

TEMPLATE 4: PLAN DE ACȚIUNE

Numărul dosarului: 2024RO190832

Denumirea organizației în curs de evaluare:

[Universitatea Politehnica Timisoara](#)

Datele de contact ale organizației: Piața Victoriei, nr 2, Timisoara, Timis, 300006, Romania

SUBMISSION DATE: 15/05/2025

Lista abrevierilor:

CCOC – Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră

CEIA – Comisia de Etică și Integritate Academică

CITT – Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic

CNATDCU – Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare

CNFIS – Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior

DS – Școala Doctorală

DCD – Departamentul de Cercetare și Dezvoltare

DRI – Departamentul de Relații Internaționale

E3UDRES2 – Engaged and Entrepreneurial European University as Driver for European Smart and Sustainable Regions, an European University Alliance - network of higher education institutions located in Europe

ICER – Institutul de Cercetări pentru Energii Regenerabile

UPT – Universitatea Politehnica Timișoara

1. INFORMAȚII ORGANIZAȚIONALE

Vă rugăm să furnizați un număr limitat de indicatori cheie pentru organizația dumneavoastră.

*Indicatorii marcați * sunt obligatorii.*

PERSONAL & STUDENȚI	Echivalent Normă Întreagă
<i>Total cercetători = personal academic, deținători de burse de cercetare, deținători de burse, studenți la doctorat fie cu normă întreagă, fie cu jumătate de normă</i>	1121

<i>implicați în cercetare.</i>	
<i>Dintre care sunt internaționali (naționalitate străină)</i>	24
<i>Dintre care sunt finanțați extern (UVT este organizația gazdă).</i>	2
<i>Dintre care sunt femei</i>	444
<i>Dintre care sunt în stadiul R3 sau R4 = Cercetători cu un grad mare de autonomie, având de obicei statutul de Investigator Principal sau Profesor.</i>	562
<i>Dintre care sunt în stadiul R2 = în majoritatea organizațiilor corespunzând nivelului postdoctoral</i>	45
<i>Dintre care sunt în stadiul R1 = în majoritatea organizațiilor corespunzând nivelului doctoral</i>	514
<i>Numărul total de studenți (dacă este relevant)</i>	12913
<i>Numărul total de angajați (inclusiv management, personal administrativ, didactic și de cercetare)</i>	1427
FINANȚARE PENTRU CERCETARE (cifre pentru cel mai recent an fiscal)	€
<i>Bugetul anual total al organizației</i>	52.901.700
<i>Finanțare guvernamentală directă anuală a organizației (destinată cercetării)</i>	3.266.147
<i>Finanțare guvernamentală competitivă anuală (destinată cercetării, obținută în competiție cu alte organizații – inclusiv finanțare din fonduri UE)</i>	2.733.469
<i>Finanțare anuală din surse private, non-guvernamentale, destinată cercetării</i>	321.452
PROFILUL ORGANIZAȚIEI (o descriere foarte scurtă a organizației dvs., max. 100 de cuvinte)	
Înființată în 1920, Universitatea Politehnica Timișoara (UPT) a fost creată ca răspuns la una dintre nevoile societății românești de la acea vreme. Astăzi, oferta academică a UPT acoperă toate domeniile ingineriei, precum și arhitectura și științele comunicării. Cele 10 facultăți ale universității oferă programe educaționale pentru aproape 13.000 de studenți, dintre care 500 sunt doctoranzi. Aproximativ 600 de cadre didactice sunt afiliate celor 25 de departamente ale UPT, în timp ce personalul auxiliar și administrativ numără 820 de persoane. Strategia de cercetare a UPT este implementată prin 26 de centre de cercetare și un institut de cercetare (ICER), în care cadrele academice și cercetătorii deplinși dau viață ideilor lor inovatoare.	

2. PUNCTE FORTE ȘI SLABE ALE PRACTICII ACTUALE:

Vă rugăm să furnizați o imagine de ansamblu asupra organizației în ceea ce privește punctele tari și punctele slabe ale practicii curente, sub cele patru titluri tematice ale Cartei și Codului organizației dumneavoastră.

Titlu tematic al Cartei și Codului	PUNCTELE FORTE și PUNCTELE SLABE

Aspecte etice și profesionale	Puncte tari: PT1. Cadrele didactice și cercetătorii din UPT pot desfășura activități de cercetare în mai multe domenii științifice, majoritatea desfășurând cercetare multidisciplinară. PT2. Cercetătorii sunt familiarizați cu principiile și ghidurile etice stabilite în cadrul instituției noastre și consideră cercetarea lor relevantă pentru societate. PT3. Ghidurile privind respectarea principiilor drepturilor de proprietate intelectuală și modul de utilizare a datelor și rezultatelor cercetării sunt stipulate într-un set de regulamente/instrucțiuni interne. PT4. Performanța foarte bună în cercetare a cadrelor didactice/cercetătorilor din UPT este confirmată de clasamentele internaționale privind cercetarea (publicații și citări). PT5. Cercetătorii consideră că sistemul de evaluare al UPT este transparent, acoperind atât creativitatea în cercetare, cât și rezultatele obținute. PT6. UPT monitorizează periodic fluxul de publicații la nivel instituțional, ceea ce o ajută să analizeze intensitatea și originalitatea producției științifice. PT7. UPT recompensează cercetătorii performanți, oferind atât sprijin financiar pentru publicații, cât și salarii suplimentare corelate cu rezultatele cercetării. PT8. Un număr apreciabil de conducători de doctorat, care coordonează peste 500 de doctoranzi, reflectă un potențial ridicat pentru cercetare. PT9. UPT a înființat un Serviciu pentru Diversitate, Echitate și Incluziune cu scopul de a promova nediscriminarea și principiile societăților deschise. Puncte slabe: PS1. Rezultatele cercetării ale comunității academice din UPT sunt foarte eterogene, atât între cercetători, cât și între entitățile de cercetare. PS2. Capacitate limitată de a câștiga și coordona proiecte internaționale de cercetare. PS3. Managementul activităților de cercetare și practicile specifice de cercetare nu sunt prescrise într-un cadru unitar și nici larg diseminate. PS4. Doar o parte dintre cercetători sunt familiarizați cu obiectivele
-------------------------------	--

