



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

LEGE

privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare

Camera Deputaților adoptă prezentul proiect de lege.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. – (1) Prezenta lege reglementează statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, stabilește drepturile și obligațiile specifice, modalitățile de angajare și promovare și buna conduită în cercetarea științifică, sfera de aplicare incluzând și creația artistică și activitatea sportivă.

(2) Prezenta lege constituie cadrul prin care se organizează regimul general privind formarea continuă, dezvoltarea și motivarea resursei umane în vederea asigurării competenței, bunei conduite și deontologiei profesionale în activitățile de cercetare, dezvoltare și inovare, a libertății cercetării științifice și pentru participarea personalului din domeniu la promovarea și evaluarea activităților ce îi revin.

Art. 2. – (1) Sistemul național de cercetare-dezvoltare, denumit în continuare *sistemul național CD*, este reglementat de Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea

tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În sensul prezentei legi, organizațiile de cercetare reprezintă entitățile reglementate la art. 7 și 8 din Ordonanța Guvernului nr. 57/2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În cazul în care o organizație de cercetare nu are personalitate juridică, atribuțiile și responsabilitățile acesteia derivate din prezenta lege, pentru îndeplinirea cărora este necesară existența calității de persoană juridică, precum încheierea contractelor de muncă și a actelor adiționale la acestea, aprobarea statelor de funcții, organizarea de concursuri de încadrare în sistemul național CD sau de examene de promovare pe grade profesionale de cercetare-dezvoltare superioare, elaborarea unor regulamente/proceduri/metodologii, evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor, aplicarea prevederilor privind etica în cercetarea științifică, sunt îndeplinite prin intermediul persoanei juridice în cadrul căreia este constituită organizația de cercetare fără personalitate juridică.

(4) Aderarea organizațiilor de cercetare la Carta europeană a cercetătorilor, prevăzută în anexa II la Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C/2023/1640 din 29 decembrie 2023, și respectarea principiilor prezentate în aceasta reprezintă un criteriu de eligibilitate pentru competițiile de proiecte de cercetare finanțate din fonduri publice și este luată în considerare de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, denumit în continuare *MCID*, la elaborarea pachetelor de informații aferente acestor competiții.

Art. 3. – *MCID* este autoritatea de stat cu rol de reglementare, reprezentare, coordonare, sinteză și control în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării și cu atribuții în asigurarea implementării prezentei legi.

CAPITOLUL II

Statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare

SECȚIUNEA 1

Categorii de personal, funcții și grade profesionale

Art. 4. – (1) Resursa umană de cercetare, dezvoltare și inovare, denumită în continuare *personal CDI*, include personalul din sistemul național CD, care desfășoară activitate de cercetare, dezvoltare și inovare, denumită în continuare *activitate de CDI*. Personalul CDI îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege, are obligația respectării bunei conduite și deontologiei profesionale și este supus evaluării periodice a performanței științifice.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), din personalul CDI fac parte și persoanele care desfășoară activitate de cercetare, dezvoltare și inovare în cadrul unor nuclee de cercetare constituite în cadrul instituțiilor cu atribuții în domeniul securității naționale stabilite de Legea nr. 51/1991 privind securitatea națională a României, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care nu fac parte din sistemul național CD.

(3) Nucleul de cercetare reprezintă structura organizatoric-funcțională înființată prin ordin al conducătorului instituției cu atribuții în domeniul securității naționale, al cărei scop principal este de a desfășura activități de cercetare fundamentală, cercetare aplicativă și dezvoltare tehnologică.

Art. 5. – (1) MCID are următoarele responsabilități directe:

a) în acordarea gradelor profesionale și elaborarea de reglementări privind funcțiile și gradele profesionale, precum și de norme și instrucțiuni privind aplicarea unitară a legislației în domeniu;

b) în identificarea și implementarea măsurilor privind atragerea, dezvoltarea și atestarea personalului CDI, în conformitate cu dispozițiile legale, în vederea consolidării perspectivelor carierei de cercetător și a stabilității acesteia;

c) în instaurarea unei piețe a muncii deschise pentru cercetători, bazată pe profesionalism, transparență și eficiență;

d) în asigurarea resursei umane calificate în activitatea CDI, în scopul obținerii avansului cunoașterii științifice și a progresului tehnologic, pentru ameliorarea calității vieții, asigurarea bunăstării cetățenilor și întărirea competitivității;

e) în monitorizarea aplicării prevederilor naționale și europene privind recrutarea, încadrarea și promovarea personalului CDI, inclusiv prin intermediul Observatorului de cercetare și inovare care răspunde recomandărilor privind monitorizarea carierelor de cercetare prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor.

