



Institutul Astronomic al Academiei Române

**APROBAT,
DIRECTOR,
Dr. Mirel BÎRLAN**

REGULAMENTUL

cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de cercetare angajat în cadrul Institutului Astronomic al Academiei Române

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul Regulament stabilește modalitatea de organizare și desfășurare a procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului de cercetare angajat în Institutului Astronomic al Academiei Române (în continuare “IAAR”, “institut”).

2. Prezentul Regulament este elaborat în temeiul legilor în vigoare privind angajarea/promovarea, evaluarea performanțelor și salarizarea personalului în sectorul bugetar:

- Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,
- Legea 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare,
- Legii nr. 53/2003 – Codul muncii- republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul ministrului educației naționale și cercetării științifice privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare în domeniul de specialitate și conexe;
- Legea nr. 752/2001 privind Statutul Academiei Române, cu modificările și completările ulterioare.

3. Evaluarea performanțelor profesionale reprezintă o procedură formalizată prin care se determină nivelul de îndeplinire a obiectivelor individuale de activitate și a sarcinilor care le revin salariaților, pe durata unei anumite perioade de timp. Aceasta include monitorizarea continuă a rezultatelor obținute de salariați, identificarea necesităților de dezvoltare profesională și a barierelor întâmpinate în vederea obținerii unei performanțe profesionale individuale optime. Evaluarea performanțelor profesionale se aplică fiecărui salariat.

4. În sensul prezentului Regulament se definesc următoarele noțiuni:

- a. evaluator – persoană din cadrul instituției care coordonează activitatea salariatului evaluat sau comisia de evaluare;
- b. contrasemnatar – salariat ierarhic superior evaluatorului;



Institutul Astronomic al Academiei Române

c. perioadă evaluată – perioada pentru care se face evaluarea salariatului.

5. Evaluarea performanțelor profesionale ale salariatului se realizează în conformitate cu următoarele principii de bază:

a. obiectivitate – factorii implicați în procesul de evaluare a performanțelor profesionale iau decizii, în mod imparțial, în baza argumentelor și faptelor concrete, astfel încât să redea cât se poate de exact atât meritele, performanțele, cât și deficiențele și nerealizările din activitatea celui evaluat;

b. cooperare și comunicare continuă – asigurarea unui mediu cooperant și menținerea unor relații de comunicare deschisă și permanentă între toți factorii implicați în procesul de evaluare a performanțelor profesionale;

c. respectare a demnității – asigurarea unui mediu în care este respectată demnitatea fiecărui salariat și a unui climat liber de orice manifestare și formă de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare.

5.1. Procesul de evaluare se desfășoară pe baza prevederilor generale ale regulamentelor și procedurilor din cadrul IAAR.

5.2. Obiectivele evaluării performanțelor PROFESIONALE individuale sunt următoarele:

- a) stabilirea gradului de compatibilitate a persoanei evaluate cu cerințele cuprinse în fișa postului;
- b) fundamentarea activității de promovare în funcții, grade și trepte profesionale;
- c) identificarea nevoilor de formare profesională;
- d) validarea programelor de recrutare, selecție, formare profesională;
- e) fundamentarea activității de recompensare (acordarea unor drepturi salariale suplimentare prevăzute de legislația în vigoare cum ar fi gradație de merit, salariu diferențiat, premii, prime sau alte bonusuri);
- f) motivarea subordonaților prin recunoașterea realizărilor și progreselor înregistrate;
- g) sfătuirea și îndrumarea angajaților în vederea îmbunătățirii activității lor;
- h) îmbunătățirea comunicării și colaborării dintre angajații cu funcții de conducere și cei cu funcții de execuție.

6. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale salariatului se iau în considerare la luarea deciziilor privind necesitatea dezvoltării profesionale prin elaborarea planului de formare profesională al salariaților IAAR, promovarea salariatului, precum și asigurarea interimatului într-o funcție de conducere.

II. PROCESUL DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE ALE PERSONALULUI DE CERCETARE DIN INSTITUTUL ASTRONOMIC AL ACADEMIEI ROMÂNE”



Institutul Astronomic al Academiei Române

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

7. **Directorul institutului** 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 de soluționare a contestațiilor.

