



Avizat,
Secția de Științe Biologice a Academiei Române

REGULAMENT privind evaluarea performanței științifice a cercetătorilor din cadrul Institutului de Biologie București al Academiei Române

I. Dispoziții generale

Art. 1. Regulamentul de evaluare a performanței științifice a cercetătorilor din cadrul Institutului de Biologie București al Academiei Române (IBB), denumit în continuare Regulament, stabilește modalitatea de organizare și desfășurare a evaluării a performanțelor științifice ale personalului cu studii superioare, care desfășoară activități de cercetare dezvoltare și inovare (CDI) în cadrul IBB.

Art. 2. Personalul cu studii superioare, care desfășoară activități CDI, se diferențiază pe funcții și grade profesionale de cercetare-dezvoltare, păstrând echivalența cu gradele profesionale prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor, după cum urmează:

- a) cercetători seniori, deținând titlul de doctor:
 - (i) cercetător principal (**R4**): **cercetător științific gradul I - CS I**;
 - (ii) cercetător consacrat (**R3**): **cercetător științific gradul II - CS II**;
- b) cercetător recunoscut (**R2**), deținând titlul de doctor: **cercetător științific gradul III - CS III**;
- c) cercetător debutant (**R1**), deținând titlul de doctor sau având calitatea de student doctorand: **cercetător științific - CS**;
- d) asistent în activitatea de cercetare științifică, licențiat: **asistent de cercetare științifică - ACS**.

Art. 3. Prezentul Regulament este elaborat în temeiul legilor în vigoare privind salarizarea personalului în sectorul bugetar, al HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, al Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, precum și al Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art. 4. În sensul prezentului Regulament se definesc următoarele noțiuni:

- a) *evaluator* - persoana cu funcție de conducere care coordonează activitatea salariatului evaluat;
- b) *contrasemnatar* - salariat ierarhic superior evaluatorului;
- c) *perioada evaluării* - perioada pentru care se face evaluarea salariatului este de 3 ani, cuprinsă între 1 ianuarie (an) și 31 decembrie (an + 2);
- d) *frecvența evaluării* – anual;
- e) *perioada de realizare a evaluării* - perioada în care se realizează evaluarea salariatului, cuprinsă între 1 ianuarie și 31 martie a anului următor perioadei evaluate.



Art. 5. Rezultatele evaluării performanței științifice a cercetătorilor se iau în considerare la luarea deciziilor privind promovarea salariatului, asigurarea interimatului într-o funcție de conducere, precum și pentru elaborarea planului de formare profesională al salariaților IBB.

Art. 6. Evaluarea performanțelor științifice se realizează pentru toți cercetătorii care au desfășurat efectiv activitate minimum 18 luni în cei 3 ani pentru care se face evaluarea, cu respectarea regimului juridic al conflictului de interese privind salariații instituțiilor publice și în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

Art. 7. Prin excepție, evaluarea personalului contractual se realizează pentru o altă perioadă în oricare dintre următoarele situații:

- a) la suspendarea, modificarea locului de muncă, modificarea felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă ale personalului contractual în condițiile legii, dacă perioada efectiv lucrată este de cel puțin 6 luni consecutive;
- b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.

Art. 8. Evaluarea realizată în situațiile prevăzute la art. 7 se numește evaluare parțială și se realizează în termen de 10 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute, fiind luată în considerare la evaluarea anuală.

II. Procesul de evaluare a performanței științifice a cercetătorilor din cadrul Institutului de Biologie București

Secțiunea 1. Factorii implicați în procesul de evaluare, atribuțiile și obligațiile acestora

Art. 9. Directorul IBB emite decizia de stabilire a perioadei de evaluare, de numire a evaluatorilor și contrasemnatarilor pentru fiecare funcție și compartiment în parte și de numire a comisiei pentru soluționarea contestațiilor.

Art. 10. Calitatea de evaluator este exercitată de către șeful imediat ierarhic superior, potrivit structurii organizatorice a Academiei Romane și în baza deciziei Directorului IBB.

