

ANALIZĂ GAP - PROCES

Număr de caz: **2022RO782646**

Numele organizației în curs de verificare: Universitatea de Vest din Timișoara (West University of Timișoara)

Datele de contact ale organizației: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, 300223, Timișoara, Timiș, Romania

PROCES

Procesul HRS4R trebuie să implice toate departamentele de management direct sau indirect responsabile de problemele de resurse umane ale cercetătorilor. Acestea vor include de obicei prorectorul pentru cercetare, șeful personalului și alți membri ai personalului administrativ. În plus, strategia HRS4R trebuie să-și consulte părțile interesate și să implice o comunitate reprezentativă de cercetători, de la R1 la R4, precum și numirea unui Comitet care să supravegheze procesul și un Grup de lucru responsabil cu implementarea procesului.

Vă rugăm să furnizați numele, funcția și structura ierarhică/departamentul de conducere ale persoanelor care sunt direct sau indirect implicate în procesul HRS4R din organizația dumneavoastră:

Nume	Poziție	Structură ierarhică/ Department
Marilen-Gabriel PIRTEA	Rector	Cea mai înaltă funcție de conducere și reprezentant legal al universității
Mădălin BUNOIU	Prorector responsabil cu strategia CDI, sustenabilitate, transfer tehnologic și relația cu diaspora	Coordonează strategia de cercetare, dezvoltare, inovare, creație artistică și performanță sportivă
Irina MACSINGA	Prorector responsabil cu inovarea educațională, cariera academică și relația cu studenții	Coordonează strategia academică și relațiile cu studenții
Cosmin ENACHE	Prorector responsabil cu strategia financiară, digitalizare și dezvoltare organizațională	Coordonează strategia financiară și de digitalizare
Florin Alin SAVA	Director al Consiliului de Studii Universitare Doctorale	Coordonează Consiliul de Studii Universitare Doctorale
Bogdan ALDEA	Director, Departamentul Resurse Umane	Implementarea strategiei de resurse umane

Oana LOBONȚ	Reprezentant al Consiliului de Studii Universitare Doctorale	Consiliul de Studii Universitare Doctorale
Daniel VIZMAN	Decan, Facultatea de Fizică	Decan/Consiliu de Studii Universitare Doctorale
Mihai MUTAȘCU	Profesor titular, cercetător internațional cu experiență	Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor
Daniel LUCHEȘ	Coordonator al Departamentului de Cercetare Științifică și Creație Universitară	Implementarea Strategiei de cercetare - dezvoltare - inovare, durabilitate, transfer tehnologic și relații cu diaspora

Organizația dvs. trebuie să-și consulte părțile interesate și să implice o comunitate reprezentativă de cercetători, de la R1 la R4¹, precum și să numească un comitet care să supravegheze procesul și un grup de lucru responsabil pentru implementarea procesului HRS4R.

Termenul „resurse umane” este folosit în cel mai larg sens posibil, pentru a include toți cercetătorii (definiția Frascati: Practică standard propusă pentru studii privind cercetarea și dezvoltarea experimentală, Manualul Frascati, OECD, 2002) fără a ține seama de profilul, „nivelul” de carieră, tipul de contract etc etc.

Pentru o descriere a R1-R4, vezi

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Furnați informații despre modul în care grupurile de mai jos au fost implicate în analiza GAP:

* Grupul părților interesate Grup de lucru:	Formatul de consultare	Rezultate
Aspecte etice și profesionale	Grup de lucru	input pentru analiza decalajelor, lista de verificare OTM-R și planul de acțiune
Recrutare și selecție	Grup de lucru	input pentru analiza decalajelor, lista de verificare OTM-R și planul de acțiune
Condiții de muncă	Grup de lucru	input pentru analiza decalajelor, lista de verificare OTM-R și planul de acțiune
Cursuri de perfecționare și formare profesională	Grup de lucru	input pentru analiza decalajelor, lista de verificare OTM-R și planul de acțiune

Grup de lucru: Aspecte etice și profesionale

- Amalia-Ionela BRADU, PhD. Student (R1)
- Amalia TĂȘALĂ, PhD. Student (R1)
- Vlad CHERECHEȘ, Coordinator of Quality Management Department (R1)
- Andra CENAN-GLĂVAN, Referee Innovation & Technology Transfer, PhD Student (R1)
- Alexandra PETCU, Head of Innovation & Technology Transfer (R2)
- Alexandra MERCESCU, Lecturer (R2)
- Viorel PROTEASA, Lecturer (R2)
- Daniel LUCHEȘ, Coordinator of Department for Scientific Research and University Creation (R3)
- Nicoleta MIRICĂ – Associate Professor (R3)
- Mihai Popean, Associate Professor (R3)
- Florin Alin SAVA, Director of Council of Doctoral University Studies (R4)
- Marc FRÎNCU – Full Professor PhD. (R4)
- Andrea RADU – Referee SupportTm Center
- Rodica ȚURCAN, Referee Department for Scientific Research and University Creation

Grup de lucru: Recrutare și selecție

- Andreas SCHEIN, PhD. Student (R1)
- Ioana Raluca RĂCĂȚĂIAN, PhD. Student (R1)
- Daniel MILENCOVICI, PhD. Student (R1)
- Dan VLASE- Referee Department for Scientific Research and University Creation, (R2)
- Daniel LUCHEȘ, Coordinator of Department for Scientific Research and University Creation (R3)
- Mădălin BUNOIU, Vice Chancellor responsible for Research, Development, Innovation Strategy, Sustainability, Technological Transfer and Diaspora Relations (R4)
- Lucian BERCEA, Full Professor PhD. (R4)
- Mihai MUTAȘCU, Representative of Council of Doctoral University Studies (R4)
- Florin Alin SAVA, Director of Council of Doctoral University Studies (R4)
- Bogdan ALDEA, Director, Department of Human Resources

Grup de lucru: Condiții de muncă

- Adriana VLAICU, PhD. Student (R1)
- Vasile Lucian DRINC, PhD. Student (R1)
- Lucian CIORBA, Lecturer (R2)
- Gabriela ROBECI, Research Assistant (R2)
- Alexandra PETCU, Head of Innovation & Technology Transfer (R2)
- Adrian MAGINA, Lecturer (R2)
- Silvia FIERĂSCU, Lecturer (R2)
- Victor AMBRUȘ, Lecturer (R2)
- Elena SÎRBU, Associate Professor (R3)
- Daniel LUCHEȘ, Coordinator of Department for Scientific Research and University Creation (R3)
- Cosmin ENACHE, Vice Chancellor responsible for financial and digitalization strategy (R4)
- Bogdan ALDEA- Director, Department of Human Resources
- Nadia TOPAI, Legal advisor
- Dănuț VIȚONESCU, Inspector in the field of safety and health at work

Grup de lucru: Cursuri de dezvoltare și formare profesională

- Andra Maria JURCA, PhD. Student (R1)
- Alina ȘTEFAN, PhD. Student (R1)
- Cătălina CAPATINA, PhD. Student (R1)
- Roxana PĂCURAR, Head of Career Counseling and Guidance Center (R2)
- Ioan JUCU, Lecturer (R2)
- Adrian SINITEAN, Lecturer (R2)
- Mihaela COZMA, Lecturer (R2)
- Coralia SULEA, Associate Professor (R3)
- Corina ILIN, BEIA, Expert in Ethics (R3)
- Dana PERCEC, Full Professor PhD. (R4)
- Oana LOBONȚ, Representative of Council of Doctoral University Studies (R4)
- Daniel VIZMAN, Representative of Council of Doctoral University Studies (R4)
- Delia VÎRGĂ, Representative of Council of Doctoral University Studies (R4)

De asemenea, am consultat o comunitate reprezentativă de cercetători, de la R1 la R4, așa cum este prezentat mai jos.

Vă rugăm să descrieți cum a fost numit Comitetul care supraveghează procesul:

Comitetul care a supravegheat procesul a fost de fapt comitetul director, mai precis, o parte a comitetului director. Astfel, Comitetul a fost format din prorectorii cu responsabilități pentru:

- strategia de cercetare, dezvoltare, strategie de inovare, durabilitate, transfer tehnologic și relații cu diaspora;
- inovare educațională, carieră academică și relații cu studenții;
- strategie financiară, digitalizare și dezvoltare organizațională
- Directorul Consiliului de Studii Universitare Doctorale.

Întreaga activitate a Comisiei de Supraveghere a fost coordonată de Rectorul Universității de Vest din Timișoara și de Prorector responsabil cu strategia CDI, sustenabilitate, transfer tehnologic și relația cu diaspora.

Au fost organizate ședințe de lucru în care s-a discutat despre organizarea activităților și au fost analizate și dezbătute propuneri de documente pentru fiecare etapă (analiza GAP, raport de consultare internă, lista OTMR).

În plus, planul de acțiune a fost convenit în cadrul acestui comitet.

Vă rugăm să descrieți cum a fost numit Grupul de lucru responsabil pentru implementarea procesului HRS4R:

Activitatea la nivelul grupurilor de lucru s-a desfășurat conform versiunii cartei și codului în vigoare în anul 2022.

Suntem conștienți că în decembrie 2023 carta a fost actualizată și numărul de principii a fost redus la 20, iar noua versiune a fost deja difuzată tuturor părților implicate. Trebuie să menționăm însă că procesul era deja în desfășurare la momentul actualizării și am considerat, de asemenea, mai potrivit ca autoevaluarea să fie constituită dintr-o analiză mai complexă prin raportarea pe un număr mai mare de indicatori.

Întregul proces de aderare la HRS4R a fost sub coordonarea Prorectorului responsabil cu strategia de cercetare, dezvoltare și inovare. Astfel, Consiliul de Administrare al Universității de Vest din Timișoara l-a nominalizat pentru aceasta activitate.

După o analiză atentă a întregii documentații și a modului de implementare a procesului de aderare, Prorectorul responsabil cu strategia de cercetare a înaintat Consiliului de Administrare propunerea de a constitui patru grupuri de lucru pentru demararea activităților specifice.

Cele patru grupuri de lucru au vizat:

- Aspecte etice și profesionale
- Recrutare și selecție
- Condiții de lucru
- Cursuri de perfecționare și formare profesională.

Grupurile de lucru au fost compuse din cadre didactice, cercetători, doctoranzi și cercetători postdoctorali pentru a asigura un echilibru între cercetătorii la începutul carierei, cercetătorii postdoctorali și cercetătorii independenți sau profesori titulari.

Activitatea a fost organizată la nivel de echipe de lucru astfel încât fiecare membru al echipei să aibă posibilitatea de a-și exprima propria părere cu privire la eventualele lacune la nivel de principii.

Consultarea comunității academice s-a făcut online prin utilizarea unui chestionar (<https://e-uvt.questionpro.com/HRS4R-2024>) adresat întregii comunități academice, personalului didactic și de cercetare la diferite nivele de expertiză. Astfel, pentru a-și exprima opiniile, au fost invitați să participe studenți doctoranzi (R1), cercetători postdoctoranzi (R2), cadre didactice și cercetători cu un nivel ridicat de independență în cunoaștere (R3), precum și cercetători cu experiență vastă (R4).

Carta europeană a cercetătorilor și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor: prezentare generală a analizei GAP

Statut: în ce măsură această organizație îndeplinește următoarele principii?	Implementare: ++ = complet implementat +/- = aproape , dar nu complet implementat -/+ = parțial implementat -- = insuficient implementat	În caz de --, -/+, or +/-, vă rugăm să indicați „decalajul” real dintre principiu și practica curentă din organizația dumneavoastră. Dacă este relevant, enumerați orice legislație națională/regională sau reglementare organizațională care împiedică implementarea în prezent.	Inițiative întreprinse și/sau sugestii pentru îmbunătățire:
		Text liber maxim 300 de cuvinte	Text liber maxim 200 de cuvinte

Aspecte etice și profesionale

1. Libertatea de cercetare	+/-	<p>Libertatea academică este o valoare instituțională de bază, menționată în mod explicit în art. 2, 9 și 10 din Carta Universității de Vest din Timișoara (UVT), în conformitate cu legislația națională.</p> <p>Personalul didactic/de cercetare al UVT are libertatea de a efectua cercetări, de a alege subiecte de cercetare, de a dezvolta/depune proiecte de cercetare, de a decide asupra programelor/concursurilor de cercetare la care participă.</p> <p>Libertatea cercetării este promovată/garantată de structurile administrative responsabile cu managementul cercetării (Centre de cercetare, Departamentul pentru Cercetare Științifică și Creație Universitară, Departamentul Management de Proiect și Consiliul Științific) și este susținută de proceduri operaționale.</p>	<p>Practică curentă</p> <p>Înainte de semnarea contractelor individuale de muncă, potențialii cercetători trebuie să citească, să recunoască și să accepte principiile de cercetare susținute de fiecare școală doctorală de la UVT prin diverse reglementări și metodologii. În plus, UVT organizează cursuri de formare obligatorie pe principiile, tehnicile și metodele de cercetare (specifice domeniului) pentru doctoranzi / tineri cercetători.</p> <p>Regulamente interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta UVT (Art. 2, 9, 10): https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-2.1.-Carta-UVT-2024.pdf • Strategia de cercetare, dezvoltare și inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027 și Regulamentul de cercetare științifică și creație academică, ambele găsite aici: https://www.uvt.ro/cercetare/strategie-si-impact/strategia-uvt-privind-cercetarea/ • Consiliul de cercetare științifică și creație universitară: https://www.uvt.ro/cercetare/strategie-si-impact/consiliul-stiintific/ • Regulamentul UVT privind cercetarea științifică și creația universitară: https://shorturl.at/IHJs2
----------------------------	-----	---	--