	strategice care guvernează activitatea lor de cercetare. PS5. Valorificarea și distribuirea rezultatelor cercetării, inclusiv etapele de comercializare de la concepte la tehnologii de vârf și marketing țintit, nu sunt în mod specific vizate de UPT. PS6. Lipsa unei proceduri operaționale privind sprijinul financiar acordat aplicanților pentru proiecte internaționale de cercetare. PS7. Lipsa unui cadru instituțional pentru transferul de cunoștințe de la cercetătorii cu experiență către cei tineri. PS8. Lipsa unui sistem informatizat pentru completarea rezultatelor activității de cercetare în vederea diverselor raportări.
Recrutare și selecție	Puncte tari: PT1. Criteriile de recrutare și selecție pentru fiecare poziție și grad academic sunt transparente și clare, respectând cadrul legal în vigoare. PT2. Potențialul general al candidaților ca cercetători este analizat corespunzător de către comisiile de selecție. PT3. Procesul instituțional al UPT recunoaște calificările și realizările persoanei, și nu reputația instituției unde acestea au fost obținute. PT4. Limita de vârstă, discriminările de orice fel sau întreruperile în carieră nu sunt considerate amenințări pentru dezvoltarea profesională a cercetătorilor. PT5. Cercetătorii (cadre didactice și cercetători exclusiv implicați în cercetare) cu poziții permanente în UPT reprezintă peste 90% din numărul total al cercetătorilor (excluzând doctoranzii). PT6. UPT a stabilit o procedură pentru menținerea în activitate a profesorilor care au atins vârsta de pensionare, pe baza unor criterii specifice ce indică calitatea și cantitatea activității lor. Puncte slabe: PS1. Procesul de recrutare este orientat în principal către candidații interni. PS2. Anunțarea posturilor vacante se face doar pe portaluri impuse de reglementările naționale și interne. PS3. Majoritatea doctoranzilor sunt angajați în afara UPT, iar activitățile lor nu sunt axate exclusiv pe cercetare. PS4. Cadrele didactice și cercetătorii UPT consideră că nivelul de

	recunoaștere a mobilității internaționale este insuficient. PS5. Număr redus de programe și oportunități pentru cercetătorii postdoctorali.
Condiții de muncă	Puncte tari: PT1. Majoritatea cercetătorilor UPT consideră că sunt recunoscuți ca profesioniști și că sunt tratați ca atare. PT2. UPT asigură stabilitatea condițiilor de angajare. Rata fluctuației personalului la nivelul UPT este redusă. PT3. UPT permite cercetătorilor să fie reprezentați în mod legitim în organismele decizionale. PT4. UPT promovează crearea unui mediu de cercetare stimulant. PT5. Există programe interne finanțate din venituri proprii UPT pentru susținerea activităților de cercetare (premii pentru publicații și contracte de cercetare). PT6. Peste 80% din bugetul de cercetare provine din finanțări anuale competitive de la guvern. PT7. La nivelul UPT se organizează târguri de carieră și workshopuri informative pentru tinerii cercetători. Puncte slabe: PS1. Cercetătorii au multiple roluri, majoritatea fiind implicați în activități didactice, sarcini administrative și diferite proiecte, ceea ce afectează negativ concentrarea asupra carierei de cercetare. PS2. UPT oferă consiliere de carieră și sprijin în plasarea profesională într-o măsură limitată. PS3. Lipsa unor reglementări interne privind munca la distanță / telemunca / munca de acasă. PS4. Colaborarea insuficientă cu industria pentru schimb de bune practici și proiecte comune de cercetare. PS5. UPT nu are implementată o procedură de coautorat care să stabilească modul de determinare a contribuției reale a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare.
Formare și dezvoltare	Puncte tari: PT1. Implicare crescută în proiecte de mobilitate internațională.

