveniment promovare²⁸**

Pentru fiecare participare în perioada evaluată la un stand de promovare se acordă un punctaj egal cu 0,1 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă evenimentul este organizat la nivel internațional;

- **Premiu/medalie²⁹**

²⁴ Cursuri de formare, webinar, stagii de pregătire pentru diverse echipamente aflate în infrastructura INOE 2000, cursuri on-line (e.g. Anelis, Elsevier, etc); Participarea poate fi atât în format fizic, cât și on-line;

²⁵ Eveniment științific: conferință națională/internațională (e.g. E-MRS, IBWAP, etc), congrese, workshop, târguri de invenție (ex. Politehnicus, Inventika, etc.), etc.;

²⁶ Eveniment de popularizare a științei: Noaptea cercetătorului, Școala Altfel, Săptămâna verde sau activități similare;

²⁷ Inclusiv comunicare pe platformele de social media (Facebook, X fost Twitter, Instagram, TikTok, etc.), pe site-uri (Youtube, Twitch, etc);

²⁸ Standul de promovare poate fi la o conferință, workshop, salon de invenții, congrese;

²⁹ Se aplică pentru: conferințe, saloane de invenție, premiile articolelor UEFISCDI, premii acordate de Academia Română, premii acordate de instituții de prestigiu etc;



pentru fiecare premiu/medalie obținută în perioada evaluată în sistem competitiv se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă evenimentul este internațional;

- **Articole presă, prezentări publice, interviuri, posturi (popularizare știință și TTI)³⁰**
se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte pentru fiecare participare în perioada evaluată, împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă participarea este la nivel internațional;
- **Moderator sesiune eveniment științific**
pentru fiecare sesiune a unui eveniment științific pe care l-a gestionat în calitate de moderator/chiar în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,1 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă participarea este la nivel internațional;

7. Servicii aduse societății

- **Membru organizație profesională CDI**
pentru fiecare organizație profesională din care a făcut parte ca membru în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de membru a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este în poziție de conducere a organizației profesionale respective; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;
- **Membru organism consultativ/grup de lucru CDI / grup experți³¹**
pentru fiecare organism consultativ, grup de lucru CDI sau grup de experți din care a făcut parte ca membru în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de membru a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este în poziție de conducere a organismului sau grupului respectiv; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;
- **Conducere autoritate publică CDI³²**
pentru fiecare autoritate publică CDI din care a făcut parte ca membru în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de membru a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este în poziție de conducere a autorității respective; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;
- **Elaborare documente strategice autorități publice CDI**
pentru fiecare document strategic la elaborarea căruia a participat efectiv în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;
- **Membru nominalizat rețea de cercetare / infrastructură³³**
pentru fiecare rețea de cercetare sau infrastructură de cercetare la care a fost membru nominalizat să reprezinte INOE în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,5 puncte; punctajul se acordă pentru fiecare an în care calitatea de membru a fost exercitată pentru mai mult de 6 luni; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este în poziție de conducere a rețelei sau infrastructurii respective; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;

³⁰ Presa (reviste, ziare, etc), interviuri (radio, TV, presa), participări în calitate de invitat la posturi radio-TV, podcasturi;

³¹ Organisme consultative: Colegiul Consultativ pentru Cercetare-Dezvoltare și Inovare – CCCDI; Consiliul Național al Cercetării Științifice – CNCS; Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării – CNECSDTI; Consiliul Științific și de Etică în Inteligență Artificială – CSEIA; Consiliul Onorific pentru Știință, Inovare și Tehnologie – COSIT; Consiliului Național pentru Transfer Tehnologic și Inovare – CNTTI;

³² Autoritate publică: INCDI-uri, Universități, etc;

³³ Rețea de cercetare / infrastructură: ESFRI, ERIC, CERN, rețea de business (afaceri) și TTI, ESA, NASA, ACTRIS, etc;



- **Contribuții la baze de date pentru informare și standardizare³⁴**
pentru fiecare contribuție publicată în perioada evaluată se acordă un punctaj egal cu 0,2 puncte împărțit la numărul de autori din INOE; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;
- **Contribuții la știința pentru societate (science for society)**
pentru fiecare participare în perioada evaluată la o activitate de tip ”știință pentru societate” se acordă un punctaj egal cu 0,3 puncte; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este în poziție de coordonare a activității respective; punctajul se multiplică cu 1,5 dacă este la nivel internațional;

³⁴ Baze de date pentru informare și standardizare : Wikipedia, cataloage, CEN, ISO și similar, etc;



Anexa 5. FIȘĂ DE AUTOEVALUARE PROFESIONALĂ³⁵

CRITERIUL 1

1. Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora										Total
Nr. · crt ·	An	Referință completă rezultat (titlu, autori, revistă, volum, nr., DOI/nr. înregistrare)	Tip rezultat (din lista indicatori)	Număr autori INOE / Număr citări cumulate (>=1)	Punctaj fără bonus uri (calculat)	Open access ? DA/NU	Prim autor? DA/NU	Interna țional? DA/NU	Valorificat? DA/NU	Punctaj cu bonusuri (calculat)
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