			<p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pe baza experienței anterioare în ceea ce privește OSIM (Oficiul de Stat pentru Invenții și Mărci), pentru a dovedi existența condițiilor de recunoaștere a invențiilor de muncă, se recomandă contractele individuale de muncă să includă mențiunea privind „misiunea inventivă”. În plus, strategia CDI a Universității ar putea reflecta în mod clar domeniile în care este de așteptat munca inventivă de la fiecare cercetător, precum și liniile directoare cu privire la modul în care va fi desfășurată munca inventivă; • În conformitate cu conceptul și ghidul director cu privire la misiunile inventive, trebuie formulate anumite criterii astfel încât orice invenție/operă de creație/operă științifică care intră în sfera misiunii să fie recunoscută, indiferent dacă aceasta poate duce la depunerea de brevet; • Crearea potențială a reglementărilor privind practicile comune de PI în Universitate;
2. Principii etice	+/-	<p>Toți cercetătorii UVT urmează practicile etice oficiale și principiile etice (specifice pentru fiecare domeniu), în conformitate cu Codul de etică și deontologie UVT. UVT, în conformitate cu Ordinul Ministrului Educației nr. 5255/10.09.2021, a adoptat o strategie dedicată prevenirii plagiatului.</p> <p>De asemenea, conform legislației naționale (Ordinul Ministrului Educației nr. 3131/2018), toate programele universitare de licență trebuie să includă cursuri obligatorii de Etică și Integritate academică, așa cum se prevede în Regulamentul UVT pentru elaborarea programelor de studii.</p> <p>Creșterea gradului de conștientizare rămâne o necesitate stringentă, indiferent de disponibilitatea online a reglementărilor, orientărilor și metodologiilor UVT, în special în rândul cercetătorilor din stadiul inițial al carierei.</p> <p>[Legea 199/2023 art. 3, litera c (integritate, prin asigurarea unor repere valorice și promovarea eticii în educație și cercetare;)]</p>	<p>Practică curentă</p> <p>Doctoranzii/tinerii cercetători UVT au cursuri obligatorii privind etica și integritatea academică. Orientările privind etica cercetării, evitarea plagiatului și integritatea academică sunt incluse în reglementările/procedurile pentru tezele de doctorat.</p> <p>Doctoranzii au și cursuri obligatorii privind scrierea academică. Software-ul dedicat de detectare a plagiatului (Turnitin, Ithenticate) este disponibil tuturor studenților și personalului (predare și cercetare).</p> <p>Regulamente interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta UVT https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-2.1.-Carta-UVT-2024.pdf • Codul de etică și deontologie UVT https://shorturl.at/yGN5A • Strategia UVT pentru Prevenirea și Combaterea Plagiatului https://shorturl.at/fqt13 • Regulamentul UVT pentru elaborarea programelor de studii: https://tinyurl.com/5xujrtph • Comisia de Etică Academică și Deontologie: https://tinyurl.com/yehj9396 • Biroul de Etică și Integritate Academică: https://tinyurl.com/25khdy5c

			<p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea evenimentelor legate de diseminarea celor mai bune practici în fiecare domeniu, în special legate de aspecte etice (unde este cazul); • Includerea discuțiilor pe probleme juridice, sociale, etice și profesionale în cursurile existente specifice domeniului dincolo de cursul obligatoriu de etică pentru a crește gradul de conștientizare și responsabilizare pentru studenți și cadre universitare; • Furnizarea unei diagrame de flux de lucru clare și ușor de înțeles astfel încât cadrele universitare să le respecte atunci când solicită aprobarea etică; • Oferirea de sprijin pre și post pentru cadrele universitare atunci când își desfășoară cercetarea pentru a adera la legislația universitară, națională și europeană; • Furnizarea de modele pentru consimțământ și alte documente pe care participanții la cercetarea academică trebuie să le semneze înainte de a participa la studiu; • Furnizarea de informații mai accesibile cu privire la procedurile referitoare la etică (cum ar fi modul de asigurare a eticii în activitățile de CDI, cum se solicită aprobarea etică, cum să tratăm cu grupurile de utilizatori/membrii panelului, cum se gestionează datele și confidențialitatea persoanelor care participă la proiecte de cercetare , etc); • Ca parte a strategiei sale de a spori atractivitatea carierelor de cercetare pentru studenții din stadiul incipient, UVT încorporează o integrare progresivă a principiilor etice în activitățile de cercetare de-a lungul parcursului educațional, începând cu conceptele fundamentale la nivel de licență, avansând la cadre cuprinzătoare la nivel de master și culminând cu o explorare aprofundată în timpul studiilor doctorale;
3. Responsabilitate profesională	+/-	<p>Principiul responsabilității profesionale este inclus în Codul de etică și deontologie al UVT (art. 9). Carta UVT interzice în mod explicit plagiatul, iar UVT, în conformitate cu Ordinul Ministrului Educației nr. 5255/10.09.2021, a adoptat o strategie dedicată prevenirii plagiatului. Plagiatul este interzis și de procedurile interne legate de cercetare (inclusiv regulamentul Școlii Doctorale, accesul la software de detectare a plagiatului etc.).</p> <p>Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic al UVT oferă sprijin cercetătorilor în ceea ce privește reglementările de cercetare și pentru brevetarea rezultatelor cercetării.</p> <p>Pe lângă nevoia de instruire și conștientizare cu privire la responsabilitățile profesionale pentru noii cercetători,</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic oferă sprijin cercetătorilor în ceea ce privește transferul de cunoștințe și tehnologie, drepturi de proprietate intelectuală și brevete. Problemele referitoare la plagiat și alte aspecte etice legate de responsabilitățile profesionale sunt predate sistematic la toate nivelurile de învățământ (studii de doctorat / master / licență), iar tot personalul didactic și de cercetare are acces la software de detectare a plagiatului. În plus, orice nou membru al personalului didactic sau de cercetare, la semnarea contractului individual, este obligat să recunoască și să accepte toate angajamentele UVT privind principiile etice și profesionale.</p> <p>Regulamente interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta UVT • https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-2.1.-Carta-UVT-2024.pdf • Codul de etică și deontologie UVT

		<p>documentele legate de aceste subiecte nu sunt grupate într-o singură locație, ușor de găsit pe site-ul UVT.</p> <p>În plus, atenția acordată problemelor de responsabilitate profesională se concentrează în prezent de la problemele tradiționale ale plagiatului și conduita cercetării către subiecte mai puțin discutate, cum ar fi utilizarea responsabilă a software-ului, cunoștințele comune și AI, pe de o parte. În același timp, pe măsură ce eforturile de măsurare a eforturilor cercetătorilor pentru a treia misiune a universităților din ultimii ani s-au consolidat, a apărut nevoia de a discuta la nivel intern cât de bine se potrivesc reglementările cu nevoile existente și previzibile ale comunității cercetătorilor și de a sugera actualizări. într-o manieră participativă.</p>	<p>https://shorturl.at/yGNSA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia UVT pentru Prevenirea și Combaterea Plagiatului https://shorturl.at/fqtl3 • Regulamentul UVT pentru elaborarea programelor de studii: https://tinyurl.com/bdzhx27d • Comisia de Etică Academică și Deontologie: https://tinyurl.com/yehj9396 • Biroul de etică și integritate academică: https://tinyurl.com/25khdy5c • Reglementări privind Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare al UVT: https://www.uvt.ro/en/cercetare/cercetare-si-inovare/inovare-si-transfer-tehnologic/ • Reglementări privind protecția proprietății intelectuale: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulamentul-protejarea-proprietatii-intelectuale-in-UVT.pdf • Reglementările UVT privind studiile doctorale/postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea site-ului web al UVT cu o pagină specifică care să conțină toate linkurile și documentele referitoare la legislația națională și documentele și reglementările interne, pentru a facilita accesul tuturor cercetătorilor; • Crearea de instrumente/ghiduri privind prevederile privind responsabilitatea profesională, atât la nivel național, cât și european. Ar trebui implementată o metodologie clară privind drepturile de proprietate intelectuală pentru a defini în mod clar dreptul de proprietate (pentru personalul/studentii care le creează/dezvoltă); • Crearea unui mecanism de evaluare participativă și de actualizare a reglementărilor și practicilor actuale care guvernează responsabilitatea profesională. • Crearea unui cadru general (sau a unui proiect pentru acorduri) privind rezolvarea conflictelor de interese și a altor probleme etice conexe; • Evaluarea cercetătorilor și a personalului academic se face anual. Pentru cei care nu obțin evaluări peste medie, inițiem sesiuni de consiliere ca parte a programului de mentorat UVT pentru a sprijini și ghida dezvoltarea lor profesională;
--	--	---	--

4. Atitudine profesională	+/-	<p>Strategia de cercetare, dezvoltare și inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027 și Planul de management al rectorului 2020-2024 acoperă obiectivele strategice privind mediul de cercetare al UUT.</p> <p>Departamentul pentru Cercetare Științifică și Creație Academică (DSRAC) oferă îndrumare și supraveghere în accesarea și implementarea proiectelor de cercetare, granturi, iar Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic al UVT facilitează contactele cu industria. Toate problemele administrative și financiare pentru proiecte/granturi/contracte finanțate din finanțare națională și internațională sunt monitorizate de DSRAC.</p> <p>Aplicațiile pentru apeluri finanțate de Comisia Europeană nu necesită aprobare internă. Aplicațiile pentru apelurile finanțate de agenția națională de finanțare a cercetării (Agenția Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, Cercetării și Inovării - UEFISCDI), de asemenea, nu necesită, dacă rata de finanțare este de 100%. Cu toate acestea, toate apelurile naționale necesită acordul instituției gazdă pentru implementare în cazul unei cereri de succes, astfel încât aprobarea internă este încă necesară înainte de aplicare. Aprobarea este necesară în cazul cofinanțării. Sunt necesare sesiuni periodice de instruire în ceea ce privește etapele pentru cererile de granturi și reglementările administrative/tehnice (adică rata cheltuielilor generale sau indirecte, cofinanțare, reglementări naționale și interne privind rambursarea costurilor etc.).</p> <p>Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic al UVT oferă sprijin cercetătorilor în ceea ce privește valorificarea rezultatelor cercetării, reglementări specifice, DPI și rezultate ale cercetării de brevetare, precum și crearea de instrumente juridice precum contracte-cadru cu semnificație pentru activitățile de cercetare.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Informațiile privind apelurile majore de cercetare (în mare parte apeluri naționale și apeluri Orizont Europa) sunt diseminate prin e-mail către întreaga comunitate academică de către DSRAC. Informații specifice privind anumite apeluri sunt difuzate și de către prodecanii pentru cercetare și de către directorul centrelor de cercetare (prin email). DSRAC oferă, de asemenea, consiliere tehnică și suport în ceea ce privește apelurile de proiecte și suport în ceea ce privește orientările financiare și gestionează obținerea aprobărilor.</p> <p>Săptămâna RDI și a transferului de tehnologie este un eveniment bianual conceput pentru a induce și a reînprospăta participanții cu privire la subiecte cheie esențiale pentru cercetarea, dezvoltarea și inovarea modernă. Evenimentul recurent acoperă o serie de subiecte, inclusiv principiile etice în cercetare, drepturile de proprietate intelectuală (DPI), valorificarea rezultatelor cercetării, inovarea deschisă și conceptul de laboratoare vii. În plus, subliniază importanța științei cetățenești, diseminarea accesibilă a rezultatelor cercetării și dezvoltarea durabilă și impactul societal al activității științifice. În completarea acestui eveniment este programul de formare Start Grant, care oferă instruire cuprinzătoare despre cum să aplicați, să gestionați și să implementați proiecte de cercetare, dezvoltare și inovare (CDI), echipând în continuare participanții cu abilitățile necesare pentru cariere de cercetare de succes.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia de Cercetare, Dezvoltare și Inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Strategia-de-cercetare-a-UVT-2021-2027.pdf • Reglementări privind DCSCU a UVT https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-9-Regulamentul-de-organizare-si-functionare-a-DCSCU-editia-a-III-a.pdf • Reglementări privind Biroul de Audit Public Intern al UVT https://tinyurl.com/759yf88s <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementarea de sesiuni de instruire privind aspectele tehnice, administrative și etice ale dezvoltării proiectelor de cercetare (estimare bugetară, reguli naționale și interne de salarizare a cercetătorilor, proceduri de rambursare, rate de costuri indirecte etc.); • Repornirea sesiunilor de instruire privind instrumentele de identificare a ofertelor de finanțare și a celor mai bune apeluri;
---------------------------	-----	--	--