7.1. Directorul IAAR în calitate de angajator are următoarele atribuții:

- a) asigură implementarea uniformă și corectă a procedurii de evaluare în cadrul unității;
- b) stabilește perioada (calendarul) de evaluare,
- c) examinează și validează rezultatele evaluării.

8. **Evaluatorul are** următoarele atribuții principale: monitorizează și asigură documentarea modului de atingere a indicatorilor de performanță de către persoana evaluată;

- a) realizează interviul de evaluare cu salariatul;
- b) avizează fișa de evaluare;
- c) completează fișa de evaluare, în baza raportului de activitate al salariatului și interviului cu acesta;
- d) propune punctajul de evaluare a performanțelor profesionale;
- e) înaintează fișa de evaluare pentru contrasemnare;
- f) completează fișa de evaluare;

8.1. Calitatea de evaluator este exercitată de către șeful ierarhic imediat superior, potrivit structurii organizatorice a institutului și în baza deciziei directorului acestuia.

9. **Contrasemnatarul are** următoarele atribuții principale:

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

9.1. Calitatea de contrasemnatar este exercitată de către șeful ierarhic superior evaluatorului, conform structurii organizatorice a institutului și în baza deciziei directorului acestuia.

10. **Evaluatul are** următoarele atribuții:

- a) ia la cunoștință/semnează fișa de evaluare;

11. În situația în care, potrivit structurii organizatorice a Institutului Astronomic, nu există o persoană care să aibă calitatea de șef ierarhic superior potrivit art. 9, fișa de evaluare nu se contrasemnează.

12. **Compartimentul „Financiar-Contabilitate-Administrativ-Resurse Umane” are** următoarele atribuții principale:

- a) înainte de începerea fiecărei perioade de evaluare, pregătește lista evaluatorilor și contrasemnatarilor identificați pentru toate compartimentele de cercetare ale institutului, conform structurii organizatorice;



Institutul Astronomic al Academiei Române

- b) transmite tuturor compartimentelor supuse evaluării, decizia emisă de directorul institutului de stabilire a perioadei de evaluare, a evaluatorilor, contrasemnatarilor și a comisiei de soluționare a contestațiilor;
- c) primește de la evaluator fișele de evaluare, și le anexează la dosarul de personal;
- d) participă la examinarea contestațiilor depuse de către salariatul evaluat, în calitate de secretar al comisiei de rezolvare a contestațiilor;
- e) pe baza informațiilor cuprinse în fișa de evaluare elaborează planul anual de formare profesională.

13. Salariatul evaluat:

- a) poate prezenta dovezi care să susțină realizarea obiectivelor stabilite, a gradului de îndeplinire a acestora reflectat în indicatorii de performanță și poate contesta calificativul de evaluare acordat;
- b) întocmește raportul de activitate și îl predă evaluatorului cu minim 10 zile înainte de data stabilită pentru desfășurarea interviului;
- c) participă la identificarea necesităților sale de dezvoltare profesională.
- d) manifestă colaborare în procesul de evaluare.

Secțiunea a 2-a. Criteriile de evaluare pentru salariații care ocupă funcții de execuție

14. Pentru salariații care ocupă funcții de execuție, evaluarea performanțelor profesionale se va realiza astfel:

- pentru personalul de cercetare la un interval de 3 (trei) ani, începând cu activitatea științifică aferentă anului 2025.

15. Evaluarea periodică a performanței științifice și a performanțelor individuale în activitatea științifică se bazează pe criteriile de evaluare necumulative ale parcursului carierei științifice, în funcție de domeniul de activitate.

15.1. Evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor are în vedere următoarele criterii generale necumulative, acordându-se întâietate evaluării calitative, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi, menționați mai jos:

- a) rezultatele activității de cercetare și/sau inovare;
- b) impactul activității de cercetare și/sau inovare;
- c) capacitatea de a atrage fonduri de cercetare sau de a colabora cu organizațiile publice și/sau private de cercetare;
- d) prestigiul profesional;
- e) capacitatea organizatorică;
- f) capacitatea de cooperare internațională.