³⁵ Nu se aplică pentru personalul CDI cu studii medii (TD, TR, TS);



CRITERIUL 3

3. Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute							Total
Nr. crt.	An	Detalii complete activitate antreprenorială (denumire, context)	Tip rezultat (din lista indicatori)	Număr autori INOE (≥ 1)	Punctaj fără bonusuri (calculat)	Valorificat? DA/NU	Punctaj cu bonusuri (calculat)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							



CRITERIUL 4

4. Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării							Total
Nr. crt.	An	Detalii complete activitate didactică și de mentorat (denumire, context, persoana mentorată)	Tip rezultat (din lista indicatori)	Număr autori INOE (≥ 1)	Punctaj fără bonusuri (calculat)	Internațional? DA/NU	Punctaj cu bonusuri (calculat)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							



CRITERIUL 5

5. Formarea profesională continuă							Total
Nr. crt.	An	Detalii complete activitate de formare profesională (denumire, context)	Tip rezultat	Număr autori INOE (>=1)	Punctaj fără bonusuri	Internațional? DA/NU	Punctaj cu bonusuri (calculat)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							



CRITERIUL 6

6. Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale							Total
Nr. crt.	An	Detalii activitate promovare (denumire, context)	Tip rezultat (din lista indicatori)	Număr autori INOE (≥ 1)	Punctaj fără bonusuri (calculat)	Internațional? DA/NU	Punctaj cu bonusuri (calculat)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							



Anexa 6. FIȘĂ DE EVALUARE A OBIECTIVELOR INDIVIDUALE³⁶

Departament / compartiment	(text)
Coordonator	(text)

Nume și prenume salariat	Funcția	Norma (ore / zi)	Data început	Data final	Număr ani
(text)	(text)	(număr)	(data)	(data)	(număr)

Obiective individuale conform fișei postului	Tip obiectiv	Recomandat (medie anuală)	Minim de atins (medie anuală)	Realizat (total perioadă)	Procent îndeplinire obiectiv (%)
OI 1	General / Specific / Nu se aplică	(număr)	(număr)	(număr)	(%)
OI 2					
OI 3					
OI 4					
OI 5					
OI 6					
OI 7					
OI 8					
OI 9					
OI 10					
OI 11					
OI 12					
OI 13					

Total obiective individuale generale	(număr)	(număr)	(%)
Total obiective individuale specifice	(număr)	(număr)	(%)

Îndeplinire obiective individuale conform fișei postului	Nesatisfăcător / Satisfăcător / Bine / Foarte bine
Justificare îndeplinire obiective individuale	

³⁶ Se aplică și personalului CDI cu studii medii (TD, TR, TS);



Anexa 7. FIȘĂ CENTRALIZATĂ DE EVALUARE PROFESIONALĂ³⁷

Departament / compartiment	(text)
Nume și prenume salariat	(text)
Funcția	(text)
Norma de lucru în cercetare	(număr)
Perioada evaluată	(data) - (data)

I. EVALUARE			
A. Obiective individuale conform fișei postului	Minim	Realizat	Procent realizare
OI 1	(număr)	(număr)	(%)
OI 2			
OI 3			
OI 4			
OI 5			
OI 6			
OI 7			
OI 8			
OI 9			
OI 10			
OI 11			
OI 12			
OI 13			
Nivel realizare obiective individuale			(%)
B. Criterii conform regulamentului de evaluare profesională	Minim	Realizat	Procent realizare
1. Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora	(număr)	(număr)	(%)
2. Gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare			
3. Activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute			
4. Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării			
5. Formarea profesională continuă			
6. Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale			
7. Servicii aduse societății			

³⁷ Se aplică parțial (doar punctul A) și personalului CDI cu studii medii (TD, TR, TS).



REGULAMENTUL PENTRU EVALUAREA PERIODICĂ A PERFORMANȚEI
ȘTIINȚIFICE A PERSONALULUI CDI ȘI A REZULTATELOR OBȚINUTE
(REPER-CDI)

Pag. 22/34

Ed.2/Rev.0

Februarie

2025

Punctaj	(număr)	(număr)	(%)
Salariat Declar că informațiile conținute în fișa de autoevaluare sunt complete și corecte.		<i>Semnătura:</i>	
		<i>Data:</i>	

II. AVIZARE

A. Îndeplinirea obiectivelor individuale pentru perioada evaluată	Nesatisfăcător / Satisfăcător / Bine / Foarte bine		
Justificarea evaluării calitative:			
B. Calificativ conform punctajului pentru perioada evaluată	Nesatisfăcător / Satisfăcător / Bine / Foarte bine / Nu se aplică		
Justificarea evaluării cantitative:			
Calificativ general obținut pentru perioada evaluată:	Nesatisfăcător / Satisfăcător / Bine / Foarte bine		
Coordonator Am verificat informațiile din fișele de autoevaluare. Avizez fișa de autoevaluare și calificativul obținut.		<i>Semnătura:</i>	
		<i>Data:</i>	
Reprezentant Consiliu Științific Validez rezultatele evaluării.		<i>Semnătura:</i>	
		<i>Data:</i>	