	PT2. Participare bună la activități de formare profesională și consultanță. PT3. Cadrele didactice ale UPT urmăresc în mod constant perfecționarea carierei prin actualizarea și extinderea periodică a competențelor și abilităților. PT4. Programele de formare continuă și perfecționare din cadrul UPT sunt accesibile gratuit și oferite într-o varietate adecvată. PT5. Peste jumătate dintre cercetători sunt încadrați în categoria cercetătorilor cu experiență. Puncte slabe: PS1. Mai puțin de 50% dintre cercetătorii UPT au experiență internațională. PS2. Doar o mică parte dintre doctoranzi continuă activitatea de cercetare în cadrul UPT sau în colaborare cu UPT după finalizarea studiilor doctorale. PS3. Nu există o procedură internă pentru co-tutela internațională a tezelor de doctorat. PS4. UPT nu a elaborat o politică privind dezvoltarea carierei academice care să urmărească formarea personalizată în funcție de nivelul de carieră și care să propună o abordare strategică pentru activitățile de mentorat și supervizare.
--	--

3. ACȚIUNI

Planul de acțiune și strategia HRS4R trebuie să fie publicate într-o secțiune ușor accesibilă pe site-ul web al organizației.

Vă rugăm să furnizați linkul web către pagina web dedicată strategiei de resurse umane a organizației:

*URL: https://www.upt.ro/Universitatea-Politehnica-Timisoara_en.html
https://www.upt.ro/Upt-Timisoara_hrs4r_346_en.html

Vă rugăm să completați o listă rezumativă a tuturor acțiunilor individuale care trebuie întreprinse în cadrul HRS4R al organizației dumneavoastră pentru a aborda punctele slabe sau punctele forte identificate în analiza decalajului.

ACȚIUNI propuse	Principiul/ Principiile GAP	Calendar (cel puțin pe trimestrul /semestru l anului)	Unitatea responsabilă	Indicator(i)/țintă(i)
<i>Text liber – maximum 100 de cuvinte</i>	<i>Recuperat din Analiza GAP</i>			
Acțiunea 1 – Îmbunătățirea strategiei OTM-R pentru a asigura o conformitate sporită cu principiile OTM- R, inclusiv transparență, egalitate de gen, nediscriminare	(+/-) 1. Libertatea de cercetare (++) 2. Principii etice (+/-) 5. Obligații contractuale și legale (+/-) 9. Implicare publică (++) 10. Nediscriminare (+/-) 12. Recrutare (+/-) 27. Echilibru de gen (+/-) 28. Dezvoltare a carierii	Luni 1 - 12	Comitetul de monitorizare a procesului, Comitetul de Implementare HRS4R, Departamentul de Resurse Umane, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Biroul pentru Incluziune și Diversitate	Integrarea strategiei HRS4R ca obiectiv strategic al UPT, inclus în planul strategic al universității. Elaborarea unei Strategii generale pentru Incluziune și Diversitate. Monitorizarea indicatorilor de incluziune și diversitate în raportul anual al Rectorului. Promovarea unei culturi a cercetării etice în cadrul comunității academice.
Acțiunea 2 – Proiectarea unei noi platforme digitale integrate pentru managementul rezultatelor cercetării	(+/-) 6. Responsabilitate (+/-) 8. Diseminarea și valorificarea rezultatelor (+/-) 11. Sisteme de evaluare/ apreciere (++) 22. Recunoașterea profesiei	Luni 7–18	Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Comitetul de Implementare HRS4R	Dezvoltarea unei platforme instituționale de cercetare care să colecteze toate rezultatele cercetării din UPT, în scopul analizelor interne și al raportărilor externe: - proiecte de cercetare - articole publicate în reviste - brevete - indicatori de performanță pentru persoane și

				departamente - mecanisme de raportare. Etape cheie: - proiectarea funcționalităților - programarea și găzduirea platformei - integrarea informațiilor primare despre cercetarea din UPT.
Acțiunea 3 – Elaborarea unui „Ghid al Cercetătorului” cu informații privind reglementările, procedurile, mecanismele de sprijin pentru cercetare și oportunitățile disponibile în cadrul UPT	(+/-) 1. Libertatea de cercetare (+/-) 5. Obligații contractuale și legale (+/-) 6. Responsabilitate (+/-) 7. Bune practici în cercetare (+/-) 21. Numirea post-doctoranzilor (Cod) (+/-) 24. Condiții de muncă (+/-) 31. Drepturi de proprietate intelectuală (+/-) 32. Coautorat (+/-) 37. Activități de supervizare și conducere (+/-) 40. Supervizare	Luni 13–24	Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Departamentul de Resurse Umane, Școlile doctorale, Comitetul de Implementare HRS4R	Publicarea Ghidului Cercetătorului, care va include: - regulamentul intern privind drepturile de proprietate intelectuală în UPT - reglementări interne privind munca la distanță și de acasă - reguli comune de raportare pentru cercetătorii postdoctorali - o metodologie pentru programele de doctorat în cotutelă - instrucțiuni de mentorat pentru cercetătorii aflați la început de carieră - instrumente de inteligență artificială pentru cercetare (descriere) - canale de informare.
Acțiunea 4 – Diseminarea bunelor practici, transferul de cunoștințe, informații și identificarea nevoilor de formare	(+/-) 4. Atitudine profesională (+/-) 6. Responsabilitate (+/-) 7. Bune practici în cercetare (+/-) 9. Implicare publică	Luni 1 -24	Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Departamentul de Relații Internaționale, Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic, Comitetul de	Webinare trimestriale de informare privind apelurile de cercetare. Crearea unui calendar al evenimentelor de

