



ACADEMIA ROMÂNĂ

robat,
inte,
n-Aurel Pop

11.11.2024

11

REGULAMENT de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor din subordinea Academiei Române

I. Dispoziții generale

1. Regulamentul de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor unităților subordonate Academiei Române, denumit în continuare – Regulament, stabilește modalitatea de organizare și desfășurare a evaluării performanțelor manageriale ale directorilor unităților subordonate Academiei Române, pe durata mandatului, prin secțiile științifice.

2. Prezentul Regulament este elaborat în temeiul Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare.

3. În sensul prezentului Regulament se definesc următoarele noțiuni:

a) comisia de evaluare – colectiv constituit la nivelul ordonatorului de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează organizația de cercetare în vederea luării unei decizii, conform legii, asupra evaluării performanțelor manageriale ale directorului general sau directorului pe durata mandatului; este formată dintr-un număr impar de membri și are rol în evaluarea performanțelor manageriale;

b) comisia de soluționare a contestațiilor - colectiv constituit la nivelul ordonatorului de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează organizația de cercetare în vederea luării unei decizii, conform legii, în urma solicitării primite din partea directorului general sau directorului evaluat, asupra menținerii sau, după caz, modificării rezultatelor stabilite de comisia de evaluare; este formată dintr-un număr impar de membri și are rol de a soluționa contestația depusă de directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică evaluat;

c) *perioadă evaluată* – durata efectivă a mandatului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică;

d) *evaluarea anuală* – evaluarea performanțelor profesionale anuale ale directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică,

e) *perioadă de evaluare* – se inițiază cu 3 luni înainte de expirarea mandatului și data încetării contractului individual de muncă și se finalizează în maximum 49 de zile lucrătoare.

4. Rezultatele evaluării performanțelor manageriale ale directorilor unităților din subordinea Academiei Române se iau în considerare la luarea deciziilor privind numirea pentru un nou mandat consecutiv de cel mult 5 ani de director general sau director, fără concurs, doar în situația primirii calificativului „foarte bine”.

5. Evaluarea performanțelor manageriale se realizează cu 3 luni înainte de finalizarea mandatului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică.



ACADEMIA ROMÂNĂ

II. Procesul de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor unităților cu personalitate juridică proprie aflate în subordinea Academiei Române

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

6. Componenta comisiei de evaluare a performanțelor manageriale pentru directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică precum și componenta comisiei de soluționare a contestațiilor este **propusă de către secția științifică** de resort, supusă **avizării Biroului Prezidiului Academiei Române** și apoi supusă **aprobării Prezidiului Academiei Române**. În urma hotărârii Prezidiului Academiei Române, **Președintele Academiei Române** emite decizia cu componența comisiei de evaluare și a comisiei de soluționare a contestațiilor pentru directorii unităților subordonate.

7. Membrii comisiei de evaluare a performanțelor manageriale pentru directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică și membrii comisiei de soluționare a contestațiilor sunt membrii ai secției științifice de resort sau cercetător științific gradul I / profesor universitar care dețin funcție de conducere la o altă entitate de cercetare. Atât comisia de evaluare, cât și comisia de soluționare a contestațiilor au fiecare în componența lor un secretar și 3 sau 5 membri, din care un membru are calitatea de președinte. Cel puțin președintele comisiei de evaluare a performanțelor manageriale este membru al secției științifice de resort.

8. Membrii comisiei de evaluare a performanțelor manageriale și membrii comisiei de soluționare a contestațiilor trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să fie membru al Academiei Române sau cercetător științific gradul I/profesor universitar;
- să aibă competență în managementul cercetării;
- să nu se afle în cazurile de incompatibilitate sau conflict de interese prevăzute de lege.

9. (1) Nu poate fi desemnată în calitatea de membru al comisiei de evaluare a performanțelor manageriale și membru al comisiei de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

a) are relații cu caracter patrimonial cu directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;

b) este soț, soție, rudă sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică ori cu un alt membru al comisiei de evaluare sau al comisiei de soluționare a contestațiilor.

(2) Calitatea de membru în comisia de evaluare este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor.

10. (1) Situațiile prevăzute la art. 9 alin. (1) se sesizează în scris de orice persoană interesată, în orice moment al organizării și desfășurării procesului de evaluare.