16. Evaluarea salariaților se poate realiza și pentru o altă perioadă, în oricare dintre situațiile:

- a) la suspendarea, modificarea locului de muncă sau a felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă, dacă perioada lucrată este de cel puțin 6 luni consecutive;
- b) la suspendarea, modificarea locului de muncă sau a felului muncii sau încetarea raporturilor de muncă, dacă perioada coordonată este de cel puțin 3 luni consecutive;



Institutul Astronomic al Academiei Române

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate salariatul este promovat.

16.1. Evaluarea realizată în cazul situațiilor prevăzute la punctul 16 se numește evaluare parțială și se realizează în termen de 10 zile de la data intervenirii situației și de ea se va ține cont la evaluarea generală.

Secțiunea a 3-a. Calificativele de evaluare

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

18. Fiecare obiectiv și criteriu de evaluare se apreciază cu punctaj, conform Anexelor 1-3.

19. Suma aritmetică obținută pentru evaluarea îndeplinirii criteriilor din fișa de evaluare se notează conform Anexelor 1-3.

20. Calificativul de evaluare reprezintă media aritmetică dintre punctajul obținut la Criteriul 1 și punctajul obținut la Criteriul 2 din fișa de evaluare. Calificativul de evaluare se stabilește în baza punctajului final, conform Anexei 3.

Secțiunea a 4-a. Stabilirea indicatorilor de performanță pentru personalul de cercetare și personalul administrativ cu funcții de execuție din cadrul Institutului Astronomic în baza criteriilor generale necumulative

21. 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 și pe grade profesionale.

22. Pentru personalul de cercetare, indicatorii de performanță se regăsesc în Anexa nr. 1 și Anexa nr. 2 la prezentul Regulament.

Secțiunea a 5 -a. Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale salariaților din cadrul Institutul Astronomic.

23. În cadrul procedurii de evaluare a performanțelor angajaților din subordine, evaluatorul va derula un interviu cu salariatul la o dată comunicată acestuia și reprezintă un schimb de informații care are loc între evaluator și salariatul evaluat. Salariatul va preda evaluatorului un raport de activitate cu minim 10 zile înainte de data stabilită pentru derularea interviului, care va cuprinde date aferente perioadei cuprinse între două evaluări.

24. Evaluatorul consemnează rezultatele evaluării în fișa de evaluare, în baza raportului de activitate și interviului, conform anexei nr. 1 și anexei nr.2

25. Fișa de evaluare semnată de evaluator se prezintă pentru contrasemnare șefului ierarhic superior al evaluatorului, iar în lipsa acestuia – persoanei înlocuitoare.

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

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

a) aprecierile consemnate în fișa de evaluare de către evaluator nu corespund realității;



Institutul Astronomic al Academiei Române

b) nu au fost respectate cerințele și procedura stabilite de lege și de prezentul Regulament.

28. 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 de personal al acestuia.

29. Evaluatorul și salariatul evaluat pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării performanțelor profesionale.

30. Salariatul evaluat va primi o copie a fișei de evaluare, cu calificativul de evaluare și semnată de către contrasemnatar.

31. Dacă salariatul refuză să semneze fișa de evaluare, acesta își consemnează refuzul în fișa de evaluare la secțiunea „Luare la cunoștință”. Neconsemnarea refuzului la secțiunea de „Luare la cunoștință” de către salariat va fi urmată de întocmirea unui proces verbal de către evaluator, care va fi înaintat conducerii institutului.

32. Dacă un salariat refuză să semneze fișa de evaluare, nu are dreptul la promovare.

33. Salariații care nu sunt de acord cu rezultatul evaluării pot să îl conteste la comisia de soluționare a contestațiilor, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință.

34. 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.

35. 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.

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

37. Întregul proces de evaluare a performanțelor profesionale ale salariaților se va finaliza până la data de 31 martie a anului în care intervine procesul de evaluare, din 3 în 3 ani, prin depunerea fișelor de evaluare la compartimentul „Financiar Contabilitate Administrativ Resurse Umane”.