<p>5. Obligații contractuale și legale</p>	<p>+/-</p>	<p>UVT oferă contracte tip pentru personalul didactic și de cercetare, cu drepturi/obligații standard de muncă în conformitate cu legislația națională (Regulamentul Muncii din România-Legea nr. 51/2003, Legea națională a educației-Legea nr. Personalul Cercetare-Dezvoltare-Legea Nr. 319/2003) și regulamentul intern. Toate contractele de muncă sunt finanțate fie prin bugetul UVT (pentru titularizare și/sau angajare pe durată determinată), fie prin finanțare oferită de proiecte de cercetare (posturi pe durată determinată).</p> <p>Sarcinile / atribuțiile / responsabilitățile sunt stipulate în fișele posturilor lor, în conformitate cu rezultatele așteptate (conform indicatorilor de granturi/contracte/proiecte sau cu indicatorii de performanță ai UVT).</p> <p>Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic al UVT oferă sprijin cercetătorilor în ceea ce privește reglementările de cercetare și pentru brevetarea rezultatelor cercetării.</p> <p>Departamentul Juridic al UVT oferă sprijin deplin în explicarea obligațiilor contractuale și legale angajaților săi (viitori) și a oricăror modificări ulterioare asupra cărora aceștia sunt invitați să le convină.</p> <p>De asemenea, prin structurile de conducere respective prezente la nivelul fiecărei facultăți, angajații sunt informați periodic cu privire la orice modificări legale relevante care le-ar putea afecta îndatoririle/drepturile profesionale. În plus, personalul didactic și de cercetare este consultat cu privire la reformele propuse (interne sau naționale) și poate transmite observații scrise (de exemplu, criteriile minime de promovare în mediul academic urmează să fie modificate în curând și, prin urmare, sunt deschise pentru dezbateri într-un proces transparent). Cercetătorii sunt conștienți de criteriile de promovare (care au fost adoptate la nivel național) și pot astfel anticipa progresul carierei lor. Viitorii angajați nu au prea multă libertate în negocierea contractelor de muncă, dar aceasta este o limitare impusă de legislația națională.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Drepturile/obligațiile, alături de obligațiile contractuale și legale ale cercetătorului, sunt explicate în contractele de muncă și fișele postului acestora, inclusiv rezultatele așteptate (în funcție de granturi/contracte/proiecte sau, respectiv, indicatorii cheie de performanță interni). Drepturile/obligațiile generale de muncă sunt acoperite de reglementările interne ale UVT, în conformitate cu legislația națională. UVT, prin Centrul său de inovare și transfer de tehnologie, oferă asistență, inclusiv instruire/consiliere (la cerere) în ceea ce privește proprietatea intelectuală și depunerea de brevete. În plus, noul personal didactic / de cercetare trebuie să recunoască și să accepte toate angajamentele UVT privind principiile etice și profesionale, înainte de a semna contractul lor. În conformitate cu procedura VPN pentru stabilirea valorii inițiale de negociere a rezultatelor CDI, directorii de proiecte de cercetare sunt obligați să notifice DRSAC la obținerea rezultatelor cercetării. DRSAC informează apoi Centrul pentru Inovare și Transfer Tehnologic, care sprijină cercetătorii în determinarea valorii de început a negocierii pentru rezultate cu potențială valoare comercială.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul intern UVT https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf • Reglementări privind Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare al UVT: https://www.uvt.ro/en/cercetare/cercetare-si-inovare/inovare-si-transfer-tehnologic/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traducerea în limba engleză a regulamentelor interne relevante • Creșterea gradului de conștientizare, prin informare directă (e-mail) cu privire la serviciile oferite de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic al UVT; • Includerea următoarelor în drepturile și obligațiile contractuale ale personalului de cercetare și academic: <ul style="list-style-type: none"> ✓ noțiunea de protecție și de proprietate IP ✓ noțiunea de strategie instituțională de cercetare (aprobată de conducerea Universității) ✓ noțiunea de „misiune inventivă” ca parte a atribuțiilor lor de muncă (asa cum am menționat mai sus); • UVT menține o relație constantă cu sindicatul angajaților pentru a promova și îmbunătăți bunăstarea socială a cercetătorilor, asigurându-se că drepturile și bunăstarea acestora sunt susținute și îmbunătățite în mod activ;
--	------------	--	--

6. Accesibilitate	+/-	<p>UVT operează în conformitate cu toate reglementările naționale privind supravegherea bugetară a instituțiilor cu finanțare publică. Bugetul și cheltuielile anuale sunt informații publice, conform legii, și sunt disponibile în detaliu, pe o platformă națională online și pe site-ul universității. Cheltuielile de cercetare necesită aprobări interne, precum și audituri interne și/sau externe, în conformitate cu acordurile de grant / prevederile contractuale. Toate rezultatele cercetării finanțate de organisme publice (naționale sau internaționale) sunt disponibile public (site-ul proiectului, depozite/alte canale), în funcție de prevederile contractuale și acordurile de proprietate intelectuală.</p> <p>Dincolo de procedurile interne privind gestiunea financiară a bugetelor de cercetare (indiferent de finanțare), toți cercetătorii au obligația de a-și folosi bugetele respective într-un mod eficient și responsabil social.</p> <p>Conștientizarea actuală a cercetătorilor cu privire la responsabilitatea lor socială nu este suficientă.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Toate cheltuielile legate de un proiect de cercetare sunt supuse aprobărilor interne, iar Departamentul Finanțe-Contabilitate al UVT verifică dacă fiecare cheltuială respectă legislația națională. Rapoartele periodice și finale de implementare a proiectului (tehnic și financiar), alături de audituri financiare (interne sau externe) sunt transmise autorității de finanțare, conform cerințelor fiecărui contract de finanțare. Cercetătorii sunt implicați activ în promovarea științei (de exemplu, Noaptea cercetătorilor și alte evenimente similare) în cadrul comunității și participă la diferite inițiative de știință cetățenească.</p> <p>Acest angajament este susținut în continuare de lansarea unei platforme dedicate științei cetățenești în iunie 2024, accesibilă la (https://citizenscience.uvt.ro/en).</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documente publice privind situația financiară a UVT: https://www.uvt.ro/documente-publice/ (la secțiunea Buget) • Reglementări privind Biroul de Audit Public Intern al UVT https://tinyurl.com/759vf88s <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sesiuni de instruire pentru sensibilizarea cu privire la responsabilitatea socială; • Furnizarea de sesiuni de formare obligatorii periodice pentru cercetători pe probleme și responsabilitate juridică, etică, socială și profesională specifice domeniului; • Asigurarea de sesiuni de instruire și orientări pentru cercetători cu privire la IP-ul rezultatelor cercetării lor; • Identificarea opțiunilor juridice și economice adecvate pentru a vedea drepturile de proprietate intelectuală ca active ale Universității, potențial pornind de la Procedura de negociere a valorii inițiale a Universității;
7. Bună practică în cercetare	+/-	<p>Biroul pentru Securitate și Sănătate Ocupațională al UVT, parte a Departamentului de Resurse Umane, gestionează implementarea legislației naționale și a ghidurilor / procedurilor interne pentru practicile de lucru sigure. De asemenea, biroul instruește toți membrii personalului cu privire la procedurile de lucru sigure și măsurile specifice.</p> <p>Departamentul IT este responsabil cu implementarea Regulamentului General pentru Protecția Datelor (GDPR), în conformitate cu reglementările naționale și internaționale,</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Biroul pentru Securitate și Sănătate Ocupațională al UVT gestionează problemele legate de securitatea muncii, sănătatea angajaților și riscurile profesionale. Prevederile GDPR sunt implementate de UVT în întregime, iar fiecare dintre departamentele și facultățile sale, iar procedurile de securitate și suportul tehnic pentru implementarea GDPR sunt gestionate de Departamentul IT. Programul de inițiere și perfecționare în CDI și Transfer tehnologic include, de asemenea, instruire în domeniul siguranței și sănătății în muncă, gestionarea securității muncii, sănătății angajaților și problemelor de risc profesional. Prevederile GDPR sunt implementate integral de UVT în toate departamentele și facultățile, cu proceduri de securitate și suport tehnic pentru implementarea GDPR gestionate de Departamentul IT. Această abordare</p>

		<p>gestionând și securând astfel toate datele personale stocate pe dispozitivele digitale.</p> <p>Strategia privind backup-urile ar trebui extinsă/actualizată pentru a include toate dispozitivele de stocare utilizate pentru cercetare. Serviciile actuale de backup acoperă datele de pe serverele administrate de Departamentul IT. Creșterea accesibilității la cursurile înregistrate, disponibile online, despre siguranța muncii ar trebui să fie o prioritate.</p>	<p>holistică asigură participanții bine echipați cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru cariere de cercetare de succes și responsabile.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departamentul Resurse Umane/Oficiul pentru Securitate și Sănătate în Muncă și Departamentul IT: https://www.uvt.ro/organizare/departamente-administrative/ • Reglementările privind siguranța muncii se găsesc în Capitolul II al Regulamentului General de Interior al UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf • Reglementări, metodologii și proceduri UVT privind GDPR: https://www.uvt.ro/gdpr/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extinderea serviciilor de backup pentru a acoperi toate dispozitivele de stocare a cercetării și o opțiune de partajare a datelor (tip cloud) cu documente și fluxuri de lucru (ppts simplificate cu informații esențiale, nu metodologii întregi) la care cercetătorii/profesorii să se refere atunci când caută sprijin în etică/etc. ar trebui puse la dispoziție; • Prelegeri înregistrate privind siguranța muncii și prevenirea riscurilor care vor fi disponibile online, ca parte a serviciilor de formare ale UVT; • Angajarea mai multor tehnicieni în laboratoare în care manipularea diverselor echipamente și software necesită un nivel ridicat de expertiză.; • Pentru a îmbunătăți infrastructura de cercetare și a stimula implicarea cercetătorilor în provocările din viața reală, foaia de parcurs include o măsură de angajare a mai multor tehnicieni în laboratoare în care manipularea diferitelor echipamente și software necesită un nivel ridicat de expertiză. În plus, UVT își propune să lucreze pentru acreditarea și/sau certificarea laboratoarelor de cercetare pentru a efectua analize și teste relevante pentru sectorul socio-economic. Această inițiativă își propune să se asigure că laboratoarele noastre îndeplinesc standarde înalte de calitate și fiabilitate, sprijinind astfel cercetătorii în eforturile lor de a aborda în mod eficient problemele practice, din lumea reală;
8. Diseminarea, exploatarea rezultatelor	+/-	<p>Diseminarea rezultatelor cercetării este una dintre responsabilitățile personalului didactic și de cercetare al UVT. Diseminarea face, de asemenea, parte din evaluările anuale ale performanței individuale, datele fiind colectate intern. Datele raportate includ publicații, conferințe, evenimente, brevete etc.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Rezultatele cercetării sunt diseminate în cadrul evenimentelor științifice (conferințe, ateliere, întâlniri etc.) și publicate pe site-ul web al proiectului (dacă este dezvoltat în cadrul unui grant sau al unui proiect) și în reviste științifice. În conformitate cu procedura VPN pentru stabilirea valorii inițiale de negociere a rezultatelor CDI, directorii de proiecte de cercetare sunt obligați să notifice DRSAC la obținerea rezultatelor cercetării. DRSAC informează apoi Centrul pentru</p>