ACADEMIA ROMÂNĂ

(2) Membrii comisiei de evaluare sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să informeze, în scris, cu celeritate, secretarul comisiei, despre orice conflict de interese care a intervenit sau ar putea interveni. În aceste cazuri, membrii comisiei de evaluare sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să se abțină de la participarea ori luarea vreunei decizii cu privire la evaluarea unde intervenit conflictul de interese.

(3) În cazul constatării existenței unei situații de incompatibilitate sau conflict de interese, actul administrativ de numire a comisiei de evaluare, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult zece zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație. Secretarul comisiei anunță membrii secției științifice de resort care, în termen de cel mult două zile, propun înlocuirea membrului în cauză.

(4) În cazul în care situația de incompatibilitate sau conflict de interese se constată ulterior desfășurării evaluării, rezultatul acesteia se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interese, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de evaluare.

(5) În situația în care nu este asigurată validitatea evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de evaluare, procedura de organizare și desfășurare a evaluării se reia.

11. Secretariatul comisiei de evaluare și secretariatul comisiei de soluționare a contestațiilor se asigură de către inspectorul de specialitate din cadrul secției științifice de resort. Secretarul comisiei de evaluare este și secretar al comisiei de soluționare a contestațiilor și este numit prin decizia Președintelui Academiei Române, însă nu are calitatea de membru.

12. Membrii comisiei de evaluare a directorilor unităților subordonate Academiei Române au următoarele atribuții principale:

a) examinează raportul de activitate al directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat și îl evaluează în concordanță cu gradul de îndeplinire a obiectivelor asumate în proiectul managerial și pe baza criteriilor stabilite, pentru perioada în care acesta a exercitat mandatul de conducere;

b) consemnează rezultatele evaluării în fișa de evaluare a salariatului care ocupă funcția de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică;

c) aduc la cunoștința directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat rezultatul evaluării;

d) semnează toate documentele aferente evaluării performanței manageriale a directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică;

e) păstrează confidențialitatea asupra celor menționate în rapoartele de activitate și fișele de evaluare.

13. Secretarul comisiei de evaluare a directorilor unităților subordonate Academiei Române are următoarele atribuții principale:

a) colectează proiectul managerial prezentat în cadrul concursului de ocupare a postului de conducere și raportul de activitate și le transmite spre examinare membrilor comisiei de evaluare;



ACADEMIA ROMÂNĂ

- b) asistă comisia de evaluare în organizarea și desfășurarea procedurii de evaluare a performanței manageriale a directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică;
- c) aduce la cunoștința directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat rezultatul evaluării în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la definitivarea acesteia, prin orice mijloace;
- d) arhivează, la nivelul secției științifice, o copie a fișei de evaluare a salariatului care ocupă funcția de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică,;
- e) transmite originalul documentelor de evaluare la unitatea subordonată Academiei Române la care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică este angajat;
- f) păstrează confidențialitatea asupra celor menționate în rapoartele de activitate și fișele de evaluare.

14. Membrii comisiei de soluționare a contestațiilor directorilor unităților subordonate Academiei Române au următoarele atribuții principale:

- a) verifică cu celeritate contestația primită de la directorul general institut de cercetare sau directorul institutului/centrului de cercetare științifică;
- b) soluționează contestația în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia;
- c) transmit rezultatul soluționării contestației, secretarului comisiei și semnează procesul – verbal întocmit de acesta.

15. Secretarul comisiei de soluționare a contestațiilor directorilor unităților subordonate Academiei Române are următoarele atribuții principale:

- a) primește și înregistrează contestația depusă de directorul evaluat;
- b) transmite contestația membrilor comisiei de soluționare a contestațiilor;
- c) întocmește procesul-verbal cu rezultatul soluționării contestației;
- d) aduce la cunoștința directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică rezultatul soluționării contestației, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la definitivarea acesteia, prin orice mijloace;
- e) transmite originalul documentelor la unitatea subordonată Academiei Române la care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică este angajat;
- f) păstrează confidențialitatea asupra informațiilor și documentelor.