	(+/-) 23. Mediu de cercetare (+/-) 29. Valoarea mobilității (+/-) 30. Acces la consiliere în carieră (+/-) 39. Acces la formare în cercetare și dezvoltare continuă		Implementare HRS4R	cercetare cu implicarea comunității. Prezentarea acțiunilor COST în cadrul UPT. Proiectarea unui newsletter cu oportunități pentru cadrele didactice și cercetători. Organizarea de cursuri și seminare de formare continuă.
Acțiunea 5 – Analiza standardelor actuale privind excelența în cercetare și finanțarea aferentă. Propunerea și adoptarea unor măsuri consolidate.	(+/-) 4. Atitudine profesională (+/-) 11. Sisteme de evaluare/apreciere (+/-) 23. Mediu de cercetare	Luni 1 - 12	Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Școala Doctorală, Departamentul de Relații Internaționale, Comitetul de Implementare HRS4R	Proiectarea unui program intern de susținere financiară a excelenței în cercetare la nivelul UPT. Elaborarea unei proceduri operaționale pentru cofinanțarea proiectelor de cercetare. Implementarea unui sistem de monitorizare a atragerii de fonduri din mediul industrial.
Acțiunea 6 – Analiza procedurilor și metodologiei existente privind recrutarea și selecția cercetătorilor. Propunerea unui cadru actualizat de recrutare, aliniat cu Codul și Carta HRS4R.	(+/-) 12. Recrutare (+/-) 13. Recrutare (Cod) (+/-) 14. Selecție (Cod)	Luni 6 - 24	Departamentul de Resurse Umane, Departamentele academice, Comitetul de Implementare HRS4R	Creșterea gradului de conștientizare și respectare a principiilor OTM-R în rândul comitetelor de recrutare. Utilizarea platformelor internaționale de recrutare pentru posturile de cercetători.
Acțiunea 7 – Stabilirea și	(+/-) 11. Sisteme de evaluare/	Luni 13 - 24	Prorectorul pentru Cercetare Științifică,	Elaborarea unei metodologii pentru

validarea procesului de creare și integrare a grupurilor de cercetar	apreciere (+/-) 23. Mediu de cercetare (+/-) 24. Condiții de muncă (+/-) 37. Activități de supervizare și conducere (+/-) 39. Acces la formare în cercetare și dezvoltare continuă (+/-) 40. Supervizare		Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Școala Doctorală, Comitetul de Implementare HRS4R	Încurajarea cercetării interdisciplinare și sprijin financiar pentru grupurile de cercetare.
Acțiunea 8 – Plan de dezvoltare a carierei pentru cercetători	(+/-) 28. Dezvoltare a carierei (+/-) 39. Acces la formare în cercetare și dezvoltare continuă	Luni 3 - 9	Departamentele academice, Departamentul de Resurse Umane, Comitetul de Implementare HRS4R	Realizarea unei analize a dezvoltării carierei de către fiecare unitate de cercetare. Elaborarea de planuri de dezvoltare a carierei la nivel individual sau de grup. Identificarea doctoranzilor interesați de dezvoltarea unei cariere academice și implicarea acestora în contracte de cercetare.
Acțiunea 9 – Dezvoltarea unui Centru de Consiliere și Orientare în Carieră pentru cercetători	(+/-) 7. Bune practici în cercetare (++) 22. Recunoașterea profesiei (+/-) 23. Mediu de cercetare (+/-) 24. Condiții de muncă (+/-) 28. Dezvoltare a carierei (+/-) 39. Acces la formare în	Luni 9 - 18	Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Resurse Umane, Școala Doctorală, Comitetul de Implementare HRS4R	Înființarea unui Centru funcțional de Consiliere și Orientare în Carieră. Publicarea unui raport anual care va include o analiză a următorilor indicatori: - numărul de cercetători consiliați (în special din categoria R1) - gradul de satisfacție

	cercetare și dezvoltare continuă (+/-) 40. Supervizare			al beneficiarilor serviciilor - procentul cercetătorilor care raportează îmbunătățirea perspectivelor de carieră ca urmare a serviciilor oferite de centru.
Acțiunea 10 – Definirea și aprobarea Codului de Etică și Deontologie Profesională pentru cercetători	(+/-) 3. Responsabilitate profesională (+/-) 4. Atitudine profesională (+/-) 7. Bune practici în cercetare (+/-) 10. Nediscriminare (+/-) 22. Recunoașterea profesiei (+/-) 31. Drepturi de proprietate intelectuală (+/-) 34. Contestații/apeluri	Luni 13 - 24	Senatul UPT, Consiliul de Administrație al UPT, Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Resurse Umane, Comitetul de Implementare HRS4R	Cod de Etică și Deontologie Profesională pentru cercetători.
Acțiunea 11 – Dezvoltarea unei serii de workshopuri pentru dezbateră oportunităților de finanțare a cercetării la nivel național și european	(+/-) 4. Atitudine profesională (+/-) 6. Responsabilitate (+/-) 7. Bune practici în cercetare (+/-) 8. Diseminarea și valorificarea rezultatelor (+/-) 9. Implicare publică (+/-) 23. Mediu de cercetare (+/-) 28. Dezvoltare a carierei (+/-) 29. Valoarea mobilității	Luni 1 - 24	Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Școala Doctorală, Comitetul de Implementare HRS4R	Plan pentru seria de workshopuri, minimum 6 workshopuri/an, care să abordeze: - particularitățile apelurilor de cercetare - termene limită și condiții de eligibilitate - identificarea partenerilor de cercetare - cofinanțarea propunerilor de proiecte - prezentarea internă a cadrului de sprijin pentru cercetare.