	<p>Strategia UVT pentru Cercetare, Dezvoltare și Inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027, secțiunea 3.4 Diseminare și sensibilizare, acoperă obiectivele și acțiunile necesare privind implementarea pe scară largă de către UVT a politicii Științei Deschise, precum și extinderea diseminării cercetării de către UVT. rezultate, realizări și activități de inovare.</p> <p>Există programe interne pentru a sprijini și promova diseminarea (în mare parte sprijin financiar pentru publicarea în reviste de top). Taxele pentru publicarea în reviste cu acces deschis sunt suportate de universitate (în totalitate sau parțial), alături de taxele de participare și costurile de călătorie pentru participarea la evenimente științifice internaționale.</p> <p>Majoritatea granturilor/proiectelor UVT au site-uri web dedicate, fie găzduite pe serverele universității, fie externe (în funcție de coordonatorul de proiect), unde rezultatele cercetării pot fi accesate liber.</p> <p>Există proceduri dedicate pentru exploatarea comercială a rezultatelor cercetării, sub controlul Centrului de transfer tehnologic și inovare al UVT. În plus, Centrul oferă și sprijin în actualizarea documentelor interne ale Revistelor din cadrul Universității, pentru a îndeplini criteriile stabilite de SCOPUS, de exemplu, și ajută editorii în căutarea creării unui jurnal mai de impact.</p> <p>O preocupare este absența unei platforme interne actualizate, utilizată pentru a colecta online datele rezultatelor cercetării. O preocupare este absența unui cadru dedicat în ceea ce privește diseminarea instrumentelor puse în aplicare pentru colectarea rezultatelor cercetării în cadrul Universității.</p>	<p>Inovare și Transfer Tehnologic, care sprijină cercetătorii în determinarea valorii de pornire a negocierii pentru rezultate cu potențială valoare comercială. Evenimentele de match-making sunt, de asemenea, facilitate de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic pentru a stimula transferul de cunoștințe și tehnologie, valorificând rezultatele cercetării.</p> <p>UVT are propria editură, Editura Universității de Vest, unde rezultatele cercetărilor sunt publicate pentru a asigura o diseminare mai accesibilă a rezultatelor cercetării.</p> <p>O listă cu proiectele trecute și prezente este disponibilă la: https://www.uvt.ro/cercetare/cercetare-si-inovare/proiecte-page/. O listă a publicațiilor ISI trecute și prezente este disponibilă la: https://www.uvt.ro/cercetare/cercetare-si-inovare/publicatii/. Resursele interne ale UVT care oferă sprijin pentru diseminare constau din grantul START și Grantul pentru dezvoltare, precum și fondurile disponibile pentru fiecare facultate.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia de cercetare, dezvoltare și inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027 și Regulamentul de cercetare științifică și creație academică. Ambele găsite aici: https://www.uvt.ro/en/cercetare/strategie-si-impact/strategia-uvt-privind-cercetarea/ • Resurse/programe interne în sprijinul diseminării: https://www.uvt.ro/cercetare/cercetare-si-inovare/anunturi-si-resurse-pentru-cercetatorii-din-uvt/ • Reglementări privind Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare al UVT: https://www.uvt.ro/en/cercetare/cercetare-si-inovare/inovare-si-transfer-tehnologic/ • Formular teme de cercetare/rezultate: https://shorturl.at/AZ4vo <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unei versiuni actualizate a intranetului intern pentru a facilita o mai bună colectare internă a datelor privind rezultatele cercetării în cadrul evaluărilor anuale ale performanței individuale; • Creșterea vizibilității serviciilor de suport oferite de Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare al UVT; • Crearea unui cadru privind diseminarea și exploatarea rezultatelor cercetării; • Creșterea numărului de parteneriate pentru o mai bună integrare a UVT în clustere de inovare și rețele de cercetare; • Creșterea resurselor interne de sprijin prin introducerea mai multor granturi pentru tinerii cercetători și studenți excelenți și inovatori; • Ar trebui implementată o serie largă de seminarii UVT, deschisă pentru toată lumea, cu rezultate/practici ale cercetării și predării explicate în termeni generali pentru ca toată lumea să le înțeleagă;
--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> ● Promovarea extensivă a publicării cu acces deschis pentru cercetători (prin formare dedicată, campanii de conștientizare etc.); ● Elaborarea și adoptarea regulamentului intern privind crearea de spin-off a start-up-urilor academice, pentru a valorifica rezultatele cercetării;
9. Angajament public	++	<p>Strategia de Cercetare, Dezvoltare și Inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027, secțiunea 3.4 Diseminare și sensibilizare, acoperă obiectivele și acțiunile necesare privind implementarea pe scară largă de către UVT a politicii Științei Deschise, precum și extinderea diseminării rezultatelor cercetării de către UVT. , realizările și activitățile de inovare.</p> <p>Un buletin informativ zilnic informează comunitatea academică și publicul cu privire la evenimentele din cadrul UVT. O creștere suplimentară a evenimentelor legate de consolidarea contactului dintre UVT și comunitatea locală este încă necesară pentru a îmbunătăți sensibilizarea.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>UVT, prin toate facultățile și departamentele sale, organizează și găzduiește evenimente legate de sensibilizarea publicului, inclusiv evenimente precum Noaptea Cercetătorilor, zilele porților deschise pentru licee, întâlniri cu industrie și asociații din administrația publică. De asemenea, UVT oferă granturi pentru publicațiile cu acces deschis (Q1/Q2) și sesiuni de instruire periodice. Toate evenimentele UVT, științifice sau de altă natură, sunt publicate pe site-ul universității (https://avizier.uvt.ro/) și rețelele de socializare.</p> <p>Prin Platforma Citizen Science West (https://citizenscience.uvt.ro/en), UVT invită cetățenii să devină contributori la proiecte de cercetare științifică, devenind parte dintr-un proces de apropiere a științei de nevoile reale ale comunității.</p> <p>Implicarea publicului la UVT include evenimente precum Science Cafés, Science Wednesdays, Green Week, Green Month, Conferințe Connect to the Future, „în UVT Cultura este (de) capitală (importantă)”, Zilele porților deschise, Noaptea cercetătorilor, sesiunile Planetariului, Expoziții experimentale, pregătire pentru examenele de Bacalaureat și conferințe Honoris Causa. Aceste inițiative servesc la stimularea interacțiunii dintre comunitatea universitară și public, promovând schimbul de cunoștințe și îmbogățirea culturală.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Strategia de cercetare, dezvoltare și inovare a Universității de Vest din Timișoara 2021-2027 și Regulamentul de cercetare științifică și creație academică. Ambele găsite aici: https://www.uvt.ro/en/cercetare/strategie-si-impact/strategia-uvt-privind-cercetarea/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promovarea publică a unui calendar previzibil de evenimente de informare; ● Formularea unor indicatori clari pentru a evalua impactul evenimentelor de informare;
10. Non-discriminare	++	<p>Legislația națională formează baza abordării UVT cu privire la nediscriminare. Ca atare, în conformitate cu Carta UVT și Codul de etică și deontologie, toate formele de discriminare sunt interzise și descurajate. Studenții/personalul dezavantajați și vulnerabili sunt sprijiniți prin mai multe reglementări și politici interne.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>UVT nu tolerează nicio formă de discriminare, în conformitate cu legislația națională și reglementările interne. Practicile actuale implică, de asemenea, organizarea unei conferințe anuale „Femeile în știința datelor”, care vizează promovarea colaborării, prezentarea realizărilor și promovarea diversității și incluziunii în domeniul științei datelor. Ca parte a practicilor noastre actuale de îmbunătățire a accesibilității atât pentru comunitatea academică, cât și pentru</p>

		<p>Creșterea gradului de conștientizare rămâne o necesitate în ceea ce privește riscurile de discriminare și incluziunea.</p>	<p>publicul mai larg, UVT a creat grupuri de lucru dedicate dezvoltării de rezultate tangibile, cum ar fi hărți tactile și covoare tactile pentru persoanele cu deficiențe de vedere din spațiile universitare. Aceste inițiative au creat medii incluzive care răspund nevoilor diverse și promovează accesul egal la resurse și facilități educaționale.</p> <p>De asemenea, UVT se asigură că un număr de locuri de înscriere sunt rezervate studenților cu dizabilități, din comunități și minorități defavorizate.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta UVT https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-2.1.-Carta-UVT-2024.pdf • Codul de etică și deontologie UVT https://shorturl.at/yGNSA • Planul de egalitate de gen https://tinyurl.com/2y5wfvje • Regulamentul intern UVT https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema nediscriminării (și componenta echilibrului de gen) va fi inclusă în evenimentul bianual de introducere și perfecționare pentru comunitatea academică și de cercetare, împreună cu principiile etice, IPR și colab. • Crearea și implementarea documentelor GEP care oferă linii directoare privind egalitatea de gen în diferite domenii de cercetare și combaterea oricărei forme de discriminare de gen în activitatea de cercetare; • Extinderea sprijinului acordat grupurilor/individizilor care ar putea suferi de o anumită formă de discriminare, la cererea acestora; • În formularul de rezervare pentru spațiul în care se va desfășura evenimentul va fi inserată o recomandare legată de nediscriminare.
11. Sisteme de evaluare/apreciere	++	<p>Evaluarea anuală a performanței în cercetare se bazează pe Metodologia rezultatului anual și a rezultatelor performanței profesionale a personalului didactic și de cercetare al UVT, aprobată în fiecare an de Senatul Universității, care include 41 de indicatori cheie de performanță. Tot personalul raportează anual, evaluarea constând într-o autoevaluare a rezultatelor, o evaluare inter pares și o analiză a departamentului. Evaluarea se face și în</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Evaluarea anuală a personalului didactic și de cercetare cu privire la rezultatele cercetării conține 41 de indicatori de performanță (publicații, granturi, brevete, premii etc.), detaliați prin metodologia Senatului Universității. Toți cercetătorii își raportează rezultatele împreună cu o autoevaluare. Unele rezultate (performanța didactică) sunt evaluate și de colegii lor (comisie de trei persoane). Rezultatele generale (nu nominale) ale evaluărilor sunt discutate în ședințele departamentului.</p>

		<p>conformitate cu cerințele minime pentru personalul didactic/cercetător stabilite de instituția națională care se ocupă cu titluri academice (CNADTCU) în fiecare domeniu. Metodologia se află în prezent în faza de încercare și este programată să intre în vigoare începând cu 1 ianuarie 2024. Indicatorii utilizați sunt cantitativi, ca atare, trebuie incluși indicatori calitativi.</p>	<p>Toți studenții au reprezentare în procesele de asigurare a calității în ceea ce privește dimensiunile academice (inclusiv cercetarea).</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> Hotărârea Senatului nr. 45/2021, Pont 4- privind Indicatorii pentru Raportarea activității de cercetare științifică: https://tinyurl.com/2s457asr <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> Extinderea metodologiei pentru a include criterii și metrici calitative, precum și o serie de măsuri care facilitează dezvoltarea carierei. Acesta din urmă ar trebui să includă feedback personalizat și un plan de acțiune post-evaluare. De asemenea, s-ar putea face o legătură mai strânsă între aceste rezultate și bonusurile financiare; Crearea unei serii de evenimente de sprijin în care tinerii cercetători vor învăța importanța procesului de evaluare, punând oameni cu cariere recunoscute la nivel național și internațional să prezinte exemple de bune practici care au condus la succes în cariera lor academică și de cercetare; O măsură viitoare privind evaluarea va include indicatori interni de performanță care evaluează nu numai rezultatele academice tradiționale, ci și contribuțiile tangibile la inovare și impactul societal. Aceasta include indicatori de urmărire, cum ar fi numărul de DPI protejate (de exemplu, brevete naționale, europene, globale) generate de cercetători, contribuțiile acestora la recomandările și strategiile de politici publice locale, regionale, naționale și europene, precum și numărul și calitatea acestora. contracte de transfer de know-how și tehnologie încheiate cu parteneri socio-economici. Acești indicatori vor oferi o imagine cuprinzătoare a contribuțiilor cercetătorilor atât la excelența academică, cât și la dezvoltarea socio-economică practică;
Recrutare și Selecție			
12. Recrutare	+/-	<p>Ocuparea tuturor posturilor, inclusiv a celor de cercetători și cadre didactice cu atribuții de cercetare, se face prin concurs deschis. Acest proces urmează reglementările interne ale UVT care se aliniază cu legislația națională și acordă prioritate transparenței, nediscriminării, egalității de șanse și standardelor de calitate.</p> <p>Toate aceste detalii sunt postate public pe pagina web oficială a UVT, în secțiuni dedicate, pentru fiecare tip de domeniu și poziție.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Procesul de recrutare și selecție pentru personalul UVT este diferențiat în funcție de tipul de post vacant, incluzând personalul de cercetare și predare, personalul nedidactic, doctoranzi și post-doctoranzi.</p> <p>Reglementările și metodologiile interne promovează recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit pentru toate posturile de cercetare.</p> <p>În prezent, UVT utilizează suport de cazare pentru candidați, noile înscrise beneficiază și de Grantul START.</p> <p>Legislația națională</p>

	<p>Din păcate, informațiile legate de competențele postului, condițiile de muncă, oportunitățile suplimentare și egalitatea de gen nu sunt disponibile imediat. Acele aspecte sunt deduse/derivate din reglementări sau proceduri interne sau naționale, fiind necesar un efort suplimentar pentru a le găsi. Universitatea are o oarecare autonomie în politica de resurse umane, conform legislației naționale, dar acțiunile conducerii centrale sunt limitate și sunt compensate de managementul metodologic.</p> <p>Departamentul HR și centrele de cercetare se ocupă de activități administrative legate de recrutarea și selecția posturilor pe durată determinată, în timp ce Departamentele didactice și centrele de cercetare gestionează recrutarea și selecția pentru contracte de titularizare la orice nivel.</p> <p>Toate documentele solicitate sunt trimise și arhivate în versiuni electronice, originalele fiind prezentate pe față doar pentru validare legală, dar dublate de copii certificate pentru a respecta normele legale naționale.</p> <p>În proiectele de cercetare desfășurate prin UVT, procedurile de recrutare și selecție respectă liniile directoare de finanțare și sunt gestionate de Departamentul HR și managerul de proiect.</p> <p>Aplicațiile pentru candidații internaționali sunt limitate datorită faptului că majoritatea anunțurilor de angajare și a documentației de concurs sunt în limba română. Totuși, pozițiile bazate pe proiecte finanțate de UEFISCDI sunt anunțate pe Euraxess, deoarece este o obligație contractuală obligatorie. Pozițiile vacante finanțate de UVT sunt ocazional anunțate și pe Euraxess.</p> <p>Pentru o mai bună înțelegere, un ghid integrat cu toate detaliile de recrutare ar trebui să fie o țintă importantă în viitor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • HG 286/2011 Hotărârea Guvernului României pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător posturilor contractuale și a criteriilor de promovare în gradele superioare sau treptele profesionale ale personalului contractual. în sectorul bugetar plătite din fonduri publice. • Legea 319/2003 Statutul personalului de cercetare-dezvoltare • HG 457/2012 - Hotararea Guvernului Romaniei privind aprobarea concursului-cadru Metodologia de ocupare a posturilor didactice si de cercetare vacante in invatamantul superior. • LEN 1/2011 - Legea Națională a Educației • LIS 199/2023 - Legea Învățământului Superior <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT_actualizare-2024.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea reglementărilor interne și a metodologiilor pentru a se alinia la politica OTM-R (Recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit); • Traducerea documentelor și procedurilor administrative în limba engleza pentru procesul de recrutare; • Utilizarea mai multor platforme online europene sau internaționale pentru a face publicitate posturilor vacante; • Implementarea unui sistem de evaluare și feedback pentru candidații care participă la concursuri, indiferent de rezultat, pentru a ajuta la îmbunătățirea experienței candidaților și la ajustarea continuă a procesului de recrutare;
--	--	--