Secțiunea a 2-a. Criteriile de evaluare

16. Evaluarea se realizează pe baza obiectivelor asumate în proiectul managerial prezentat la concursul de ocupare a funcției de conducere și a criteriilor de evaluare stabilite în prezentul regulament, prin acordarea calificativelor de evaluare.

17. Pentru directorii unităților subordonate Academiei Române se stabilesc următoarele criterii de evaluare:



ACADEMIA ROMÂNĂ

- a) îndeplinirea obiectivelor asumate în proiectul managerial prezentat la concursul pentru ocuparea postului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică;
- b) strategia adoptată în contextul schimbărilor legislative și constrângerilor bugetare; (fluctuație de personal, încadrare în bugetul alocat, investiții, atragere fonduri externe ...etc);
- c) imaginea / vizibilitatea institutului/centrului de cercetare științifică atât național cât și internațional;
- d) rezultatul evaluării performanțelor institutului / centrului în situația în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai mult de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare SAU
- d¹) rezultatele științifice ale cercetării realizate în cadrul institutului/centrului conform criteriilor I și II din Anexa 2a din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 25/2023 prevăzute de H.G. 138/2024 în cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai puțin de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare. Stabilirea categoriei de performanță se face pe baza scorului de performanță calculat conform art. 9 alin. (10), (11) și (12) din Normele metodologice publicate ca anexă la H.G. nr. 138/2024, în perioada mandatului directorului evaluat.

18. Fiecare criteriu de evaluare se apreciază cu un punctaj cuprins între 1 și 5 mai puțin criteriul de evaluare prevăzut la litera d) și cel de la litera d¹) care se apreciază astfel:

- dacă institutul/centrul este în clasa I de performanță (d) / 151-200 puncte - punctaj calculat în timpul mandatului conform prevederilor de la art. 17 litera d¹) se acordă 5 puncte acestui criteriu;
- dacă institutul/centrul este în clasa II de performanță (d) / 60-150 puncte - punctaj calculat în timpul mandatului conform prevederilor de la art. 17 litera d¹) se acordă 3 puncte acestui criteriu;
- dacă institutul/centrul este în clasa III de performanță (d) / sub 60 puncte - punctaj calculat în timpul mandatului conform prevederilor de la art. 17 litera d¹) se acordă 1 punct acestui criteriu.

19. Fiecare criteriu de evaluare are o pondere în punctajul final obținut, astfel:

- criteriul prevăzut la art. 17 lit. a) are ponderea de 20% în punctajul total;
- criteriul prevăzut la art. 17 lit. b) are ponderea de 15% în punctajul total;
- criteriul prevăzut la art. 17 lit. c) are ponderea de 15% în punctajul total;
- criteriul prevăzut la art. 17 lit. d) are ponderea de 50% în punctajul total;
- criteriul prevăzut la art. 17 lit. d¹) are ponderea de 50% în punctajul total.



ACADEMIA ROMÂNĂ

Secțiunea a 3-a. Calificativele de evaluare

20. În urma evaluării performanțelor manageriale, directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat i se acordă unul dintre următoarele calificative de evaluare: „foarte bine”, „bine”, „suficient” și „insuficient”.

21. Calificativele "foarte bine" sau "bine" nu pot fi acordate directorului general sau directorului unei organizații de cercetare încadrate în clasa a III-a de performanță pentru integrare, conform prevederilor Legii nr. 25/2023 privind integrarea voluntară a organizațiilor de cercetare, dezvoltare și inovare din România în Spațiul European de Cercetare, precum și pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, în situația în care acesta a condus respectiva organizație de cercetare mai mult de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare.

22. Calificativele "suficient" sau "insuficient" nu pot fi acordate directorului general sau directorului unei organizații de cercetare încadrate în clasa I de performanță pentru integrare, conform prevederilor Legii nr. 25/2023, în situația în care acesta a condus respectiva organizație de cercetare mai mult de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare.

23. Calificativul de evaluare reprezintă media aritmetică ponderată dintre punctajele obținute pentru fiecare criteriu de evaluare apreciat cu o anumită pondere în punctajul final. Punctajului final este calculat ca medie aritmetică simplă a mediilor aritmetice ponderate acordate de fiecare membru al comisiei de evaluare. Calificativul de evaluare se stabilește în baza punctajului final rezultat, după cum urmează:

- a) punctaj obținut între 4,00 și 5,00 – „foarte bine”;
- b) punctaj obținut între 3,01 și 3,99 – „bine”;
- c) punctaj obținut între 2,01 și 3,00 – „suficient”;
- d) punctaj obținut între 1,00 și 2,00 – „insuficient”.