38. Pentru cercetătorii care primesc în urma a două evaluări consecutive calificativul „nesatisfăcător”, institutul poate dispune diminuarea salariului de bază cu minim 20% până la următoarea evaluare a performanței științifice, reducerea cu 50% a tuturor sporurilor salariale și indemnizațiilor acordate până la următoarea evaluare a performanței științifice sau încetarea contractului individual de muncă. În cazul acordării calificativului „nesatisfăcător”, cercetătorii sunt reevaluați după o perioadă de 24 de luni, în baza deciziei directorului IAAR

39. Cercetătorii științifici care îndeplinesc condițiile de pensionare, 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”.

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

III. DISPOZIȚII FINALE

40. Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților nu va fi efectuată, dacă salariatul a lucrat mai puțin de 6 (șase) luni în funcția respectivă în perioada evaluată.

41. Evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților se face pe parcursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) dacă raportul de muncă al salariatului evaluat se suspendă sau se modifică, în condițiile legii.



Institutul Astronomic al Academiei Române

În acest caz, salariatul va fi evaluat pentru perioada de până la suspendarea sau modificarea raportului de serviciu. La evaluarea anuală a performanțelor profesionale 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 performanțelor profesionale ale acestora.

42. La evaluarea anuală a performanțelor profesionale, evaluatorul nou- numit va ține seama de informațiile consemnate de evaluatorul precedent și va considera prioritar calificativul de evaluare acordat pentru cea mai lungă perioadă evaluată.

43. În baza prezentului Regulament se includ criteriile minimale de activitate și performanță în fișa de post a fiecărui cercetător, devenind parte integrantă a contractului individual de muncă.

44. Prezentul Regulament își produce efectele de la aprobării în Consiliul Științific al Institutului Astronomic.

45. După aprobare, Regulamentul va fi adus la cunoștința salariaților prin transmitere prin mijloace electronice și prin afișare pe site-ul institutului.

46. Se consideră că angajatul a luat la cunoștință de prezentul Regulament în urma transmiterii acestuia pe adresa personală de email.

**Propus și aprobat în ședința Consiliului Științific al IAAR din data de 11.02.2025.
Avizat de Secția de Științe Matematice a Academiei Române în data de 12.02.2025.**



Institutul Astronomic al Academiei Române

Anexa nr. 1

I. INDICATORI DE PERFORMANȚĂ PENTRU PERSONALUL DE CERCETARE

Nume și prenume: Grad profesional: Perioada de evaluare:

Nr. Crt.	Criteriul de evaluare (%)	Indicatorii de performanță	Barem	Evaluare	Justificare	Observații
a)	REZULTATELE OBȚINUTE ÎN CADRUL ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘI IMPACTUL ACESTORA	(i) lucrări științifice publicate în reviste indexate în Web of Science - Science Citation Index Expanded, Web of Science - Emerging Sources Citation Index, Social Sciences Citation Index, SCOPUS, IEEE, ERIH+, CNCS - A și CNCS - B sau în alte baze de date relevante pentru diverse domenii de activitate	- studii și articole publicate în reviste recunoscute și clasificate internațional și/sau CNCSIS = 5p/n - studii și articole publicate în alte reviste = 3p/n			
		(ii) lucrări științifice publicate în regim acces liber	-3p/articol			
		(iii) lucrări științifice prezentate la conferințe de prestigiu în domeniul de activitate al organizației de cercetare	- articole la conferințe internaționale de prestigiu = 5p/n - articole la conferințe naționale de prestigiu =3p/n			
		(iv) cărți/capitole de carte editate/publicate la edituri	- apărute în perioada de evaluare la edituri			



ASTRONOMICAL INSTITUTE OF THE ROMANIAN ACADEMY

Institutul Astronomic al Academiei Române

<p>= 35% (max. 35p) Cercetător științific gradul III = 40% (max. 40p) Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 50% (max. 50p)</p>	<p>naționale/internaționale de prestigiu și studii</p>	<p>recunoscute CNCSIS = 1p/n la 10 pag. - apărute în perioada de evaluare la alte edituri = 1 p/n la 15 pag.</p>			
---	--	--	--	--	--