13. Recrutare (cod)	+/-	<p>Conform reglementărilor din România, la publicitatea posturilor vacante, sunt utilizate diverse canale de comunicare pentru a propaga toate informațiile necesare privind recrutarea, cum ar fi site-ul universității, Monitorul Oficial al României, platforme naționale dedicate, ziare naționale și platforma Euraxess. În ciuda îndeplinirii cerințelor postului vacant și a asigurării transparenței, canalele de comunicare prevăzute de lege nu sunt pe deplin eficiente. Mai mult, formatul în care sunt publicate anunțurile de angajare, care este impus și de lege sau de platformele naționale online, nu permite întotdeauna o prezentare clară a condițiilor de muncă ale postului și a perspectivelor de dezvoltare a carierei.</p> <p>Limitarea schimbului de informații pentru recrutare este observată prin intermediul platformelor academice dedicate sau al asociațiilor profesionale conexe.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>În funcție de tipul de post care urmează să fie ocupat (de exemplu, cercetător cu contract permanent, cercetător cu contract de titularizare, personal suport pentru cercetare) se vor utiliza următoarele canale de postare:</p> <p>site-ul universității (https://www.uvt.ro/cariere/), Monitorul Oficial al României, platforma Euraxess, cont instituțional LinkedIn, platforme naționale dedicate (precum http://jobs.edu.ro/ și https://jobs.research.gov.ro/) ziare naționale. Pentru a face publicitate eficientă a locurilor de muncă disponibile, UVT utilizează platforme online la nivel european sau internațional, oferind informații detaliate despre condițiile postului și potențialul de avansare în carieră. În plus, platformele de social media precum LinkedIn pot fi folosite pentru a promova posturile vacante de cercetare.</p> <p>UVT utilizează deja câteva dintre platformele online sugerate la nivel european sau internațional:</p> <p>https://jobs.mcid.gov.ro/my_account.php și https://edujobs.ro/ https://www.euraxess.gov.ro/partnering/members/94096 https://www.higheredjobs.com/MyHigherEdJobs/default.cfm</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT_actualizare-2024.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mai multe platforme dedicate de recrutare academică sunt, de asemenea, binevenite să fie utilizate, cum ar fi Akadeus, Poziții academice, Locuri de muncă în facultate, Transfer academic, Inomics, Chronicle etc.; • Pagina web Cariere -> Posturi didactice și de cercetare ar trebui tradusă în limba engleză
---------------------	-----	---	--

14. Selecție (Cod)	+/-	<p>Membrii comisiei de selecție sunt aleși pe baza expertizei lor, cu respectarea reglementărilor naționale și interne. Este necesară aprobarea atât din partea Comitetului Executiv, cât și a Senatului Universității, pentru cercetătorii cu contracte de titularizare. Procesul de selecție urmează liniile directe naționale și implică teste de examinare specifice. Totuși, în regulamentele interne nu există prevederi explicite referitoare la echilibrul de gen, în timp ce se observă și o lipsă de membri ai comisiilor străine (adică România are o diasporă academică extinsă nu bine luată în considerare, fiind exploatată marginal).</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Membrii comisiei de selecție sunt aleși pe baza expertizei lor, reglementările naționale impunând îndeplinirea unor condiții specifice. De exemplu, pentru posturile R4, cel puțin trei din cinci membri trebuie să fie externi, iar toți membrii trebuie să dețină o poziție R4 sau o poziție didactică comparabilă. De asemenea, pot fi numiți membri internaționali, de obicei pentru pozițiile R3 și R4. Comisia de selecție trece printr-un proces intern de aprobare, care implică aprobarea facultății sau a centrului de cercetare, a Comitetului executiv și, pentru contractele de titularizare R3 și R4, a Senatului universitar. Comisia de selecție pentru contractele de titularizare R3 și R4 este publicată în Monitorul Oficial al României. În plus, toate documentele de recrutare și selecție, inclusiv documentele administrative și dosarele științifice ale candidaților, sunt transmise Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor (CNATDCU) pentru verificarea finală și aprobarea posturilor R3 și R4. Există, de asemenea, burse postdoctorale interne disponibile. Atât cercetătorii postdoctorali naționali, cât și internaționali ar putea primi o bursă în cadrul programului de burse interne, pe baza unui program competitiv.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT-actualizare-2024.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revizuirea regulamentelor interne și a metodologiilor pentru a asigura o reprezentare suficientă a ambelor genuri în comisia de selecție; • Membrii comitetelor străine din diaspora sunt mai mult decât bineveniți. A fost creată o bază de date cu experți naționali și internaționali rezultată din edițiile anterioare ale conferințelor Smart Diaspora;
--------------------	-----	---	--

<p>15. Transparență (Cod)</p>	<p>++</p>	<p>Anunțurile pentru posturile disponibile oferă informații cu privire la procesul de recrutare, criteriile de selecție și numărul de posturi disponibile. Cu toate acestea, deoarece majoritatea reclamelor sunt postate pe platforme naționale, le lipsesc detalii specifice cu privire la oportunitățile de avansare în carieră. După finalizarea procesului de selecție, candidații nereușiți primesc notificare cu privire la decizia comisiei și la punctajele acestora, cu opțiunea de a contesta. Doar candidații selectați primesc feedback amplu în timpul procesului de introducere.</p> <p>Nu sunt specificate clar beneficii suplimentare sau oportunități de carieră pe termen lung în publicitatea posturilor vacante.</p>	<p>Practica curentă Toate anunțurile de recrutare oferă informații complete despre procesul de recrutare și selecție, inclusiv termenele limită de depunere, documentele necesare, criteriile de selecție, procedurile de evaluare, termenele limită pentru rezultate și procesele de contestație. Rezultatele sunt disponibile pe site-ul universității, în special la secțiunea carieră, precum și pe platforma națională a contractelor de titularizare. Toți solicitanții au dreptul de a face apel.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT_actualizare-2024.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf • Pachetul de informații pentru tineri cercetători/cercetare postdoctorală UVT https://www.uvt.ro/en/cercetare/doctorat/studii-universitare-post-doctorat/ <p>Legislația națională</p> <ul style="list-style-type: none"> • HG 286/2011 Hotărârea Guvernului României pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător posturilor contractuale și a criteriilor de promovare în gradele superioare sau treptele profesionale ale personalului contractual. în sectorul bugetar plătite din fonduri publice. <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea regulamentelor și metodologiilor interne pentru a oferi feedback candidaților nereușiți, acolo unde este permis de reglementările naționale, și pentru a include informații despre beneficiile suplimentare și perspectivele de carieră în anunțurile de selecție; • În cazul procesului de recrutare, este esențial ca candidații să cunoască posibilele oportunități de carieră pe termen lung, așa că, în conformitate cu legislația națională și cu resursele financiare, ar fi indicat să se publice perspectivele de carieră pe care candidații le-ar
---------------------------------------	-----------	---	---

			<p>putea obține în viitor. Pentru a fi public, se recomandă utilizarea unei platforme online care să permită candidaților să vizualizeze informații despre perspectivele de carieră ale postului pentru care aplică. Avansarea profesională se poate realiza prin creșteri salariale, avansare pe scara ierarhică sau perfecționarea unui set de componente profesionale;</p> <ul style="list-style-type: none"> • În cazul procesului de recrutare, feedback-ul este o etapă esențială deoarece are un impact pozitiv asupra dezvoltării carierei candidaților și, în același timp, arată modul profesional în care universitatea își desfășoară activitatea. Ar trebui implementate criterii care să fie luate în considerare în recrutare și în procesul de feedback al candidaților respinși. Astfel, atunci când dați feedback ar trebui să se țină cont de criterii legate de modul de a răspunde într-un timp scurt, evidențind calitățile dar și unde candidații mai au de îmbunătățit. Furnizarea de feedback candidaților respinși poate duce la participarea acestora la procesele de recrutare desfășurate cu alte ocazii. Este important să se organizeze sesiuni de informare cu reprezentanții HR pentru a implementa o procedură de furnizare de feedback candidaților respinși folosind criterii bine stabilite;
16. Judecarea meritului (Cod)	+/-	<p>UVT respectă reglementările naționale atunci când selectează candidații și ia în considerare întreaga lor gamă de experiență. Ei folosesc atât criterii cantitative, cât și calitative pentru a evalua calitățile profesionale și personale ale candidaților.</p> <p>Pentru pozițiile academice superioare, nu se găsesc criterii de calitate suplimentare pe scară largă în domenii, o mare parte dintre acestea îndeplinesc reglementările naționale.</p> <p>Un lucru important de menționat este că la nivelul UVT, abilitarea a fost o cerință obligatorie pentru astfel de posturi cu mult înainte ca reglementările naționale nou adoptate să o impună (art. 206 (4) din LEGEA nr. 199 din 4 iulie 2023 a învățământului superior).</p> <p>Prin urmare, criteriile de evaluare, cum ar fi strângerea de fonduri, schimburile internaționale cu universități proeminente, experiența de predare străină și cercetarea independentă demonstrată prin lucrări scrise individual, nu sunt luate în considerare pe scară largă. Cu toate acestea, multe dintre aceste criterii suplimentare sunt foarte</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Procesul de selecție actual este bazat pe merit, determinat de nivelul postului vacant. Comisia de selecție de la UVT ia în considerare indici bibliometrici, precum și criterii calitative precum predarea, supervizarea, mentorat, managementul cercetării, activitățile de conștientizare publică, transferul și schimbul de cunoștințe, brevetele și finanțarea cercetării (articolul 25. (1) din Metodologia privind organizarea de concursuri pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante în departamentele academice ale UUT și examene de promovare în cariera didactică la UUT & Art. 16 (1) din Metodologia de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor de cercetare vacante din structurile de cercetare al Universității de Vest din Timișoara (Anexa 3.1)).</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf (ed. XIV) • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT-actualizare-2024.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale:

		<p>încurajate pentru a îmbunătăți calitatea procesului de recrutare.</p>	<p>https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pachetul de informații pentru tineri cercetători/cercetare postdoctorală UVT https://www.uvt.ro/en/cercetare/doctorat/studii-universitare-post-doctorat/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducerea unor criterii suplimentare pentru pozițiile academice superioare, concentrându-se pe strângerea de fonduri, impactul social, portofoliul internațional (inclusiv mobilitatea și colaborarea cu universități importante), experiența de predare străină și independența în cercetare;
17. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor (Cod)	+/-	<p>Variațiile activității profesionale ale candidaților nu sunt privite ca un dezavantaj în timpul procesului de selecție la UVT. Candidații sunt obligați să furnizeze documente justificative precum contracte de muncă, certificate de vechime în muncă și decizii de verificare a informațiilor furnizate în CV-ul lor.</p> <p>Mai mult, includerea unor astfel de aspecte suplimentare în evaluare poate fi un plus pentru procesul de recrutare.</p>	<p>Practica curentă La UVT, candidații sunt selectați pe baza meritului lor, iar pauzele de carieră sau variațiile în ordinea cronologică a CV-urilor nu sunt penalizate în timpul procesului de selecție.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Procedura de ocupare a unui post liber pentru personal nedidactic https://tinyurl.com/2pwufjwp • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf • Pachetul de informații pentru tineri cercetători/cercetare postdoctorală UVT https://www.uvt.ro/en/cercetare/doctorat/studii-universitare-post-doctorat/ <p>Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT_actualizare-2024.pdf</p> <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variațiile activității profesionale ale candidaților pot fi inserate ca criterii de evaluare; • Este important să se precizeze clar tipul de CV, fie el Europass sau alt format, întrucât unele CV-uri nu au urmat structura așteptată, folosind un design comun;

			<ul style="list-style-type: none"> ● Ar fi util de menționat că experiența anterioară a candidatului, chiar dacă este dintr-un domeniu diferit, poate fi relevantă pentru postul actual. Oferirea de exemple concrete poate ilustra acest lucru și poate promova interdisciplinaritatea și transdisciplinaritatea, precum și extinderea actului creativ în alte domenii; ● Fiecare candidat trebuie să depună atât un CV în limba română, cât și unul în engleză, care să menționeze variațiile de lucru ale candidatului în CV și să precizeze cum ar putea fi utilizată experiența anterioară în noul loc de muncă și în domeniul ales, eventual însoțit de dovezi (după cum este necesar). pentru voluntariat) ca atașamente la CV-uri;
18. Recunoaștere a experienței de mobilitate (Cod)	+/-	<p>La UVT, promovarea activităților de internaționalizare este inclusă printre prioritățile strategice ale instituției, pentru a încuraja personalul universitar și academic să participe la mobilități internaționale pentru cercetare, predare sau, învățare și la evenimente științifice sau educaționale. Această abordare servește drept bază pentru îmbunătățirea cooperării internaționale, sporirea vizibilității universității și asigurarea unui mediu de predare și cercetare mai calitativ. îmbunatatire a calitatii</p> <p>Cu toate acestea, nu sunt luate în considerare criteriile specifice privind activitățile desfășurate în cadrul unor instituții internaționale proeminente în scopuri de numire sau recrutare.</p> <p>În plus, în timp ce mobilitățile Erasmus+ sunt foarte încurajate și într-adevăr valoroase pentru îmbunătățirea practicilor de predare și, în general, pentru promovarea cooperării academice internaționale, s-ar putea pune mai mult accent pe mobilitățile de cercetare și/sau pe granturile de cercetare pentru vizitare în instituții de cercetare repute.</p> <p>Nu sunt furnizate criteriile de selecție pentru a lua în considerare mobilitatea sectorială sau disciplinară de cercetare.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>În prezent, UVT sprijină personalul academic prin acordarea de asistență financiară pentru participarea acestora la cel puțin un eveniment științific în străinătate și finanțează mobilitatea internațională pentru studenți și doctoranzi. Această experiență de mobilitate este privită ca un aspect benefic al dezvoltării carierei pentru personalul didactic și de cercetare. Universitatea încurajează puternic predarea și formarea în cadrul programului Erasmus+, considerând-o o realizare pozitivă în experiența candidaților. În plus, sunt disponibile și alte oportunități de finanțare, cum ar fi fonduri de cercetare. Practicile actuale de stimulare a mobilității cercetătorilor în cadrul Alianței Universitare Europene includ organizarea de evenimente de potrivire pentru a facilita colaborările, furnizarea de acces la infrastructură comună și hub-uri tematice de cercetare și inovare (R&I) și oferirea de sprijin prin programe precum PNRR I8 pentru cercetătorii mobili sosiți. Aceste inițiative urmăresc să îmbunătățească colaborarea transfrontalieră, să încurajeze schimbul de cunoștințe și să sprijine dezvoltarea de proiecte de cercetare inovatoare în cadrul instituțiilor membre ale alianței.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Strategia de internaționalizare a UVT: https://tinyurl.com/2db8xut7 ● Bursă UVT pentru mobilitate internațională pentru personal https://ri.uvt.ro/programul-de-mobilitati-erasmus/ ● Reglementările UVT privind mobilitățile internaționale în timpul studiilor doctorale/postdoctorale: https://tinyurl.com/mr374fjx ● Procedura de acordare a mobilității ERASMUS+ personalului UVT https://ri.uvt.ro/programul-de-mobilitati-erasmus/erasmus-incoming-mobilitati-de-predare-si-formare/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ar trebui furnizate detalii mai ușor accesibile pe site-ul UVT privind mobilitățile;