Secțiunea a 4-a. Procedura de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor unităților cu personalitate juridică proprie aflate în subordinea Academiei Române

24. (1) Procedura de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor se inițiază cu 3 luni înainte de data încetării contractului individual de muncă al directorului general sau al directorului, după caz, prin înaintarea propunerii secției științifice de resort cu privire la componența comisiei de evaluare respectiv, de soluționare a contestațiilor, spre avizare, Biroului Prezidiului Academiei Române. După aprobarea Prezidiului Academiei Române, Președintele Academiei Române va emite decizia cu componența comisiilor.

(2) Întregul proces descris la art. 24 alin. (1) nu poate depăși 15 zile lucrătoare.

25. Procedura de evaluare a performanțelor manageriale ale directorilor se realizează astfel:

a) întocmirea raportului de activitate (Anexa 1) de către directorul ce urmează a fi evaluat la care va fi anexat proiectul managerial prezentat la concursul pentru ocuparea postului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de



ACADEMIA ROMÂNĂ

cercetare științifică și orice alte documente sunt considerate relevante pentru a demonstra veridicitatea consemnărilor;

b) completarea și semnarea fișei de evaluare (Anexa 2) de către fiecare membru al comisiei de evaluare;

c) completarea și semnarea fișei rezultat al evaluării cu punctajul final calculat ca medie aritmetică simplă a mediilor aritmetice ponderate acordate de fiecare membru al comisiei de evaluare și acordarea calificativului de evaluare.

26. (1) Directorul evaluat, în termen de maximum 15 zile calendaristice de la inițierea procesului de evaluare, întocmește și depune la secția științifică de resort un raport de activitate pentru perioada evaluată (durata efectivă a mandatului), conform anexei nr. 1 la prezentul Regulament. Raportul de activitate conține informații despre modul și gradul de îndeplinire a criteriilor de evaluare specificate la art. 17.

(2) Raportul de activitate va fi însoțit obligatoriu de proiectul managerial managerial prezentat la concursul pentru ocuparea postului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică. În cazul în care se consideră necesar și oportun, pot fi prezentate și orice alte documente relevante pentru a demonstra veridicitatea consemnărilor din raport însă nu mai târziu de 15 zile calendaristice de la inițierea procesului de evaluare.

27. În termen de maximum 10 zile lucrătoare, fiecare membru al comisiei de evaluare examinează raportul de activitate și consemnează rezultatele evaluării în fișa de evaluare, conform anexei nr. 2 la prezentul Regulament. Fișa de evaluare conține informații despre rezultatele evaluării și acordarea punctajului. Evaluarea se poate realiza și prin mijloace digitale (transmiterea documentelor fie semnate electronic fie prin scanate cu semnătura olograf).

28. Fișa rezultat al evaluării se aduce la cunoștința directorului evaluat, de către secretarul comisiei de evaluare, în maximum 3 zile lucrătoare.

29. Documentele completate în cadrul procesului de evaluare se păstrează în original în dosarul personal al directorului, aflat la unitatea subordonată Academiei Române.

30. În fișa de evaluare comisia de evaluare consemnează rezultatele directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat, dificultățile obiective întâmpinate de acesta în perioada evaluată și orice alte observații pe care le consideră relevante. Comisia de evaluare oferă, în mod obligatoriu, argumente relevante la secțiunea „Comentarii” din fișa de evaluare.

31. Comisia de evaluare poate solicita directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică evaluat pot să anexeze la fișa de evaluare documente/materiale relevante procesului, procedurii și rezultatelor evaluării performanțelor manageriale.

32. În cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică consideră că aprecierile consemnate nu corespund realității, el poate contesta calificativul de evaluare acordat, la comisia de soluționare a contestațiilor, în scris, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data comunicării rezultatului evaluării. Orice documente depuse ulterior raportului de activitate nu se vor lua în considerare în afara celor solicitate de comisia de evaluare.