	(+/-) 30. Acces la consiliere în carieră (+/-) 39. Acces la formare în cercetare și dezvoltare continuă			
Acțiunea 12 – Dezvoltarea unui program pentru profesori invitați / cercetători invitați și valorizarea mobilităților internaționale	(+/-) 18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Cod) (+/-) 29. Valoarea mobilității	Luni 1 - 6	Departamentul de Relații Internaționale, Departamentul de Resurse Umane, Departamentele academice, Comitetul de Implementare HRS4R	Elaborarea unei metodologii de recrutare pentru profesori / cercetători invitați la UPT. Proiectarea unui mecanism de finanțare din venituri proprii ale UPT: cel puțin 10 profesori invitați pe an (stagii de mobilitate de 1 lună). Promovarea mobilității cadrelor didactice și cercetătorilor prin programe de mobilitate: webinare informative semestriale.
Acțiunea 13 – Analiza, definirea și aprobarea măsurilor de implicare publică ale UPT	(+/-) 7. Bune practici în cercetare (+/-) 8. Diseminarea și valorificarea rezultatelor (+/-) 9. Implicare publică	Luni 7 - 24	Consiliul de Administrație al UPT, Prorectorul pentru Cercetare Științifică, Departamentul de Cercetare și Dezvoltare, Comitetul de Implementare HRS4R	Organizarea a două evenimente/an pentru promovarea rezultatelor cercetării în rândul publicului (stakeholderi UPT), cu scopul de a crește participarea la evenimente de informare și implicare publică și de a sprijini diseminarea publică a cercetării.
Acțiunea 14 – Îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă	(+/-) 23. Mediu de cercetare (+/-) 24. Condiții de muncă	Luni 1 - 24	Consiliul de Administrație al UPT, Departamentele	Elaborarea unui plan de investiții în laboratoarele de cercetare.

pentru cercetători	(+/-) 28. Dezvoltare a carierii		academice, Comitetul de Implementare HRS4R	Identificarea surselor de finanțare interne și externe.
Acțiunea 15 – Proiectarea unui mecanism de feedback pentru măsurile implementate și sprijinul administrativ acordat cercetării	(+/-) 1. Libertatea de cercetare (+/-) 18. Recunoașterea experienței de mobilitate (Cod) (+/-) 34. Contestații/apel uri	Luni 1 - 6	Departamentul de Resurse Umane, Comitetul de Implementare HRS4R	Chestionar de feedback diseminat anual către comunitatea academică a UPT: - cercetători satisfăcuți de condițiile de lucru - cercetători satisfăcuți de sprijinul administrative. Monitorizarea indicatorilor de cercetare în raportul anual al Rectorului.
Acțiunea 16 – Traducerea materialelor legate de cercetare și a informațiilor de pe site-ul web pentru creșterea transparenței și a accesului la informație	(++) 2. Principii etice (+/-) 5. Obligații contractuale și legale (+/-) 8. Diseminarea și valorificarea rezultatelor (+/-) 12. Recrutare (+/-) 14. Selecție (Cod)	Luni 1 - 12	Departamentul Imagine și Comunicare, Departamentul de Resurse Umane, Comitetul de Implementare HRS4R	Realizarea unui nou design pentru site-ul UPT. Traducerea explicită în limba engleză a: - procedurilor de recrutare și selecție - principiilor și practicilor etice, inclusiv a regulamentului CEIA - activităților și rezultatelor CITT.

Principii neselectate:

(++) 3. Responsabilitate profesională
 (++) 15. Transparență (Cod)
 (++) 16. Evaluarea meritului (Cod)
 (++) 17. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor (Cod)
 (++) 19. Recunoașterea calificărilor (Cod)
 (++) 20. Vechime (Cod)
 (++) 25. Stabilitatea și permanența angajării
 (++) 26. Finanțare și salarii
 (++) 33. Predare
 (++) 35. Participarea în organismele decizionale
 (++) 36. Relația cu coordonatorii
 (++) 38. Dezvoltare profesională continuă

Stabilirea unei Politici Deschise de Recrutare este un element cheie în strategia HRS4R. Vă rugăm să indicați, de asemenea, cum va folosi organizația dvs. Setul de instrumente de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit (OTM-R) și cum intenționați să implementați/puneți în aplicare principiile OTM-R. Deși poate exista o oarecare suprapunere cu o serie de acțiuni enumerate mai sus, vă rugăm să furnizați un scurt comentariu care să demonstreze această implementare. Dacă este cazul, vă rugăm să faceți legătura între lista de verificare OTM-R și planul de acțiune general.