Institutul Astronomic al Academiei Române

Nr. Crt.	Criteriul de evaluare (%)	Indicatorii de performanță	Barem	Evaluare	Justificare	Observații
		(v) brevete acordate	-brevete omologate = 5p -cercetarea desfășurată în universitate/ institut și materializată în produse aplicate + rezultatele implementării + implicarea institutului (beneficii, prestigiu etc.) = 5p/program			
		(vi) citări în cărți/capitole de carte sau în lucrări publicate în jurnale indexate în baze de date internaționale	-1p/citare			
		vii) participarea la elaborarea unor baze de date sau corpusuri digitale de informații de specialitate	-3p/contribuție			
		(viii) participarea la elaborarea unor dicționare digitale, enciclopedii digitale, ediții digitale de documente sau de texte de specialitate	-3p/contribuție			
TOTAL PUNCTAJ CRITERIU a): _____						



Institutul Astronomic al Academiei Române

b)	GESTIONAREA ȘI/SAU CONDUCEREA/COORDONAREA DE ACTIVITĂȚI DE CERCETARE Ponderi și punctaj maxim în funcție de gradul profesional: <i>Cercetător științific gradul I = 25% (max. 25p)</i> <i>Cercetător științific gradul II = 20% (max. 20p)</i> <i>Cercetător științific gradul III = 15% (max. 15p)</i> <i>Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 10% (max. 10p)</i>	(i) proiecte/programe de cercetare câștigate prin competiție sau coordonate	-5p/proiect coordonat, 3p/membru			
		(ii) management organizațional	-4p/funcție			
		(iii) calitatea de editor/editor invitat al unor jurnale indexate în baze de date internaționale	-4p/ calitatea de editor			
		(iv) programe/proiecte CDI evaluate	-3p/proiect CDI evaluat			
TOTAL PUNCTAJ CRITERIU b): _____						



Institutul Astronomic al Academiei Române

Nr. Crt.	Criteriul de evaluare (%)	Indicatorii de performanță	Barem	Evaluare	Justificare	Observații
c)	ACTIVITATEA ANTREPRENORIALĂ/ COLABORAREA CU MEDIUL DE AFACERI ȘI APLICABILITATEA ÎN ECONOMIE/ SOCIETATEA REZULTATELOR OBȚINUTE Ponderi și punctaj max.im în funcție de gradul profesional: <i>Cercetător științific gradul I = 15% (max. 15p)</i> <i>Cercetător științific gradul II = 10% (max. 10p)</i> <i>Cercetător științific gradul</i>	(i) servicii, tehnologii, produse dezvoltate	-5p/contribuție			
		(ii) transfer tehnologic al rezultatelor CD	-4p/transfer CD			
		(iii) parteneriate cu companii inovative, în limitele legii	-3p/parteneriat			
		(iv) spin-offuri/start-upuri înființate sau gestionate	-5p/spin-off/start-up			



Institutul Astronomic al Academiei Române

	III = 10% (max. 10p) Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 5% (max. 5p)					
TOTAL PUNTAJ CRITERIU c): _____						
d)	ACTIVITATEA DIDACTICĂ, MENTORATUL, SUPRAVEGHEREA CERCETĂRII Ponderi și punctaj max.im în funcție de gradul profesional: Cercetător științific gradul I = 10% (max. 10p)	(i) parteneriate cu cercetători/cadre didactice din alte organizații de cercetare naționale sau internaționale	-3p/parteneriat			
		(ii) calitatea de cercetător/cadru didactic invitat/asociat într-o organizație de cercetare;	-3p/colaborare			
		(iii) calitatea de conducător de doctorat și numărul de studenți doctoranzi îndrumați	-5p/doctorand			
		(iv) calitatea de membru într-o comisie de susținere a unei teze de doctorat	-3p/comisie			

Nr. Crt.	Criteriul de evaluare (%)	Indicatorii de performanță	Barem	Evaluare	Justificare	Observații
	Cercetător științific gradul II	(v) cursuri universitare elaborate și				