ACADEMIA ROMÂNĂ

33. Comisia de soluționare a contestațiilor salariaților, în termen de 5 zile lucrătoare de la data depunerii contestației, va examina contestația solicitând puncte de vedere din partea comisiei de evaluare.

34. În urma soluționării contestației, calificativul de evaluare, se aduce la cunoștință directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică prin grija secretarului comisiei de soluționare a contestației. Rezultatul contestației se comunică în scris salariatului în termen de 3 zile lucrătoare de la soluționarea contestației de către secretarul comisiei de soluționare a contestațiilor.

35. Directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică nemulțumit de rezultatul evaluării se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

36. Întregul proces de evaluare a performanțelor manageriale ale salariaților se va finaliza în termen de maximum 49 zile lucrătoare de la data inițierii.

II. Dispoziții finale

37. Evaluarea performanțelor manageriale nu va fi efectuată dacă directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a lucrat mai puțin de 6 (șase) luni în funcția respectivă.

38. Evaluarea performanțelor manageriale ale directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică se face pe parcursul perioadei evaluate dacă raportul de muncă al directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică este suspendat sau se modifică, în condițiile legii, în timpul muncii. În acest caz, directorul va fi evaluat pentru perioada de până la suspendarea sau modificarea raportului de muncă. La evaluarea performanțelor manageriale se pot lua în considerare calificativele de evaluare obținute la evaluarea performanțelor profesionale anuale.

39. Prezentul Regulament își produce efecte de la data comunicării aprobării acestuia de către Prezidiul Academiei Române

Acad. _____ general,
_____ he

Întocmit,
Serviciul Resurse Umane și Salarizare

Vizat,
Serviciul Juridic și Comunicare



ACADEMIA ROMÂNĂ

Anexa nr. 1

RAPORT DE ACTIVITATE

(pentru directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică subordonat Academiei Române)

1. Date generale

Nume și Prenume		
Funcția deținută		
Instituția publică		
Perioadă evaluată	De la:	Până la:

2. Autoevaluarea îndeplinirii obiectivelor asumate prin proiectul managerial

Nr. crt.	Obiective	Indicatori de performanță	Nivelul de îndeplinire, în %	Comentarii
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

3. Descrierea succintă a contribuției proprii la realizarea obiectivelor unității subordonate Academiei Române, de a cărei activitate este direct responsabil

(Descrieți succint acțiunile principale întreprinse și deciziile luate în vederea eficientizării activității unității conduse, îmbunătățirii performanței și realizării obiectivelor unității coordonate)



This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.



ACADEMIA ROMÂNĂ

Anexe:

- 1. Proiectul managerial;**
- 2. (documente relevante)**

Data completării	
Semnătura directorului	



ACADEMIA ROMÂNĂ

Anexa nr. 2

FIȘA DE EVALUARE

a performanțelor manageriale ale directorului general institut de cercetare sau directorului institut/centru de cercetare științifică

1. Date generale

Nume și Prenume		
Funcția deținută		
Instituția publică		
Perioadă evaluată	De la:	Până la:

2. Criterii de evaluare

1. Îndeplinirea obiectivelor asumate în proiectul managerial prezentat la concursul pentru ocuparea postului de director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică: se evaluează nivelul de îndeplinire a obiectivelor asumate în proiectul managerial; capacitatea de a stabili obiective clare și bine definite, cu termene limită și pași adecvați de realizare a obiectivelor realizate la nivel de echipă sau individ; se cuantifică obiectiv progresul obținut și, dacă este cazul, se apreciază flexibilitatea și adaptabilitatea la progresul global prin inițiativa de a ajusta obiectivele în funcție de necesitate.	
Modalitate de punctare a criteriului	Punctaj
A întâmpinat mari dificultăți în planificarea acțiunilor, administrarea resurselor, monitorizarea indicatorilor de performanță și evaluarea activității unității. A îndeplinit cu dificultate, parțial, 1/3 obiectivele asumate în proiectul managerial întrucât s-a dovedit că acestea nu au fost bine definite. Nu s-a adaptat la progresul științific și tehnologic.	1
A întâmpinat mari dificultăți în planificarea acțiunilor, administrarea resurselor, monitorizarea indicatorilor de performanță și evaluarea activității unității, dar uneori a reușit să găsească soluții adecvate pentru rezolvarea acestora. Uneori s-a adaptat la schimbările din domeniu și a reușit să gestioneze anumite situații dificile. A îndeplinit parțial 2/3 din obiectivele asumate în proiectul managerial.	2
Uneori a soluționat dificultățile întâmpinate în planificarea acțiunilor, administrarea resurselor, monitorizarea indicatorilor de performanță și evaluarea activității unității, dar solicită foarte des sprijinul ordonatorului principal de credite în situații complexe. A îndeplinit integral cel puțin 2/3 din obiectivele asumate în proiectul managerial.	3
A soluționat problemele dificile fără a solicita sprijinul ordonatorului principal de credite. S-a adaptat schimbărilor survenite și a planificat acțiunile, a administrat eficient resursele disponibile, a monitorizat indicatorii de performanță în vederea atingerii obiectivelor asumate în proiectul managerial. A îndeplinit toate obiectivele asumate chiar dacă nivelul de îndeplinire nu este de 100%, are justificări relevante. A arătat flexibilitate și adaptabilitate la progresul global prin ajustarea obiectivelor existente / fixarea altor obiective relevante.	4
A îndeplinit toate obiectivele asumate în proiectul managerial fără a întâmpina dificultăți pe care să nu le poată soluționa. A manifestat inițiativă de îmbunătățire a activității și și-a asumat pe parcursul mandatului și alte obiective relevante pentru progresul entității. Dovedește cunoștințe și abilități profesionale excelente, ceea ce-i permite îndeplinirea cerințelor funcției la un nivel calitativ superior, inovativ și cu celeritate.	5



2. Strategia adoptată în contextul schimbărilor legislative și constrângerilor bugetare; (fluctuație de personal, încadrare în bugetul alocat, investiții, atragere fonduri externe ...etc):: se evaluează capacitatea de a adopta o strategie adecvată pentru respectarea legislației incidente și pentru utilizarea eficientă și eficace a fondurilor bugetare alocate; Se evaluează capacitatea de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de entitatea pe care o conduce, de a repartiza în mod echilibrat și echitabil atribuțiile și sarcinile în funcție de categoria salariatului, spre atingerea rezultatelor într-un mod cât mai eficient; capacitatea de a planifica pe termen scurt, mediu și lung, precum și de a prevedea anumite riscuri ce pot apărea în implementarea activităților, formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate; capacitatea de a implementa sistemele organizaționale, precum și de a gestiona eficient activitatea personalului subordonat, prin crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare și dezvoltare profesională a personalului subordonat, de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pro-activ pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.