<p>19. Recunoaștere a calificărilor (Cod)</p>	<p>+/-</p>	<p>Calificarea profesională a fiecărui candidat este evaluată individual, în conformitate cu cadrul legal național. Criteriile de evaluare pentru avansarea în carieră iau în considerare diverse realizări științifice specifice fiecărui domeniu științific, cum ar fi editarea în reviste, calitatea de revizor, prezentarea discursurilor principale la conferințe, statutul de membru al asociațiilor profesionale și alte calificări profesionale. În cadrul evaluării anuale se ia în considerare și activitatea științifică a cadrelor universitare, folosind aceste criterii.</p> <p>Din păcate, aceste criterii nu sunt aplicate uniform din cauza eterogenității reglementărilor naționale în diferite domenii. În ciuda acestui fapt, multe dintre aspectele menționate mai sus nu sunt considerate criterii suplimentare pentru toate domeniile UVT.</p>	<p>Practica curentă UVT aderă la cadrul legal național și la standardele științifice naționale pentru recunoașterea calificărilor. Conform Ordinelor 5921, 5922 și 5923/2016, universitatea recunoaște diplomele și diplomele de doctorat în științe sau domenii profesionale obținute în străinătate. Pe parcursul procesului de selecție, comisia de selecție ia în considerare diferite calificări relevante pentru post. Evaluarea anuală a activităților personalului universitar se bazează pe o listă de criterii din raportul de activitate de cercetare științifică. Raportul este revizuit și aprobat în fiecare an de Consiliul științific al universității și Senatul universitar (Indicatorii pentru Raportarea activității de cercetare științifică).</p> <p>În plus, programul Start Grant include o cerință pentru o perioadă de mobilitate de o lună în timpul perioadei de grant, îmbunătățind și mai mult colaborarea internațională și transferul de cunoștințe între cercetători.</p> <p>Reglementări interne - Metodologia de recunoaștere în cadrul UVT a doctoratului. Diplomă și diplomă de doctorat în științe sau domenii profesionale Certificate și diplome acordate de instituții de învățământ superior acreditate străine: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie_privind_recunoasterea_titlului_de_doctor.pdf - Metodologia de recunoaștere a posturilor de învățământ superior acordate de instituții de învățământ superior acreditate străine: https://tinyurl.com/4vw8p2xr</p> <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Proceduri automate de calificare / experiență / recunoaștere a expertizei pentru cercetătorii care provin din anumite organizații academice; ● Crearea unui cadru formal pentru recunoașterea/acordarea micro-acreditărilor;
<p>20. Senioritate (Cod)</p>	<p>++</p>	<p>Cu excepția posturilor de cercetător, care au o cerință națională pentru o vechime minimă în învățământul superior sau în cercetare, posturile academice nu au restricții de vârstă sau cerințe de serviciu. Legea privind statutul personalului de cercetare și dezvoltare (319/2003) specifică vechimea în muncă necesară pentru diferite niveluri de cercetător (de exemplu, R1 necesită cel puțin 2 ani în studii superioare sau cercetare).</p>	<p>Practica curentă Personalul permanent de predare și cercetare are vârsta de pensionare de 65 de ani, dar poate continua să lucreze dacă îndeplinesc atât cerințele naționale, cât și cerințele UVT.</p> <p>Legislația națională</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Legea privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare (Legea nr. 319/2003) <p>Reglementari interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Legea Națională a Educației (Legea nr. 1/2011)

		De remarcat este faptul că UVT acordă o atenție deosebită cadrelor universitare pensionari, seniorii cu rezultate deosebite fiind implicați atât în activități didactice, cât și în conferințe seniori în calitate de profesori emeriti.	Reglementări interne <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia privind relația dintre UVT și personalul didactic și de cercetare după vârsta de pensionare: https://tinyurl.com/4mbbtknb • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf (ed. XIV) • Metodologia de ocupare a posturilor de cercetare vacante în structurile de cercetare ale UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT-actualizare-2024.pdf
21. Numiri postdoctorale (Cod)	+/-	<p>Reguli și reglementări clare guvernează numirea cercetătorilor postdoctorali, cu durata contractului de muncă sau bursă stabilită de regulamentele interne și metodologiile de selecție. Pentru cercetătorii postdoctorali români, durata contractului de muncă este determinată de reglementări interne, în timp ce bursele postdoctorale internaționale au o durată determinată.</p> <p>Se observă o ușoară lipsă în promovarea recrutărilor postdoctorale la nivel internațional, deși acest proces susține puternic internaționalizarea și vizibilitatea UVT.</p>	Practica curentă Selecția cercetătorilor postdoctorali urmează Regulamentul UVT pentru studiile doctorale și postdoctorale și Metodologia de admitere la programele postdoctorale de cercetare avansată. Cercetătorii postdoctorali cu salarii cofinanțate de la UVT au o durată minimă a contractului de muncă de un an și o durată maximă de doi ani. De asemenea, la nivel universitar sunt implementate diverse proiecte de cercetare, inclusiv post-doctorat, dar aceste proiecte au un caracter variabil. Legislația națională <ul style="list-style-type: none"> • OME 3080/2024 Regulamentul-cadru privind studiile doctorale • LIS 199/2023: Legea Învățământului Superior Reglementări interne Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulament-organizare-si-desfasurare-studii-de-doctorat.pdf , https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf Metodologia de admitere la programe postdoctorale de cercetare avansată: https://tinyurl.com/35uhhrp6 Admiterea la studii postdoctorale este disponibilă la adresa web: https://www.uvt.ro/en/cercetare/doctorat/studii-universitare-post-doctorat/ Apel de candidaturi UVT Studii postdoctorale https://tinyurl.com/ezep6ck3 Calendarul de admitere postdoctoral UVT 2024 https://tinyurl.com/cknks97x Admitere postdoctorală UVT - Conținutul proiectului de cercetare https://tinyurl.com/47mkmhdd Posturile postdoctorale sunt anunțate la:

			<p>- nivel instituțional, pe site-ul universității https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf</p> <p>- la nivel național, pe site-ul Ministerului Educației și Cercetării, https://jobs.research.gov.ro.</p> <p>- nivel internațional, pe platformele EURAXESS Cercetători în mișcare, https://euraxess.ec.europa.eu/jobs;</p> <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensificarea promovării postdoc-urilor UVT la nivel internațional, tot pe un site de specialitate contra cost care se va alege ulterior între https://www.eurosciencejobs.com/jobs/postdoc și https://www.postdocjobs.com/;
Condiții de muncă și securitate socială			
22. Recunoașterea profesiei	++	Cercetătorii sunt recunoscuți ca având propria profesie, conform legislației naționale relevante. Profesia academică are, ca activități principale, predarea și cercetarea. Fiecare activitate are egală recunoaștere și statut profesional. În plus, tinerii cercetători și doctoranzi au acces la serviciile și resursele UVT la egalitate cu personalul academic al UVT.	<p>Practica curentă</p> <p>Cercetătorii UVT (de la R1 la R4) sunt recunoscuți ca profesioniști și membri activi ai comunității academice. Majoritatea reglementărilor interne includ atât personalul didactic, cât și personalul de cercetare, singura diferență fiind conținutul postului (adică, lipsa activităților de predare obligatorii pentru cercetători). Resursele instituționale sunt, de asemenea, disponibile pentru tinerii cercetători și doctoranzi (drepturi de acces la servicii IT, baze de date, abonamente, precum și recompense interne pentru rezultatele cercetării).</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a posturilor vacante de predare și cercetare https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Reglementări privind studiile doctorale și postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/, https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf • Regulamentul UVT privind recunoașterea perioadelor de studii și/sau de formare efectuate de studenți în cadrul mobilității internaționale http://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2_Regulament-recunoastere-perioade_ENG.pdf

			<p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pot fi oferite mai multe recomandări cu privire la parteneriate, programe de schimb și grupuri de cercetare. Acest lucru ar putea fi realizat mai ușor dacă ar exista o bază de date unificată cu toți cercetătorii UVT și expertiza acestora;
23. Mediul de cercetare	+/-	<p>UVT respectă toate reglementările naționale / internaționale de sănătate și siguranță.</p> <p>UVT, dincolo de departamentele facultății, are mai multe centre de cercetare subordonate departamentelor respective. Facultățile, centrele de cercetare, alături de Institutul Avansat de Cercetare a Mediului al UVT cuprind comunitatea de cercetare și calea principală pentru cercetare/ experimentare/ testare.</p> <p>Infrastructura de cercetare necesară este asigurată de UVT, totuși există o nevoie constantă de pregătire (în special pentru tinerii cercetători), precum și de actualizare/ dezvoltare a infrastructurii.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Universitatea de Vest din Timișoara este în prezent una dintre puținele universități din România care și-a construit propriul institut de cercetare multidisciplinar. Institutul Avansat de Cercetare a Mediului al UVT, finanțat prin bugetul național, oferă capacitate de infrastructură suplimentară pentru a suplimenta infrastructura de cercetare existentă a UVT, precum și permite noi oportunități cercetătorilor (tineri și consacrați) de a-și implementa proiectele de cercetare. Infrastructura actuală a UVT se referă la cele 42 de facilități de cercetare, 73 de laboratoare, 301 de echipamente, ceea ce permite UVT să ofere 50 de servicii într-o varietate de domenii.</p> <p>Respectare norme PSI</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Infrastructura de cercetare a UVT: https://tinyurl.com/4vv8sbrn ● Reglementările privind siguranța muncii se găsesc în Capitolul II al Regulamentului General de Interior al UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf ● Regulament privind organizarea și funcționarea Institutului Avansat de Cercetare a Mediului al UVT: https://tinyurl.com/5n9aphzn <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creșterea pregătirii periodice pentru dezvoltarea profesională a cercetătorilor, în funcție de nevoile identificate (competențe tehnice și soft, pregătire pentru securitatea muncii); ● Finalizarea investițiilor planificate, atragerea de finanțare pentru dezvoltarea în continuare a infrastructurii de cercetare și dezvoltare a UVT Ex.: pregătirea spațiilor de coworking pentru activități de cercetare);
24. Condiții de muncă	+/-	<p>În conformitate cu legislația națională, activitatea de cercetare a UVT este reglementată prin contracte colective și individuale de muncă.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Cercetătorii UVT au contracte individuale de muncă, cu normă întreagă sau parțială, cu program de lucru fix sau flexibil (mai ales în granturi/contracte/proiecte). Contractele pot fi titularizate sau pe durată fixă (din nou, mai ales în granturi/contracte/proiecte). Accesul la infrastructura de cercetare, resurse științifice (baze de date, cărți electronice), servicii IT</p>