Art. 11. Evaluatorul are următoarele atribuții principale:

- a) elaborează obiectivele și indicatorii de performanță stabiliți pentru toți salariații pe care îi evaluează;
- b) monitorizează și analizează îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de către toți salariații din subordine și a obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți pentru perioada evaluată;
- c) consemnează, dacă este cazul, în fișa de evaluare, dificultățile întâmpinate de salariat în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante;
- d) completează fișa de evaluare a salariatului evaluat și acordă calificativul de evaluare a performanței științifice;
- e) înaintează fișa de evaluare pentru contrasemnare și o transmite în original la Serviciul Resurse anterior datei de 30 martie;
- f) este responsabil de obiectivitatea și imparțialitatea rezultatelor evaluării performanței științifice a cercetătorilor evaluați;
- g) păstrează confidențialitatea asupra celor cuprinse în documentele de evaluare.



Art. 12. Calitatea de contrasemnatar este exercitată de către șeful ierarhic superior evaluatorului, conform structurii organizatorice a IBB și în baza deciziei Directorului IBB.

Art. 13. În situația în care, potrivit structurii organizatorice a IBB, nu există o persoană care să aibă calitatea de șef ierarhic superior potrivit art. 12, fișa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 14. Contrasemnatarul are următoarele atribuții principale:

- a) verifică corectitudinea implementării procedurii de evaluare a salariaților ale căror fișe de evaluare le contrasemnează;
- b) aproba fișa de obiective;
- c) contrasemnează fișa de evaluare a salariatului dacă este de acord cu calificativul de evaluare acordat;
- d) transmite evaluatorului fișa de evaluare contrasemnată;
- e) păstrează confidențialitatea asupra informațiilor incluse în documentele de evaluare.

Art. 15. Serviciul Resurse are următoarele atribuții principale:

- a) înainte de începerea fiecărei perioade de evaluare, pregătește lista evaluatorilor și contrasemnatarilor identificați pentru toate compartimentele, conform structurii organizatorice a IBB;
- b) transmite tuturor compartimentelor supuse evaluării, decizia Directorului IBB de stabilire a perioadei de evaluare, a evaluatorilor, contrasemnatarilor și a comisiei de soluționare a contestațiilor;
- c) primește de la evaluator fișele de obiective pentru anul în curs concomitent cu fișele de evaluare ale salariaților IBB și le anexează la dosarul personal;
- d) participă la examinarea contestațiilor depuse de salariatul evaluat, în calitate de secretar al comisiei de soluționare a contestațiilor;
- e) pe baza informațiilor cuprinse în fișa de evaluare elaborează planul anual de formare profesională.

Art. 16. Salariatul evaluat:

- a) poate prezenta dovezi care să susțină realizarea obiectivelor stabilite, a gradului de îndeplinire a acestora reflectat în indicatorii de performanță, poate contesta calificativul de evaluare acordat;
- b) manifestă colaborare în procesul de evaluare.

Secțiunea a 2-a. Criteriile de evaluare

Art. 17. Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor individuale și indicatorilor de performanță stabiliți în [Anexa 1](#) și a criteriilor de evaluare stabilite în [Anexa 2](#) pentru funcțiile de execuție, prin notarea acestora cu note de la 1 la 5.

Art. 18. Criteriile de evaluare reflectă abilitățile profesionale, comportamentul, atitudinile salariatului pentru îndeplinirea în mod optim a obiectivelor stabilite, a sarcinilor și atribuțiilor de serviciu.



Art. 19. Pentru salariații încadrați pe funcții de execuție se stabilesc următoarele criterii de evaluare:

- a) competența profesională – cunoștințe și experiență;
- b) complexitate, creativitate și diversitate a activităților;
- c) eficiența și receptivitatea;
- d) calitatea muncii;
- e) lucrul în echipă;
- f) comunicare.

Art. 20. Evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor are în vedere criteriile de evaluare ([Anexa 4](#)) și punctajele ponderate ([Anexa 5](#)) stabilite de Consiliul Științific al Institutului de Biologie București al Academiei Române din data de 12.02.2025.

Secțiunea a 3-a. Calificativele de evaluare

Art. 21. În urma evaluării performanței științifice, salariatului evaluat i se acordă unul dintre următoarele calificative de evaluare: „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” și „nesatisfăcător”.

Art. 22. Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj de la **1** la **5**.

Suma aritmetică obținută pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor stabilite se notează cu sutimi.