Publicarea posturilor vacante:

Procedura de angajare pentru personalul didactic, de cercetare și administrativ este deschisă, transparentă și bazată pe merit, respectând reglementările naționale și principiile europene. Posturile vacante sunt publicate pe site-ul UPT la adresa: https://www.upt.ro/Informatii_concursuri_366_ro.html. Posturile academice sunt, de asemenea, publicate pe portalurile naționale precum <https://edujobs.ro/> (gestionat de Ministerul Educației și Cercetării) sau <https://posturi.gov.ro/> (noua platformă oficială a Guvernului României). Posturile vacante destinate exclusiv cercetătorilor sunt diseminate pe site-ul UPT, pe <https://edujobs.ro/> și, într-o măsură mai mică, pe Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs>).

Transparența proceselor de recrutare:

Procedura de angajare a personalului academic este ghidată de legislația națională, care impune standarde minime pentru fiecare rang și profil academic, precum și de metodologia internă de recrutare în mediul academic (<https://www.upt.ro/img/files/hs/2024/HS%20nr.28-21.03.2024.pdf>). Aceasta asigură șanse egale pentru toți candidații și este, în general, eficientă. Accesul la toate informațiile necesare pentru a participa la procesul de recrutare, posibilitățile egale pe parcursul acestuia și lipsa prejudecăților sau a concurenței neloiale sunt garantate prin principiul transparenței. Candidatul primește notificarea privind rezultatul selecției imediat, iar rezultatele sunt publicate prompt pe site-ul universității. Totuși, un punct slab este reprezentat de o strategie de recrutare mai puțin orientată internațional. Este necesară traducerea în limba engleză a tuturor documentelor și informațiilor legate de oportunitățile de angajare.

Bază pe merit:

Selecția se face pe baza unor criterii naționale și interne predefinite, cunoscute de candidați și concepute pentru a selecta cei mai buni candidați. Standardele naționale se aplică cercetătorilor din categoriile R3 și R4. Cercetătorii R1 și R2 fără un post permanent sunt, de asemenea, selectați pe baza unui proces competitiv. Încă de la început, candidatul student este informat complet, știe exact la ce să se aștepte, iar în cazul în care are întrebări, instituția oferă personal specializat în resurse umane, disponibil pentru a-l sprijini și consilia. Pentru a respecta o Politică de Recrutare Deschisă, care reprezintă un element-cheie în strategia HRS4R, următorii pași sunt implementați în cadrul UPT (https://www.upt.ro/Informatii_concursuri_366_ro.html):

- (i) Criteriile de selecție stabilite la nivel național, în funcție de domenii, sunt adoptate și de către UPT,
- (ii) Cerințele pentru descrierea posturilor sunt prezentate pe platforme dedicate,
- (iii) Detalii privind rezultatele concursurilor în cadrul UPT: https://www.upt.ro/Informatii_concurs-de-ocupare-a-posturilor-didactice---sem-ii-2023-2024_2519_ro.html.

Deși UPT implementează principiile OTM-R, există în continuare posibilitatea pentru îmbunătățire:

(i) strategia de recrutare ar trebui să se concentreze într-o mai mare măsură pe atragerea cercetătorilor din străinătate, (ii) ar trebui crescută utilizarea instrumentelor digitale de recrutare, (iii) UPT ar trebui să acorde o atenție sporită diversității, (iv) este necesară o creștere a transparenței în ceea ce privește descrierea posturilor vacante, cerințele minime și oportunitățile de dezvoltare a carierei în cadrul UPT.

Dacă organizația dvs. are deja o strategie de recrutare care implementează principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit, vă rugăm să furnizați linkul web unde această strategie poate fi găsită pe site-ul web al organizației dvs:

URL:

1. https://www.upt.ro/Informatii_concursuri_366_ro.html
2. <https://www.upt.ro/img/files/hs/2024/HS%20nr.28-21.03.2024.pdf>
3. https://www.upt.ro/Informatii_anunturi-privind-organizarea-concursului-pentru_487_ro.html
4. http://www.upt.ro/Informatii_examene-de-promovare_523_ro.html

4. IMPLEMENTARE

Prezentare general a procesului de implementare așteptat:

Planul de Acțiune reflectă angajamentul UPT față de valorile morale, procedurile transparente de recrutare și selecție, condiții de muncă mai bune și facilitarea dezvoltării și formării personalului implicat în proiecte de cercetare. A fost concepută o diagramă Gantt pentru a planifica și monitoriza fiecare acțiune. O parte dintre acțiunile propuse vor fi ușor de implementat, având în vedere că regulamentele și procedurile sunt deja existente, fiind necesară doar o structurare suplimentară. Alte acțiuni sunt mai orientate spre viitor și mai ambițioase, necesitând implicarea întregii comunități academice a UPT. Pe parcursul fazelor de pre-implementare și implementare, comunitatea academică va fi informată constant despre respectarea principiilor OTM-R și a Cartei și Codului.

Planul Strategic 2024–2029, care prezintă, printre altele, politicile UPT privind resursele umane, este aliniat la utilizarea principiilor OTM-R. Planul strategic (https://www.upt.ro/img/files/ps/2024-2029/HS_nr166_din_19-12-2024_privind_aprobarea_Planul_strategic_al_UPT_2024-2029.pdf) prevede dezvoltarea carierei academice a cercetătorilor, precum și un sistem competitiv și formare individuală în abilități de leadership și management.