		<p>Programul de lucru și condițiile de lucru ale angajaților sunt stabilite prin Regulamentul intern, disponibil public pe site-ul web UVT.s.</p> <p>Condițiile de lucru la distanță/munca la distanță/munca la domiciliu nu sunt implementate, întrucât legislația națională care afectează acest tip de muncă a fost eliminată ca urmare a încetării restricțiilor impuse de pandemia de Covid-19.</p>	<p>(platformă de e-learning, conferință video; unitate pentru partajarea și transferul de fișiere, acces la software și abonamente în scopuri de cercetare etc.) este disponibil tuturor cadrelor academice. personal. Cercetătorii sunt, de asemenea, sprijiniți cu granturile de tip START (pentru noile intrări), precum și cu granturile de tip Develop.</p> <p>Conform legislației actuale, la UVT, programul de lucru pentru cercetători și cadre didactice este flexibil. Contractele de muncă din cadrul proiectelor de cercetare includ timp de lucru flexibil, distribuit inegal, iar volumul de muncă variază în funcție de postul specific, de la un număr limitat de ore pe lună la maximum 8 ore pe zi.</p> <p>În plus, conform legislației naționale și la nivel UVT, angajații au următoarele drepturi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • concediu parental; • zile libere acordate pentru urgențe familiale; • opțiunea de a lucra de la distanță (telecommuting și lucru de acasă); • zile suplimentare de concediu pentru persoanele cu dizabilități. <p>Această flexibilitate permite angajaților să își organizeze mai bine programul de lucru pentru a răspunde nevoilor lor specifice, permițându-le astfel să facă față mai bine activităților de cercetare sau de predare. Volumul de lucru variabil și orele de lucru flexibile permit angajaților să își ajusteze programul în funcție de nevoile specifice ale proiectului și să lucreze în timpul orelor cele mai eficiente pentru ei.</p> <p>Mai mult, aceste beneficii contribuie la îmbunătățirea calității vieții angajaților și la creșterea productivității acestora la locul de muncă.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul general de interior al UVT: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf • acces la literatura științifică http://www.bcut.ro/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea și implementarea reglementărilor interne privind condițiile de munca la distanță/la distanță/la domiciliu; • Continuarea granturilor de tip START, menținerea la zi a granturilor de tip Develop (la echivalentul 1.000 Euro);
25. Stabilitatea și permanența	++	În cadrul UVT, fluctuația personalului este scăzută. Legislația națională este respectată de toți angajații, iar accesul la diferite posturi academice se acordă printr-un proces de selecție publică.	<p>Practica curentă</p> <p>În UVT, contractul de muncă pentru cercetători poate fi pe durată determinată (noi intrări) și contract de titularizare. Contractul pe durată determinată este pe trei ani și poate fi prelungit o singură dată sau transformat în funcție de titularizare. Toți cercetătorii, indiferent de tipul</p>

locului de muncă			<p>contractului, au aceleași drepturi și obligații de muncă conform Regulamentului Muncii din România (Legea nr. 51/2003), Legea privind statutul personalului din cercetare și dezvoltare (Legea nr. 319/2003), Legea națională. al Educației (Legea nr. 1/2011), și în conformitate cu reglementările interne (Regulamentul Intern General). UVT informează angajații cu un termen determinat cu privire la locurile de muncă permanente disponibile și sprijină cererile acestora pentru a spori stabilitatea condițiilor de angajare.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de ocupare a postului de predare și cercetare vacant, pozitii https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf • Reglementări interne generale https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf
26. Finanțare și salarii	++	Remunerația angajaților UVT este reglementată de legislația națională. Contractele de muncă pentru proiecte respectă reglementările naționale și prevederile de grant corespunzătoare.	<p>Practica curentă</p> <p>În funcție de succesul fiecărui angajat, UVT finanțează multe tipuri de stimulente pentru personalul său didactic și de cercetare cu un salariu suplimentar (pe bază de recompensă), precum și:</p> <ul style="list-style-type: none"> - compensații suplimentare pentru participarea la granturi și proiecte de cercetare; - sume pentru cheltuieli legate de activitatea de cercetare; - rambursarea cheltuielilor de participare la conferințe internaționale; - plata managerilor de proiect care au primit cel puțin 80% din punctajul maxim la concursul de granturi; - majorări lunare la salariul de bază pentru managerii de proiect pe un an în funcție de numărul și tipul publicațiilor; - acoperirea costurilor asociate cu nevoile de cercetare, predare și dezvoltare profesională prin granturi de tip Develop. - costuri de publicare (acces deschis, recompensarea celor care publică), 50% din costurile indirecte din bugetele proiectelor sunt puse la dispoziția directorilor de proiect pentru a acoperi nevoile de cercetare, participarea la conferințe. - distincții de merit (recompense suplimentare) pentru rezultatele cercetării; <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglementări interne pentru stimularea performanțelor de cercetare la UVT https://tinyurl.com/y8uj6thd • Remunerația personalului didactic și de cercetare https://tinyurl.com/bdeffeu

27. Echilibrul de gen	+/-	Echilibrul de gen este o prioritate strategică pentru UVT, conform Planului de egalitate de gen. Genul nu este un criteriu de evaluare și nu are loc nicio discriminare de gen în timpul recrutării și selecției. Conform Planului, sunt planificate acțiuni și măsuri specifice pentru perioada 2020-2025 pentru promovarea, sprijinirea și monitorizarea acțiunilor pentru egalitatea de gen.	<p>Practica curentă UVT promovează, sprijină și monitorizează egalitatea de gen în cercetarea științifică și în viața academică în general, conform valorilor și principiilor naționale și europene. Se înregistrează diferențe semnificative în distribuția pe sexe pe domenii științifice, cu un număr mai mic de femei în inginerie, comparativ cu domeniile științelor sociale și umaniste. Echilibrul de gen este în practică realizat, întrucât 3 din 6 prorectori sunt femei. Un echilibru relativ se realizează și la nivelul facultății, 4 din 11 decani ai facultății fiind femei.</p> <p>În ceea ce privește personalul didactic și de cercetare din facultăți, se observă un echilibru de gen în 4 facultăți, 2 facultăți au femeile subreprezentate, în timp ce în 5 facultăți, femeile sunt suprareprezentate.</p> <p>Conform Planului pentru egalitatea de gen, sunt planificate obiective strategice și acțiuni specifice pentru 2020-2025, astfel încât să crească gradul de conștientizare și să promoveze o cultură care integrează perspectiva de gen în viața academică a UVT.</p> <p>UVT are, de asemenea, un Centru de cercetare interdisciplinar pentru studii de gen, care se concentrează pe problemele de gen.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planul de egalitate de gen la Universitatea de Vest din Timișoara https://tinyurl.com/2y5wfvje <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tema nediscriminării (și componenta echilibrului de gen) va fi inclusă în evenimentul bianual de introducere și perfecționare pentru comunitatea academică și de cercetare, împreună cu principiile etice, IPR și colab. • Includeți o componentă de echilibru de gen în sondajul obișnuit de satisfacție • Includerea problemei echilibrului de gen în cursul de etică.
28. Dezvoltarea carierei	+/-	UVT organizează periodic formare și carieră evenimente de dezvoltare.	<p>Practica curentă UVT promovează dezvoltarea profesională a angajaților săi prin oferirea de evenimente de formare și carieră, prin stimularea participării personalului la mobilități, training și evenimente științifice.</p> <p>UVT are, de asemenea, structuri menite să susțină munca cercetătorilor și implementarea cu succes a proiectelor/granturilor acestora, precum și servicii de consiliere privind procesul de scriere și implementarea proiectelor. Acesta propune programe interne și burse pentru a stimula dezvoltarea carierei tinerilor cercetători. Centrul de consiliere în carieră al UVT oferă activități de consiliere pentru studenți (inclusiv doctoranzi) la cerere.</p>

			<p>Finanțarea dezvoltării carierei/profesionale prin Develop Grant - Prin Develop Grant și programele interne U InnoVaTe, dezvoltarea carierei în cercetare este îmbunătățită cu resurse dedicate care se aliniază îndeaproape cu misiunile și obiectivele strategice ale Universității. Aceste programe urmăresc să sprijine și să împuternicească cercetătorii, oferind oportunități personalizate de creștere și avansare profesională în domeniile lor respective.</p> <p>CECOCE Vest oferă servicii de consiliere și orientare în carieră, precum și mentorat și formare pentru cercetători (https://cecocevest.uvt.ro/servicii-avansate-de-orientare-in-cariera-de-cercetator/)</p> <p>Centrul de Dezvoltare Academică organizează și ateliere privind procesul educațional (https://cda.uvt.ro/)</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulament privind Centrul de consiliere în carieră al UVT https://tinyurl.com/yt2xd6dp <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unui ghid de dezvoltare a carierei pentru cercetători; • Mai multe oportunități (adică, formare) pentru îmbunătățirea competențelor în cercetare; • Colaborare cu parteneri industriali (eventual cu doctori industriali și/sau detașări între parteneri academici și non-universitari);
29. Valoarea mobilității	++	<p>Mobilitățile internaționale sunt foarte încurajate pentru doctoranzi și personalul academic al Universitatea de Vest din Timișoara, cu un accent deosebit pe mobilitățile Erasmus+, participarea la conferințe și evenimente științifice internaționale, formare sau alte activități desfășurate în străinătate sau în echipe internaționale.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>UVT participă la programul ERASMUS+ și la programul de granturi SEE (care sprijină schimburile de profesori și studenți între România, Norvegia, Islanda și Liechtenstein). Universitatea oferă granturi de mobilitate pentru personalul universitar organizațiilor internaționale de cercetare sau de formare internațională în cercetare și burse pentru cercetare în străinătate.</p> <p>Acceptarea finanțării/granturilor (complet portabil) - UVT oferă asistență</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia de internaționalizare a UVT https://tinyurl.com/2db8xut7 • Bursă UVT pentru mobilitate internațională pentru personal https://ri.uvt.ro/programul-de-mobilitati-erasmus/erasmus-outgoing-mobilitati-de-predare-si-formare/ • Reglementările UVT privind studiile doctorale/postdoctorale: https://www.uvt.ro/cercetare/doctorat/,

			https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A2-Metodologie-admitere-programe-postdoc-la-UVT.pdf <ul style="list-style-type: none"> • Procedura de acordare a mobilității ERASMUS+ personalului UVT https://ri.uvt.ro/programul-de-mobilitati-erasmus/erasmus-outgoing-mobilitati-de-predare-si-formare/
30. Acces la consiliere în carieră	+/-	Consilierea în carieră este oferită prin Centrul de consiliere în carieră, împreună cu informațiile oferite de Oficiul Internațional cu privire la burse și posturi deschise în cadrul instituțiilor partenere ale UVT sau finanțate în cadrul cooperării României cu țările străine.	<p>Practica curentă</p> <p>Decanul fiecărei facultăți, prodecanul pentru cercetare și Coordonatorii centrelor de cercetare sunt responsabili cu asigurarea carierei sfaturi privind oportunitățile de cercetare și traseele de carieră. Rectoratul, prin centrele sale de specialitate, oferă informații despre oportunități de carieră, burse, burse, posturi deschise și granturi sau alte programe menite să stimuleze dezvoltarea profesională.</p> <p>Festivalul de orientare a locurilor de muncă - pentru liceeni, cursul de Consiliere (care să includă promovarea carierei de cercetare în disciplină), Disciplina de consiliere în carieră destinat studenților de licență oferă îndrumare și suport cuprinzător în ceea ce privește traseele de carieră în cercetare. Acesta oferă studenților informații esențiale despre diverse oportunități disponibile în domeniul cercetării, ajutându-i să ia decizii informate cu privire la viitorul lor academic și profesional.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglementări privind Biroul de Management de Proiect al UVT http://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulations-for-the-Organization-and-Functioning-of-the-SupportTM-Center-1.pdf <ul style="list-style-type: none"> • Regulament privind Centrul de consiliere în carieră al UVT https://tinyurl.com/yt2xd6dp <ul style="list-style-type: none"> • CeCOCe Vest - suport de consiliere în carieră pentru cercetători https://cecocevest.uvt.ro/consiliere-si-orientare/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unui ghid de dezvoltare a carierei pentru cercetători; • Mai multe oportunități (adică, formare) pentru îmbunătățirea competențelor în cercetare;
31. Drepturi de proprietate intelectuală	+/-	Există proceduri dedicate pentru exploatarea comercială a rezultatelor cercetării, sub controlul Centrului de transfer tehnologic și inovare al UVT.	<p>Practica curentă</p> <p>Problemele de proprietate intelectuală din cadrul Universității de Vest din Timișoara sunt, în general, acoperite de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic. Se oferă cursuri periodice de formare și sprijin administrativ pentru recunoașterea și protecția drepturilor de proprietate intelectuală generate ca urmare a activităților de cercetare, dezvoltare, inovare.</p>

			<p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reglementări privind Centrul de Transfer Tehnologic și Inovare al UVT: https://www.uvt.ro/en/cercetare/cercetare-si-inovare/inovare-si-transfer-tehnologic/ • Regulamentul privind gestionarea drepturilor de proprietate intelectuală în UVT: https://www.uvt.ro/en/cercetare/cercetare-si-inovare/inovare-si-transfer-tehnologic/proprietate-intelectuala-in-uvt/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • O mai bună diseminare a suportului oferit de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic, care găzduiește un Oficiu pentru Proprietate Intelectuală specializat în Proprietate Intelectuală; • Adoptarea unui regulament privind crearea de start-up-uri și spin-off academice care să valorifice rezultatele cercetării;
32. Co-autorat	++	<p>Contribuțiile la cercetare ale fiecărui autor sunt recunoscute conform legislației naționale și practicilor internaționale, în funcție de contribuțiile individuale și fără discriminare de niciun fel. Nu este implementat un cadru clar pentru a oferi un proces pas cu pas în ceea ce privește co-autoratul, din cauza ordinii diferite de autori și a statutului de autor principal în diferite domenii de cercetare. Cu toate acestea, este în vigoare un ghid privind recunoașterea fiecărei contribuții în cadrul unui demers de cercetare.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Coautoratul este decis, de la caz la caz, în funcție de munca/contribuția individuală într-un rezultat al cercetării, de către fiecare echipă de cercetare. Consimțământul individual și acordul general al tuturor autorilor sunt necesare în conformitate cu ghidul UVT existent, respectând în același timp orice reglementare etică relevantă (dacă este necesar) atât în ceea ce privește publicarea, cât și protecția IP.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul UVT privind cercetarea științifică și creația academică: https://tinyurl.com/yu5v9xfr • Codul de etică și deontologie UVT https://shorturl.at/yGNSA • Comisia de Etică Academică și Deontologie: https://tinyurl.com/yehj9396
33. Predare	++	<p>Dezvoltarea abilităților de predare ale personalului academic este un aspect important al vieții academice la UVT. Departamentul de Formare a Profesorilor este o structură a UVT implicată în acest proces. Cercetătorii pot fi implicați în activități de predare în funcție de contractul lor de muncă (finanțat de UVT sau finanțat prin granturi).</p>	<p>Practica curentă</p> <p>UVT sprijină dezvoltarea abilităților de predare prin Departamentul de Formare a Profesorilor. Organizează și desfășoară programe de pregătire psihopedagogică pentru profesia de cadru didactic, inclusiv două niveluri, nivelul I pentru pregătirea absolvenților care au dreptul de a ocupa funcții didactice în învățământul preșcolar, primar și gimnazial, iar nivelul II pregătește absolvenții care sunt autorizați să desfășoare activități didactice. posturi în învățământul liceal, postliceal și universitar. Centrul de Dezvoltare Academică organizează și ateliere de lucru privind procesul educațional.</p>