Art. 22. Calificativul de evaluare se stabilește în baza punctajului final calculat după cum urmează:

- a) punctaj obținut între 4,51 și 5,00 - „foarte bine”;
- b) punctaj obținut între 3,51 și 4,50 - „bine”;
- c) punctaj obținut între 2,51 și 3,50 - „satisfăcător”;
- d) punctaj obținut între 1,00 și 2,50 - „nesatisfăcător”.

Art. 23. Calificativele de evaluare sunt rezultatul evaluării performanței științifice, conform punctajelor stabilite de Consiliul Științific al Institutului de Biologie București al Academiei Române din data de 12.02.2025 ([Anexa 6](#) și [Evaluare_IBB.xlsx](#)):

- a) Cercetător științific gr. I – [Anexa 6a](#);
- b) Cercetător științific gr. II – [Anexa 6b](#);
- c) Cercetător științific gr. III – [Anexa 6c](#);
- d) Cercetător științific – [Anexa 6d](#);
- e) Asistent de cercetare științifică – [Anexa 6e](#);



Secțiunea a 4-a. Stabilirea obiectivelor individuale de activitate și a indicatorilor de performanță pentru salariații din IBB

Art. 24. Șeful ierarhic superior, care are calitatea de evaluator, stabilește obiectivele individuale și indicatorii de performanță pentru toți salariații aflați în subordinea directă.

Art. 25. Obiectivele individuale și indicatorii de performanță se stabilesc în funcție de atribuțiile și sarcinile cuprinse în fișa postului salariatului, de cunoștințele teoretice și practice, de abilitățile necesare impuse de natura postului, precum și de cerințele de cantitate și calitate a muncii prestate.

Art. 26. Fiecărui salariat i se stabilesc 3-5 obiective pentru anul în curs care se aduc la cunoștința salariatului odată cu realizarea evaluării performanței științifice aferente anului anterior.

Art. 27. Obiectivele trebuie să corespundă următoarelor cerințe:

- a) să fie specifice activităților prevăzute în fișa postului, să fie concrete, clare și bine definite;
- b) să fie măsurabile - să aibă o formă concretă de realizare, să implice o finalitate, un rezultat măsurabil;
- c) să includă termenele de realizare;
- d) să fie realiste - să poată fi aduse la îndeplinire în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate;
- e) să fie flexibile - să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile structurii în care salariatul își desfășoară activitatea.

Art. 28. Pentru fiecare obiectiv se stabilesc indicatorii de performanță care măsoară cantitativ și calitativ realizarea obiectivelor stabilite.

Art. 29. Obiectivele și indicatorii de performanță se stabilesc de către șeful ierarhic superior și se înscriu în fișa de obiective, conform Anexei nr. 1 la prezentul Regulament.

Art. 30. Obiectivele și indicatorii de performanță pot fi revizuiți de șeful ierarhic superior ori de câte ori intervin situații care impun acest lucru.

Art. 31. În cazul în care situațiile menționate la Art. 30 au survenit pe parcursul perioadei evaluate, revizuirea obiectivelor se face în max. 30 de zile de la producerea acestora și se aduc la cunoștința salariatului evaluat în termen de max. 5 zile lucrătoare de la revizuire.

Secțiunea a 5-a. Procedura de evaluare a performanței științifice a cercetătorilor din IBB

Art. 32. Fiecare cercetător completează fișa de autoevaluare ([Anexa 7](#)) și formularul de autoevaluare, accesibil pe web (<https://www.ibiol.ro/evaluare>), și trimite ambele fișiere către evaluator.

Art. 32. Evaluatorul verifică corectitudinea datelor din fișa de autoevaluare și formularul de autoevaluare și corectează erorile, după caz.



Art. 33. Rezultatul evaluării este prezentat în [Anexa 8](#) și Fișa de evaluare ([Anexa 3](#)), care sunt generate automat de softul de evaluare realizat de IBB, conform algoritmilor stabiliți în procedura de la Art. 23, și se trimit către evaluator.

Art. 34. După semnarea fișei de evaluare de către evaluator, acesta transmite fișa de evaluare la contrasemnatar.

Art. 35. Fișa de evaluare se prezintă pentru contrasemnare șefului ierarhic superior al evaluatorului, iar în lipsa acestuia - persoanei înlocuitoare.

Art. 36. În situația în care persoana care a semnat fișa de evaluare este persoana care exercită funcția cu cel mai înalt grad în instituție, fișa de evaluare nu se contrasemnează.