Comitetul Director este responsabil de supravegherea, coordonarea și evaluarea procesului de implementare a planului de acțiune. Grupul de Lucru are ca scop informarea și instruirea fiecărui cercetător privind evoluția procesului de implementare, folosind toate canalele disponibile (traininguri, sesiuni informative și materiale educaționale). Comitetul Director și Grupul de Lucru au

fost desemnate în martie 2024, iar Grupul de Lucru a fost extins în ianuarie 2025 pentru a include cercetători R1 și R2 suplimentari, conform recomandărilor EURAXESS.

Pentru a identifica lacunele și a concepe acțiunile din faza de pre-implementare a HRS4R, Grupul de Lucru a pornit de la un chestionar de feedback adresat cercetătorilor UPT, în cadrul proiectului E³UDRES² Ent-r-e-novators. Având în vedere numărul redus de răspunsuri, a fost organizat un atelier informativ cu comunitatea academică UPT. Un nou sondaj a fost realizat în februarie 2025, adunând un număr semnificativ de răspunsuri (peste 300), privind principiile etice, procesul de recrutare, condițiile de muncă și dezvoltarea profesională.

În faza de implementare, Grupul de Lucru va colabora cu toți cercetătorii pentru a identifica posibile provocări sau obstacole care pot apărea. Implementarea planului de acțiune include: (i) comunicare internă și externă privind acțiunile și evenimentele, (ii) elaborarea unui ghid pentru cercetători și înființarea unui centru de consiliere în carieră, (iii) crearea unui mecanism de feedback din partea cercetătorilor, (iv) o mai mare deschidere către recrutarea cercetătorilor externi. Totodată, implementarea strategiei va evidenția bunele practici de cercetare și va contribui la evitarea discriminărilor de orice fel. UPT va beneficia de un nou website, care va contribui la procesul de internaționalizare.

Asigurați-vă că acoperiți și toate aspectele evidențiate în lista de verificare de mai jos, pe care va trebui să le descrieți în detaliu:

Lista de verificare	*Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător
Cum va monitoriza periodic progresul comitetul de implementare și/sau Comitet director?	Majoritatea membrilor Grupului de Lucru vor deveni membri ai Comitetului de Implementare și se vor întruni de două ori pe semestru, în mod regulat. Departamentele responsabile de implementarea planului de acțiune vor raporta, în cadrul fiecărei întâlniri trimestriale, stadiul îndeplinirii sarcinilor care le-au fost atribuite, precum și etapele parcurse. Pentru a informa Comitetul Director cu privire la stadiul implementării HRS4R, coordonatorul Comitetului de Implementare va centraliza aceste informații. Comitetul de Implementare va evalua și analiza, în cadrul întâlnirilor trimestriale, stadiul propus și cel real al măsurilor implementate, în scopul identificării eventualelor abateri și al adoptării măsurilor corective necesare pentru a asigura respectarea termenelor stabilite. În cazul în care Comitetul Director constată abateri semnificative în implementarea acțiunilor propuse, acesta va recomanda măsuri suplimentare pentru relansarea

	procesului.
Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare și principalele părți interesate în procesul de implementare?	Procesul de implementare va implica întreaga comunitate academică. Reprezentanții facultăților și directorii structurilor de cercetare vor fi implicați în actualizarea reglementărilor privind desfășurarea și organizarea activității de cercetare științifică, oferind contribuții pentru elaborarea Ghidului Cercetătorului și conturarea parcursului profesional al cercetătorilor. Departamentele administrative ale UPT vor fi, de asemenea, implicate în faza de implementare a Planului de Acțiune, oferind suport logistic (de exemplu: proiectarea mecanismului de feedback, analiza juridică a reglementărilor și procedurilor, etc.). Chestionarele, grupurile de discuție (focus grupuri) și instrumentele de consultare a părților interesate utilizate deja în elaborarea analizei lacunelor și a planului de acțiune vor fi luate în considerare și în procesul de implementare
Cum procedați cu alinierea politicilor organizaționale cu HRS4R? Asigurați-vă că HRS4R este recunoscut în strategia de cercetare a organizației, ca politică generală de resurse umane.	Având în vedere că proiectul HRS4R este o inițiativă la nivel instituțional și a devenit o componentă esențială a planului strategic al Universității Politehnica Timișoara pentru următorul orizont strategic, acesta implică alinierea tuturor politicilor, reglementărilor și procedurilor la principiile HRS4R, acolo unde sunt identificate lacune. Datorită legislației naționale actuale și a reglementărilor interne, practicile de resurse umane sunt deja într-o măsură semnificativă aliniate la prevederile Cartei și Codului. Cu toate acestea, procesul de actualizare a reglementărilor și procedurilor va ține cont permanent de necesitatea respectării celor 40 de principii HRS4R. Conștientizarea acestor principii la nivelul întregii comunități academice reprezintă, așadar, primul pas în alinierea politicilor organizaționale cu HRS4R. Comitetul Director va informa toți actorii strategici cu privire la importanța implementării integrale a principiilor HRS4R, în timp ce Comitetul de Implementare va contribui la realizarea acestora și va monitoriza aplicarea lor. Planul Strategic al UPT (inclusiv secțiunea de cercetare) va sublinia necesitatea