Modalitate de punctare a criteriului	Punctaj
Deciziile luate nu au dus la îmbunătățirea activității conduse, ci chiar au determinat înrăutățirea activității și scăderea rezultatelor entității conduse. A preferat să nu își asume riscuri și responsabilități în afara celor survenite din activitatea curentă. A utilizat același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. A fost inflexibil și autoritar. Niciodată nu a reușit să planifice și să organizeze adecvat activitatea personalului subordonat și resursele disponibile, nu a prevăzut problemele și nu a reușit să soluționeze situațiile întâmpinate datorită lipsei de previziune. Nu a reușit să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă, există conflicte și neînțelegeri permanente în echipă.	1
Deciziile luate au dus la îmbunătățiri nesemnificative ale activității conduse. A preferat să ia decizii operaționale fără riscuri majore. A utilizat același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. Uneori a reușit să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat, uneori a prevăzut posibile probleme și a identificat pașii adecvați. Activitățile de planificare s-au desfășurat fără introducerea metodelor noi și/sau îmbunătățirea lor continuă. Uneori a întâmpinat dificultăți în ajustarea obiectivelor în funcție de schimbări și într-un mod accesibil personalului condus. Activitățile de organizare au satisfăcut în mică măsură necesitățile instituției. Uneori a oferit sprijinul corespunzător personalului.	2
Deciziile luate au dus la îmbunătățiri ale activității conduse. A luat decizii în mod operativ și și-a asumat riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Deciziile au fost clare dar nu se deosebesc prin modul eficient de soluționare a problemelor apărute. A încercat să utilizeze diferite stiluri de conducere, în funcție de situație și, uneori, a promovat un stil de conducere mai deschis, orientat spre rezultate. Uneori a reușit să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat și a resurselor în mod optim, a prevăzut posibile probleme, a identificat pașii adecvați și resursele necesare. A încercat să introducă metode noi și să îmbunătățească rezultatele entității printr-o planificare și organizare eficiente. A făcut eforturi să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă.	3
Deciziile luate au dus la îmbunătățiri ale activității conduse și au avut impact pozitiv asupra optimizării activității la nivelul entității. A luat decizii în mod operativ, și-a asumat în totalitate responsabilitatea pentru deciziile luate și riscurile aferente. Deciziile au fost clare și eficiente în soluționarea problemelor. A adoptat sistemul de delegare a competențelor în luarea deciziilor pe perioada absenței. A utilizat stiluri diferite de conducere, în funcție de situație și particularități. Metodele de conducere au îmbunătățit rezultatele obținute la nivel de entitate, fiind considerat a fi un conducător eficient. A reușit să planifice activitatea personalului subordonat și resursele disponibile în mod optim, să prevadă posibile probleme, să identifice pașii adecvați și resursele necesare. Planificarea a fost însoțită de atingerea rezultatelor optime. A oferit sprijinul și motivarea corespunzătoare personalului menținând un climat psihologic pozitiv în echipă și uneori motivant.	4
Deciziile luate au dus la îmbunătățiri semnificative ale activității conduse și au avut impact pozitiv asupra optimizării și creșterii eficienței activității la nivelul entității. A luat decizii în mod operativ, cu celeritate și și-a asumat în totalitate responsabilitatea pentru deciziile luate și riscurile aferente. Deciziile au fost foarte clare, concrete și eficiente în soluționarea rapidă a problemelor. A adoptat sistemul de delegare a competențelor în luarea deciziilor pe perioada absenței. A planificat, a administrat, a monitorizat și a evaluat, periodic, activitatea echipei, în funcție de schimbările survenite. A utilizat diferite stiluri de conducere, adaptate situației și particularităților echipei. Metodele de conducere au fost	5



ACADEMIA ROMÂNĂ

moderne, flexibile, și au îmbunătățit rezultatele obținute la nivel de entitate, fiind considerat a fi un conducător eficient. A planificat activitatea personalului subordonat și resursele disponibile în mod optim. A prevăzut posibilele probleme, a identificat pașii adecvați și a utilizat eficient resursele alocate. Planificarea a fost orientată spre atingerea rezultatelor optime, depășind așteptările și obiectivele stabilite. Capacitatea sa de organizare a ajuns până la prevederea celor mai amănunțite activități și desemnarea salariaților responsabili. Întotdeauna a oferit sprijinul și a motivat corespunzător personalul, a comunicat foarte bine atât cu echipa pe care o conduce cât și cu factorii externi. Climatul psihologic în echipă a fost pozitiv și motivant. Propriul comportament a servit drept model pentru personalul subordonat. Întotdeauna a găsit alternative de rezolvare eficientă a situațiilor survenite ca urmare a schimbărilor legislative și a constrângerilor bugetare.

3. Imaginea / vizibilitatea institutului/centrului de cercetare științifică atât național cât și internațional: se evaluează capacitatea directorului de a crește vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional dar și îmbunătățirea imaginii acesteia.