Art. 37. Contrasemnatarul poate să solicite repetarea procedurii de evaluare, în cazul în care:

- a) aprecierile consemnate în fișa de evaluare nu corespund realității;
- b) nu au fost respectate cerințele și procedura stabilite de lege și de prezentul Regulament.

Art. 38. Fișa de evaluare care conține calificativul de evaluare, semnată de către contrasemnatar, se aduce la cunoștința salariatului, care va semna la secțiunea "Luare la cunoștință" și se anexează la dosarul personal al acestuia.

Art. 39. Evaluatorul și salariatul evaluat pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării performanței științifice.

Art. 40. La solicitare, salariatul evaluat va primi o copie a fișei de evaluare, cu calificativul de evaluare și semnată de către contrasemnatar.

Art. 41. Dacă salariatul nu semnează fișa de evaluare, acesta își consemnează refuzul în fișa de evaluare la secțiunea „Luare la cunoștință”.

Art. 42. Cercetătorii care nu sunt de acord cu rezultatul evaluării pot să îl conteste la comisia de soluționare a contestațiilor, în scris, în termen de 10 zile calendaristice de la data comunicării rezultatului evaluării.

Art. 43. Comisia de soluționare a contestațiilor salariaților, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii contestației, va examina contestația, putând solicita un punct de vedere din partea evaluatorului.

Art. 44. Rezultatul contestației se comunică în scris salariatului în termen de 3 zile lucrătoare de la examinarea contestației de către secretarul comisiei de soluționare a contestațiilor.

Art. 45. Salariații nemulțumiți de rezultatul evaluării se pot adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

Art. 46. Întregul proces de evaluare a performanței științifice a cercetătorilor se va finaliza până la data de 30 martie a fiecărui an prin depunerea fișelor de evaluare la Serviciul Resurse.

III. Dispoziții finale

Art. 47. Prezentul regulament de evaluarea a performanței științifice a cercetătorilor nu se aplică pentru cercetătorii care au lucrat mai puțin de 18 (optsprezece) luni în funcția respectivă în perioada evaluată (de 3 ani) sau pentru asistenții de cercetare științifică care nu au o vechime de minimum 3 ani.



Art. 48. Pentru cercetătorii aflați în situația stipulată la Art. 47 din prezentul regulament evaluarea performanței științifice se va face după REGULAMENTUL de evaluare a performanțelor profesionale ale salariaților din cadrul Institutului de Biologie București al Academiei Române.

Art. 49. Evaluarea performanței științifice a cercetătorilor se face pentru perioade diferite de evaluate, în următoarele cazuri:

- a) dacă raportul de muncă al salariatului evaluat se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, salariatul va fi evaluat pentru perioada de până la suspendarea sau modificarea raportului de serviciu. La evaluarea performanței științifice se va lua în considerare calificativul de evaluare respectiv;
- b) dacă raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz, evaluatorul are obligația ca înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de serviciu, într-o perioadă de cel mult 14 zile calendaristice, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților din subordine. Calificativul acordat se va lua în considerare la evaluarea anuală a performanței științifice a acestora.

Art. 50. La evaluarea performanței științifice, evaluatorul nou-numit va ține cont de informațiile consemnate de evaluatorul precedent și va considera prioritar calificativul de evaluare acordat pentru cea mai lungă perioadă evaluată.

Art. 51. Pentru cercetătorii care primesc în urma a două evaluări consecutive calificativul "nesatisfăcător", IBB poate dispune:

- a) diminuarea salariului de bază cu maximum 20% până la următoarea evaluare a performanței științifice;
- b) reducerea cu 50% a tuturor sporurilor salariale și indemnizațiilor acordate până la următoarea evaluare a performanței științifice;
- c) încetarea contractului individual de muncă.

Art. 52. Rezultatele evaluărilor performanței științifice a cercetătorilor sunt analizate și validate la nivelul consiliului științific și aprobate de conducătorul IBB.

Art. 53. Cercetătorii științifici prevăzuți în Legea 183 / 2024 la art. 8 alin. (2) lit. a) care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul "foarte bine".

Art. 54. Prezentul Regulament produce efecte de la data publicării pe site-ul IBB (<https://www.ibiol.ro/institut/evaluare.html>).

Întocmit,

Director,

Dr. Sorin ȘTEFĂNUȚ