			<p>Doctoranzii au posibilitatea de a preda, ca parte a indicatorilor lor, dar nu este obligatoriu pentru toți (doar studenții cu normă întreagă)</p> <p>Programele de master/doctorat sunt orientate spre cercetare (diseminarea rezultatelor cercetării)</p> <p>https://dppd.uvt.ro/</p> <p>https://cda.uvt.ro/</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia de organizare a Departamentului de Formare a Profesorilor https://tinyurl.com/2xyy48wc • Regulament privind Sistemul de Salarizare și Încărcăturile Didactice https://tinyurl.com/3mwzvwms
34. Reclamații/ contestații	++	Contestațiile sunt soluționate cu respectarea metodologiilor și reglementărilor interne, cu un rol-cheie jucat de Comisia de Etică și Deontologie Universitară.	<p>Practica curentă</p> <p>Plângerile privind problemele etice sunt soluționate de Comisia de Etică și Deontologie Universitară.</p> <p>Comisiile de disciplină ale facultăților pot fi contactate pentru alte dispute sau reclamații. Există un proces de mediere pentru doctoranzi atunci când pot apărea dezacorduri sau probleme cu conducătorii.</p> <p>Se face un raport anual (public), aprobat de Senat.</p> <p>Toate metodologiile UVT conțin un segment de reclamații/contestații, în conformitate cu reglementările la nivel național/UVT.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul privind Comisia de Etică și Deontologie Universitară https://tinyurl.com/yehj9396 • Regulamentul privind Comisiile de analiză a abaterilor: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/ROI-UVT-ed.-3-HS-63-27.07.2018-1.pdf
35. Participarea în organele de decizie	++	Personalul academic, inclusiv cercetători și doctoranzi, este reprezentat în cadrul Universității organisme de decizie (de exemplu, Institutul de Cercetare Avansată în Mediu, Consiliul științific, Senatul, Consiliul de Studii Doctorale Universitare etc.)	<p>Practica curentă</p> <p>Cercetătorii din cadrul UVT au aceleași drepturi de a fi aleși sau numiți în organele de decizie ca și personalul didactic. Astfel, cercetătorii sunt membri ai Consiliului de Administrație al Institutului de Cercetare Avansată în Mediu, în Consiliul Științific, în Senatul Universității.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta Universității de Vest din Timișoara https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-2.1.-Carta-UVT-2024.pdf • Regulamentul Comisiilor Senatului

			<p>https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/A3_Regulament-organizare-si-functionare-Senat-UVT_ENG.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul de funcționare al Institutului de Cercetări Avansate în Mediu https://tinyurl.com/7nhnt4fp • Metodologia de organizare și desfășurare a alegerilor la Universitatea de Vest din Timișoara https://tinyurl.com/4artm75j • Consiliul de cercetare științifică și creație academică: https://www.uvt.ro/cercetare/strategie-si-impact/consiliul-stiintific/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • O măsură concretă privind procesele de guvernare deschisă în managementul CDI, așa cum este subliniată în cel mai recent plan managerial, implică înființarea unor organisme decizionale transparente care să includă reprezentanți din diverse grupuri de părți interesate. Această măsură asigură raportarea publică regulată cu privire la activitățile de CDI, includerea mecanismelor de feedback pentru îmbunătățirea continuă și implementarea unei platforme cu acces deschis în care toate documentele, politicile și valorile de performanță relevante sunt ușor disponibile pentru comunitatea academică și public.
Antrenare și dezvoltare			
36. Relația cu supervizorii	+/-	<p>Pe parcursul studiilor doctorale, doctoranzii primesc îndrumare, feedback și consiliere de la coordonatorul de doctorat al școlii doctorale la care sunt înscriși, precum și de la comisia de supraveghere.</p> <p>De asemenea, periodic la nivelul școlii doctorale sau în relație directă cu coordonatorul tezei se prezintă periodic rapoarte de progres privind stadiul de implementare a cercetării doctorale.</p>	<p>Practica curentă</p> <p>Curriculumul școlilor doctorale ale UVT a fost actualizat în 2022, iar acum include o descriere a întregului progres academic (cursuri, mobilități, participare la conferințe). Doctoranzii participă, în afară de pregătirea de doctorat, la cursuri de dezvoltare personală, sub formă de ateliere/webinarii sau sesiuni de consiliere individuală (furnizate de Centrul de Consiliere și Planificarea Carierei). Atelierele sunt despre dezvoltarea abilităților de învățare eficiente, abilități socio-emoționale, abilități de planificare a carierei și abilități de angajare. Consilierea individuală are trei tipuri: consiliere educațională și vocațională, consiliere în carieră și consiliere pentru îmbunătățirea personală.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul privind doctoratul. studii: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulament-organizare-si-desfasurare-studii-de-doctorat.pdf • Metodologie pentru co-supervizor: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-co-tutele-si-doctorale-europene-.pdf

			<p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> ● O relație structurată între doctoranzi și conducătorii acestora va fi reglementată în Regulamentul actualizat privind studiile de doctorat și cercetătorii la începutul carierei; ● Crearea unui sondaj anual de evaluare pentru a evalua performanțele conducătorilor și/sau mentorilor de cercetare de către doctoranzi; ● Un plan anual obligatoriu de cercetare ar trebui inclus în fișa postului, cu indicatori clari, și ar trebui să se reflecte în activitatea lunară pentru tot personalul academic și cercetători. Conducătorul de nivel I/directorul departamentului are obligația de a urmări realizarea indicatorilor și va raporta conducerii structurii (Decani/Școala Doctorală);
37. Supervizare și sarcini manageriale	+/-	<p>La nivel universitar au fost organizate periodic sesiuni de instruire privind metodele și strategiile de accesare a liniilor de finanțare. Astfel, oamenii cu experiență care au gestionat proiecte de cercetare specifice unui anumit domeniu sau linii de finanțare sunt invitați să împărtășească propriile experiențe cu tinerii sau persoane care vor accesa în viitor acest tip de proiecte.</p> <p>De asemenea, în fiecare an cercetătorii seniori sunt invitați să mențină relația de colaborare cu universitatea, experiența profesională și didactică permițând un transfer de cunoștințe personalului didactic și cercetătorilor aflați la începutul carierei.</p>	<p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Regulamentul privind doctoratul. studii: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulament-organizare-si-desfasurare-studii-de-doctorat.pdf ● Metodologie pentru co-supervisor: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-co-tutele-si-doctorale-europene-.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <p>Formarea formatorilor</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Activitatea supraveghetorilor, a membrilor consiliilor consultative, a mentorilor postdoctorali poate fi îmbunătățită cu ajutorul unor sesiuni informative, schimburi de bune practici, adresate în special membrilor nou afiliați, care pot lua un caracter semi-formal. Fiecare școală doctorală ar trebui să organizeze astfel de sesiuni și întâlniri o dată pe an. Sesiunile anuale similare ar trebui să includă prezentări ale studenților doctoranzi și cercetătorilor postdoctorali pentru a-și îmbunătăți prezentarea și abilitățile de vorbire în public. În mod ideal, sesiunile ar trebui să aibă un statut interdisciplinar. Coordonatorii se vor concentra pe două priorități: oferirea unui context de învățare pentru doctorand în ceea ce privește teza (în cadrul universității și, de asemenea, la nivel internațional, și încurajarea studenților să participe la școala de vară, cursuri metodologice, scriere academică, schimburi etc.) și oferirea un context de învățare privind proiectul de cercetare (cum să devii eligibil pentru a aplica pentru o bursă de cercetare, cum să scrii și să implementezi un grant de cercetare).

<p>38. Continuarea dezvoltării profesionale</p>	<p>++</p>	<p>Doctoranzii au posibilitatea de a accesa resurse pentru programele de dezvoltare profesională și pentru participarea la manifestări științifice în conformitate cu metodologia de accesare de către doctoranzi a resurselor instituționale de formare profesională.</p> <p>De asemenea, personalul didactic și de cercetare nou angajat beneficiază de resurse dedicate pentru integrarea internă prin accesarea granturilor de tip START GRANT într-o competiție internă necompetitivă, sau Granturi de tip Develop.</p>	<p>Practica curentă UVT, prin expertiza Centrului de Dezvoltare Academică, oferă profesorilor și cercetătorilor posibilitatea de a participa la o serie de activități care vizează dezvoltarea competențelor profesionale. Astfel, o serie de workshop-uri dedicate dezvoltării abilităților didactice pentru o educație centrată pe student, seminarii dedicate predării online, implementarea programului UVT Teaching & Learning Brand:</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodologia resurselor disponibile doctoratului. studenți: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-resurse-institutionale-doctoranzi-editia-I.pdf • Metodologia START Grant: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-privind-implementarea-programului-START-GRANT.pdf • Centrul de Dezvoltare Academică: http://www.cda.uvt.ro/ <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesită îmbunătățiri: pentru doctoranzi: activitatea doctoranzilor ar putea fi integrată prin mijloace online sau evenimente la fața locului, oportunități de formare, care pot ajuta tinerii cercetători să-și dezvolte competențe etice și de integritate academică, dar să beneficieze și de pachete de cursuri opționale; • Necesită îmbunătățiri: pentru cercetătorii de la începutul carierei: ar trebui organizate anual mai multe sesiuni informative, cu participarea școlilor doctorale, pentru a informa doctoranzi, doctori, cercetători postdoctorali și asistenți de cercetare despre oportunitățile de formare și noile tendințe/instrumente/etc.
<p>39. Acces la formare în cercetare și dezvoltare continuă</p>	<p>++</p>	<p>UVT se preocupă de dezvoltarea profesională a personalului didactic și a cercetătorilor, indiferent de nivelul lor de expertiză și experiență. Astfel, începând cu anul 2022-2023, fiecare cadru didactic sau cercetător de la UVT poate accesa o sumă fixă pentru acoperirea cheltuielilor legate de dezvoltarea profesională, participarea la evenimente științifice sau de formare profesională.</p> <p>Resursele disponibile din proiectele de tip „dezvoltare instituțională” permit personalului didactic, cercetătorilor și doctoranzilor să participe la activități de dezvoltare</p>	<p>Pentru dezvoltarea abilităților de predare și cercetare, precum și pentru consolidarea parteneriatelor sau a rețelelor de cercetare, membrii comunității academice a UVT ar putea participa la proiectele de mobilitate ERASMUS +.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea metodologiei de grant: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-accesare-si-utilizare-a-granturilor-tip-DEVELOP_2024.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <p>Când un cercetător aflat la începutul carierei este angajat de UVT sau este promovat în UVT, se recomandă ca candidatul să includă un indicator specific în planul său de carieră, legat de</p>

		profesională și evenimente științifice internaționale care contribuie la dezvoltarea profesională și consolidarea competențelor existente.	participarea la programe de învățare pe tot parcursul vieții. Cercetătorul va fi încurajat să participe la formarea oferită ca pachet de UVT (cu ajutorul Centrului de Dezvoltare Academică și Centrului de Consiliere și Planificarea Carierei).
40. Supervizare	+/-	Pentru fiecare cercetător aflat în stadiu incipient există un supervisor direct care oferă feedback și îndrumări. Există o nevoie continuă de a îmbunătăți competențele supraveghetorilor pentru a oferi mentorat personalizat și eficient și pentru a le dezvolta leadershipul.	<p>Practica curentă</p> <p>Pentru studenții doctoranzi, supervizarea este o activitate clar definită în Regulamentul instituțional privind studiile doctorale la UVT.</p> <p>Pentru cercetătorii postdoctorali, activitatea este monitorizată de un mentor, care evaluează anual rezultatele muncii cercetătorilor postdoctorali.</p> <p>Reglementări interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul privind doctoratul. studii: https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Regulament-organizare-si-desfasurare-studii-de-doctorat.pdf <p>Sugestii de îmbunătățire</p> <p>Asistenților de cercetare li se va atribui un mentor de către șeful departamentului academic/de cercetare. Această activitate de mentorat va fi inclusă în fișa individuală a postului, fiecare mentor monitorizând cel mult trei cercetători/asistenți la începutul carierei. Cercetătorul de la începutul carierei va redacta un raport anual sau va depune autoevaluarea. Aceasta va fi evaluată de mentor, care va face recomandările cuvenite, urmând modelul oferit de metodologia de evaluare a activității personalului didactic din UVT.</p>