Institutul Astronomic al Academiei Române

	<p>= 15% (max. 15p) <i>Cercetător științific gradul III = 15% (max. 15p)</i> <i>Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 15% (max. 15p)</i></p>	publicate în format letric sau electronic	-3p/curs			
		TOTAL PUNTAJ CRITERIU d): _____				
e)	FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ	(i) studii doctorale, postdoctorale	-5p/studiu			
	Ponderi și punctaj max.im în funcție de gradul profesional: <i>Cercetător științific gradul I = 5% (max. 5p)</i> <i>Cercetător științific gradul II = 5% (max. 5p)</i> <i>Cercetător</i>	(ii) participarea la programe de mobilități	-3p/mobilitate			



Institutul Astronomic al Academiei Române

	<i>științific gradul III = 5% (max. 5p)</i> <i>Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 5% (max. 5p)</i>					
TOTAL PUNCTAJ CRITERIU e): ____						
f)	CONTRIBUȚII ADUSE LA DEZVOLTAREA ȘTIINȚEI ȘI ÎMBOGĂȚIREA SAU PROMOVAREA CULTURII MONDIALE Ponderi și punctaj max.im în funcție de gradul profesional:	(i) organizarea de evenimente științifice	5p/eveniment			
		(ii) organizarea de evenimente de popularizare a științei	3p/eveniment			
		(iii) prezentări invitate la manifestări științifice de prestigiu	4p/prezentare			
		(iv) prezentarea de lucrări științifice de referință pentru domeniul de activitate publicate la edituri internaționale de prestigiu	5p/ prezentare			



Institutul Astronomic al Academiei Române

Nr. Crt.	Criteriul de evaluare (%)	Indicatorii de performanță	Barem	Evaluare	Justificare	Observații
	<i>Cercetător științific gradul I = 10% (max. 10p)</i> <i>Cercetător științific gradul II = 10% (max. 10p)</i> <i>Cercetător științific gradul III = 10% (max. 10p)</i> <i>Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 10% (max. 10p)</i>	(v) câștigarea de premii de prestigiu din partea unei autorități sau instituții publice;	5p/premiu			
TOTAL PUNCTAJ CRITERIU f): _____						
g)	SERVICII ADUSE SOCIETĂȚII	(i) calitatea de membru/conducător/coordonator al unei organizații profesionale naționale/internaționale din domeniul CDI;	3p/organizație			
	Ponderi și punctaj max.im în funcție de gradul	(ii) calitatea de membru/conducător/coordonator al unui organism consultativ/grup de lucru în	3p/funcție			



Institutul Astronomic al Academiei Române

profesional:	domeniul CDI la nivel sectorial, regional, național sau internațional				
Cercetător științific gradul I = 5% (max. 5p)	(iii) ocuparea unei funcții de conducere, coordonare sau control în cadrul unei autorități publice în domeniul CDI	4p/funcție			
Cercetător științific gradul II = 5% (max. 5p)	(iv) politici publice, strategii, planuri de cercetare internaționale, naționale și sectoriale, standarde, regulamente, ghiduri elaborate pentru autorități sau instituții publice	4p/contribuție			
Cercetător științific gradul III = 5% (max. 5p)					
Cercetător științific și Asistent de cercetare științifică = 5% (max. 5p)					
TOTAL PUNCTAJ CRITERIU g): _____					