Modalitate de punctare a criteriului	Punctaj
Deciziile luate și acțiunile personalului subordonat nu au fost orientate spre obținerea celor mai bune rezultate științifice menite să crească vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional. Foarte des, rezultatele obținute la nivel de entitate se încadrează cu mult sub nivelul dorit, iar costurile resurselor utilizate sunt ridicate. Nu s-au înregistrat creșteri ale imaginii entității în perioada evaluată. Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii a influențat în mod negativ performanța și imaginea entității.	1
Foarte rar deciziile luate și acțiunile personalului subordonat au fost orientate spre obținerea celor mai bune rezultate științifice menite să crească vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional. Nu s-au înregistrat creșteri ale eficienței iar rezultatele științifice obținute sunt sub medie. Resursele nu sunt folosite eficient pentru creșterea vizibilității entității atât pe plan național cât și internațional. Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii s-a desfășurat cu greutate, generând în rândul subordonaților, neînțelegeri ale sarcinilor sau obiectivelor ce trebuie îndeplinite, ale metodele ce trebuie adoptate.	2
Deciziile luate și acțiunile personalului condus au fost orientate spre obținerea celor mai bune rezultate științifice menite să crească vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional. Au fost înregistrate cazuri de creștere a eficienței entității și o relativă scădere a costurilor, precum și o creștere a gradului de folosire a resurselor. Deseori calitatea și modul de comunicare cu toți factorii a influențat în mod pozitiv realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea entității. Comunicarea cu subordonații a fost la un nivel normal, mesajele au fost transmise clar și eficient.	3
Deciziile luate au fost orientate spre obținerea celor mai bune rezultate științifice menite să crească vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional, cu costuri minime. Creșterea evidentă a eficienței entității a fost rezultatul antrenării și responsabilizării tuturor salariaților subordonați. Resursele alocate au fost folosite judicios, în concordanță cu potențialul acestora. Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii au fost la un nivel înalt și au influențat pozitiv și semnificativ realizarea obiectivelor și îmbunătățirea imaginii entității. Comunicarea cu subordonații s-a desfășurat cu ușurință și eficientă.	4
Deciziile au fost inovative și au generat rezultate peste așteptări, cu o folosire a resurselor disponibile peste nivelurile planificate în vederea obținerii celor mai bune rezultate științifice menite să crească vizibilitatea entității atât pe plan național cât și internațional. Salariații din subordine au fost încurajați să propună metode de eficientizare care, dacă și-au dovedit viabilitatea teoretică, au fost puse în practică. Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii au fost la un nivel foarte înalt și au influențat pozitiv și semnificativ creșterea imaginii entității prin gradul de realizare a obiectivelor peste nivelul planificat. Comunicarea cu subordonații s-a desfășurat cu ușurință și eficientă.	5
4. Rezultatul evaluării performanțelor institutului / centrului în situația în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai mult de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare SAU Rezultatele științifice ale cercetării realizate în cadrul institutului/centrului conform criteriilor I și II din Anexa 2a din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 25/2023 prevăzute de H.G. 138/2024 în cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare	



Modalitate de punctare a criteriului	Punctaj
Entitatea se găsește în clasa a III-a de performanță / Rezultatele științifice ale cercetării realizate în cadrul institutului/centrului conform criteriilor I și II din Anexa 2a din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 25/2023 prevăzute de H.G. 138/2024 în cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai puțin de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare – sub 60 puncte	1
Entitatea se găsește în clasa a II-a de performanță / Rezultatele științifice ale cercetării realizate în cadrul institutului/centrului conform criteriilor I și II din Anexa 2a din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 25/2023 prevăzute de H.G. 138/2024 în cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai puțin de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare – punctaj 60 - 150	3
Entitatea se găsește în clasa a I de performanță / Rezultatele științifice ale cercetării realizate în cadrul institutului/centrului conform criteriilor I și II din Anexa 2a din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 25/2023 prevăzute de H.G. 138/2024 în cazul în care directorul general institut de cercetare sau directorul institut/centru de cercetare științifică a condus organizația de cercetare mai puțin de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare – punctaj 151 - 200	5
Media aritmetică ponderată: $(P_{C1} \cdot 20 + P_{C2} \cdot 15 + P_{C3} \cdot 15 + P_{C4} \cdot 50) : 100$	

1880

Pagina 15 din 16



ACADEMIA ROMÂNĂ

Anexa 3

FIȘĂ REZULTAT FINAL EVALUARE PERFORMANȚE MANAGERIALE
director general institut de cercetare sau director institut/centru de cercetare științifică

Nr. crt.	Calitatea în comisia de evaluare	Nume și Prenume	Punctaj final acordat	Semnătura
1.	Președinte			
2.	Membru			
3.	Membru			
PUNCTAJ FINAL OBȚINUT (calculat ca medie aritmetică simplă a mediilor aritmetice ponderate acordate de fiecare membru al comisiei de evaluare)				Semnătura secretarului comisiei de evaluare:

CALIFICATIV DE EVALUARE

Luare la cunoștință (Nume și Prenume director evaluat)

Data luării la cunoștință	
Semnătura salariatului evaluat	