	respectării principiilor generale HRS4R.
Cum vă veți asigura că acțiunile propuse sunt implementate?	Responsabilitatea implementării planului de acțiune revine în principal prorectorului desemnat, membru al Comitetului Director, care va monitoriza îndeaproape activitatea Comitetului de Implementare. Comitetul de Implementare va include membri reprezentativi din cadrul facultăților, departamentelor și entităților administrative. Vor fi reprezentați cercetători de la toate nivelurile. În acest mod, procesul decizional este facilitat și conceput pentru a implementa și dezvolta acțiunile propuse, precum și pentru a reprezenta personalul de cercetare la toate nivelurile. Organele de decizie ale UPT și-au exprimat acordul cu privire la analiza de tip gap și au aprobat Planul de Acțiune propus. Drept urmare, cel mai înalt nivel de reprezentare instituțională sprijină implementarea Planului de Acțiune propus, în vederea alinierii complete la principiile HRS4R. O mare parte din Grupul de Lucru (care a realizat analiza gap și a propus Planul de Acțiune) va participa activ în procesul de implementare a acestuia și în eventualele ajustări necesare. Fiecare acțiune și indicator de rezultat vor fi raportate trimestrial către Comitetul Director, până la atingerea statutului de implementare completă.
Cum veți monitoriza progresul (cronologie)?	O diagramă Gantt a fost realizată pentru a urmări progresul proiectului HRS4R și implementarea Planului de Acțiune. Comitetul de Implementare va evalua trimestrial desfășurarea activităților, realizând corecțiile necesare prin compararea stadiului real cu cel planificat, în conformitate cu recomandările Comitetului Director. La fiecare trei luni, Comitetul de Implementare va redacta un raport care va include următoarele elemente: măsuri propuse pentru identificarea abaterilor existente față de obiectivele stabilite, abordări alternative în implementarea acțiunilor, procentajul progresului înregistrat în implementarea acțiunilor și îndeplinirea indicatorilor de rezultat, termene propuse pentru inițierea și finalizarea acțiunilor, riscurile

	potențiale asociate implementării acțiunilor. Mecanismul de feedback, implementat prin sondaje periodice, va evalua atât nivelul de conștientizare, cât și gradul de accesibilitate al activităților legate de HRS4R.
Cum veți măsura progresul (indicatorii) în vederea următoarei evaluări?	Indicatorii vor fi evaluați periodic de o comisie dedicată, formată dintr-o parte a membrilor Comitetului de Implementare. Această comisie va monitoriza realizarea fiecărui indicator legat de actualizarea documentelor, publicarea acestora pe site-ul UPT, traducerea reglementărilor, elaborarea de ghiduri și rapoarte, precum și colectarea de feedback. Comitetul Director va fi informat în mod regulat de această comisie și va avea responsabilitatea luării deciziilor strategice necesare pentru atingerea obiectivelor. Întregul Comitet de Implementare va fi responsabil de implementarea programului de lucru, în conformitate cu planul de acțiune. În legătură cu fiecare activitate, indicatori și termene, Comisia de Monitorizare va defini etape intermediare în termeni de sub-activități și livrabile (ex.: ghiduri, chestionare de feedback, design de webinar, metodologie pentru profesori invitați, rețele de cercetare etc.). Indicatorii asumați pentru fiecare activitate (ex.: planul de dezvoltare a carierei, ghidul cercetătorului, chestionare de feedback colectate, număr de profesori invitați, număr de cercetători străini, dinamica publicațiilor, acoperirea media etc.) vor fi, de asemenea, luați în considerare în proiectarea platformei digitale integrate pentru managementul rezultatelor cercetării. Rapoartele trimestriale ale Comisiei de Monitorizare vor fi prezentate Comitetului Director. Comitetul Director va prezenta raportul către Conducerea UPT, spre aprobare. În cazul în care termenele planificate pentru atingerea indicatorilor nu sunt respectate, Comitetul Director poate propune măsuri suplimentare către conducere, pentru revizuire și aprobare.

Observații/comentarii suplimentare despre procesul de implementare propus:

Departamentele-cheie și organismele de decizie ale UPT vor fi implicate în implementarea Planului de Acțiune. Astfel, sub coordonarea prorectorului responsabil, șefii de departamente vor fi responsabili de punerea în aplicare a planului de acțiune și vor contribui la rapoartele trimestriale prezentate de Comisia de Monitorizare către Comitetul Director și, ulterior, către Consiliul de Administrație al UPT. Planul de acțiune va fi integrat în planul operațional anual al UPT, iar implementarea sa implică întreaga comunitate academică. La UPT, întreaga comunitate academică și de cercetare va fi responsabilă pentru punerea în practică a Cartei și a Codului.

Ca parte a alianței universitare europene numită E³UDRES² (Engaged and Entrepreneurial European University as Driver for European Smart and Sustainable Regions), UPT are un angajament de a implementa HRS4R. Astfel, prin proiecte de cercetare ulterioare (E³UDRES² Ent-r-e-novators), UPT a făcut primii pași către o implementare completă a principiilor HRS4R. O strategie HRS4R la nivelul E³UDRES² va fi concepută și implementată, ținând cont de planurile de acțiune individuale propuse de fiecare partener. În consecință, angajamentul UPT de a respecta pe deplin principiile HRS4R este unul foarte puternic. UPT va beneficia de contribuții și evaluări externe din partea universităților partenere care au implementat deja HRS4R.