ASTRONOMICAL INSTITUTE OF THE ROMANIAN ACADEMY

Institutul Astronomic al Academiei Române

II. PONDERI ȘI PUNCTAJ MAXIM ÎN FUNCȚIE DE GRADUL PROFESIONAL

Criteria	Cercetător științific/ Asistent de cercetare	Cercetător științific gradul III	Cercetător științific gradul II	Cercetător științific gradul I
a) REZULTATELE OBTINUTE ÎN CADRUL ACTIVITĂȚII DE CERCETARE ȘI IMPACTUL ACESTORA	50% (max. 50p)	40% (max. 40p)	35% (max. 35p)	30% (max. 30p)
b) GESTIONAREA ȘI/SAU CONDUCEREA/ COORDONAREA DE ACTIVITĂȚI DE CERCETARE	10% (max. 10p)	15% (max. 15p)	20% (max. 20p)	25% (max. 25p)
c) ACTIVITATEA ANTREPRENORIALĂ/ COLABORAREA CU MEDIUL DE AFACERI ȘI APLICABILITATEA ÎN ECONOMIE/ SOCIETATE A REZULTATELOR OBTINUTE	5% (max. 5p)	10% (max. 10p)	10% (max. 10p)	15% (max. 15p)
d) ACTIVITATEA DIDACTICĂ, MENTORATUL, SUPRAVEGHEREA CERCETĂRII	15% (max. 15p)	15% (max. 15p)	15% (max. 15p)	10% (max. 10p)
e) FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)
f) CONTRIBUȚII ADUSE LA DEZVOLTAREA ȘTIINȚEI ȘI ÎMBOGĂȚIREA SAU PROMOVAREA CULTURII MONDIALE	10% (max. 10p)	10% (max. 10p)	10% (max. 10p)	10% (max. 10p)
g) SERVICII ADUSE SOCIETĂȚII	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)	5% (max. 5p)



Institutul Astronomic al Academiei Române

Anexa nr. 2

FIȘA DE EVALUARE A CERCETĂTORULUI ȘTIINȚIFIC Anul

Cercetător științific evaluat:

Nr. crt.	Criteriul de evaluare	Evaluarea prin puncte a calității activității				
1	EVALUAREA ACTIVITĂȚILOR DESFAȘURATE, CONFORM FIȘEI DE EVALUARE					
1.1.	Rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora					
1.2.	Gestionarea și/sau conducerea/ coordonarea de activități de cercetare					
1.3.	Activitatea antreprenorială/ colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/ societate a rezultatelor obținute					
1.4.	Activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării					
1.5.	Formarea profesională continuă					
1.6.	Contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale					
1.7.	Servicii aduse societății					
Punctaj rezultat Criteriul 1						
2	EVALUAREA COMPORTAMENTAL PROFESIONALĂ					
	<i>Codul de urmărit</i>	5	4	3	2	1
2.1	Capacitatea de integrare în colectiv					
	<i>Retras/Implicat: 1, 2 sau 3 puncte/ 4 sau 5 puncte</i>					
	<i>Interiorizat/Comunicativ: 1, 2 sau 3 puncte/ 4 sau 5 puncte</i>					
2.2	Atitudinea față de colegi					



ASTRONOMICAL INSTITUTE OF THE ROMANIAN ACADEMY

Institutul Astronomic al Academiei Române

	<i>Ignorant, arogant/ Modest: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.3	Capacitatea de lucru în echipă <i>Individualist/Cooperant: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.4	Operativitate și eficiență în rezolvarea sarcinilor <i>Ineficient/Operativ, eficient: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.5	Disponibilitatea în relațiile cu studenți/ cercetători/cadre didactice din alte organizații de cercetare naționale sau internaționale <i>Rezervat/Deschis: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.6	Implicarea în organizarea de activități cu studenți/ cercetători/cadre didactice din alte organizații de cercetare naționale sau internaționale <i>Ignorant/Activ: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.7	Preocuparea pentru propria dezvoltare profesională <i>Dezinteres/Preocupare: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.8	Implicare în activitatea administrativ organizatorică a institutului de cercetare unde este titular <i>Rezervat/Implicat: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
2.9	Preocuparea de a interrelaționa cu universități din țară și străinătate <i>Rezervat/Deschis: 1, 2 sau 3puncte/ 4 sau 5 puncte</i>						
Punctaj rezultat Criteriul 2							
Punctaj total (1+2)							
Calificativul acordat							



Institutul Astronomic al Academiei Române

Anexa nr. 3

Punctaje minime

	Nesatisfăcător	Satisfăcător	Bine	Foarte Bine
CSI	<55	55	70	85
CSII	<50	50	60	70
CSIII	<35	35	45	55
ACS/CS	<30	30	30	35

ÎNTOCMIT,
CSIII Dr. Diana IONESCU