(2) MCID dezvoltă și implementează politici publice, astfel încât:

a) să asigure un mediu adecvat și stimulat de cercetare și de formare pentru activitatea CDI;

b) să asigure și să faciliteze accesul cercetătorilor la echipamente, instalații, baze de date, precum și condițiile adecvate pentru colaborarea la distanță prin intermediul rețelelor de cercetare;

c) să dezvolte instrumente administrative pentru asigurarea mobilității personalului CDI, inclusiv pentru transferabilitatea granturilor de cercetare-dezvoltare și inovare și respectarea dispozițiilor în materie de securitate socială, conform reglementărilor legale în vigoare;

d) să respecte și să se ghideze după principiile generale și condițiile la care face referire Carta Europeană a Cercetătorilor;

e) să respecte și să se ghideze după principiile libertății academice și libertății cercetării științifice la care face referire Declarația de la Bonn privind libertatea cercetării științifice din 20 octombrie 2020.

Art. 6. – (1) Personalul CDI este constituit din specialiști care lucrează la conceperea sau la crearea de cunoștințe, produse, procedee, soiuri/hibridi/rase, tehnologii și/sau secvențe tehnologice, metode și sisteme noi, precum și la administrarea proiectelor aferente.

(2) Personalul CDI are următoarele obligații:

a) asimilează, utilizează și generează noi cunoștințe și aplică cele mai bune practici în domeniul specific de activitate;

b) respectă misiunea cercetării, buna conduită și deontologia profesională în domeniul CDI;

c) își desfășoară activitatea cu responsabilitate și profesionalism în toate etapele carierei științifice, inclusiv în rolul de coordonator de proiecte, mentor, consilier de carieră sau specialist în comunicarea și diseminarea rezultatelor științifice.

Art. 7. – Activitatea personalului CDI este de interes național și cuprinde:

- a) dezvoltarea cunoștințelor științifice;
- b) inițierea și/sau participarea la activități de cercetare științifică, dezvoltare experimentală și inovare;
- c) participarea la transferul cunoștințelor și tehnologiilor în toate domeniile vieții economice și sociale;
- d) participarea la valorificarea eficientă a rezultatelor activității CDI pentru dezvoltarea durabilă a societății, inclusiv prin participarea la înființarea de spin-off-uri/start-up-uri;
- e) diseminarea rezultatelor obținute în cadrul activității de cercetare științifică prin: publicarea de cărți și capitole de carte, de studii, de articole în reviste științifice sau în volumele unor manifestări științifice și altele;
- f) depunerea de cereri de finanțare în cadrul unor competiții naționale și internaționale de proiecte de cercetare;
- g) editarea unor publicații științifice de specialitate sau organizarea unor manifestări științifice;
- h) participarea la programele de pregătire a studenților doctoranzi sau la alte activități didactice în învățământul superior;
- i) alte activități specifice domeniului CDI, inclusiv creația artistică și activitatea sportivă;
- j) protejarea proprietății intelectuale prin brevetare.

Art. 8. – (1) Activitatea din sistemul național CD se desfășoară de către personalul CDI.

(2) Personalul CDI cuprinde:

- a) cercetători științifici: profesioniști implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe științifice bazate pe concepte sau ipoteze originale, care desfășoară activități de cercetare și îmbunătățesc sau dezvoltă concepte, teorii, modele, tehnici, instrumente, software sau metode operaționale. Cercetătorii științifici identifică opțiuni pentru noi activități de cercetare și dezvoltare, pe care le planifică și le gestionează utilizând competențe și cunoștințe de nivel înalt dobândite prin educație și formare profesională sau prin experiența practică acumulată în urma desfășurării de activități de cercetare;
- b) cadre didactice universitare;
- c) personalul instituțiilor cu atribuții în domeniul securității naționale ce desfășoară activități similare celor prevăzute la lit. a) în scopul asigurării securității naționale;

d) personal suport pentru activitățile CDI, cu studii medii sau superioare.

Art. 9. – (1) Personalul prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. a), cu studii superioare, care desfășoară activități CDI, se diferențiază pe funcții și grade profesionale de cercetare-dezvoltare, păstrând echivalența cu gradele profesionale prevăzute în Carta Europeană a Cercetătorilor, după cum urmează:

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

(2) Echivalența funcțiilor și gradelor profesionale din cercetare, dezvoltare și inovare cu funcțiile didactice universitare funcționează în ambele sensuri numai cu aprobarea senatului universitar, în baza regulamentului propriu, respectiv a consiliului științific al organizației de cercetare, și este următoarea:

- a) cercetător științific se echivalează cu asistent universitar, pentru personalul CDI care deține o diplomă de doctor;
- b) cercetător științific gradul III se echivalează cu lector universitar/șef de lucrări;
- c) cercetător științific gradul II se echivalează cu conferențiar universitar;
- d) cercetător științific gradul I se echivalează cu profesor universitar.

(3) Funcțiile și gradele profesionale din cercetare, dezvoltare și inovare deținute anterior intrării în vigoare a prezentei legi se echivalează de drept, fără a fi necesare alte formalități, la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu funcțiile corespunzătoare gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare stabilite prin prezenta lege, astfel:

- a) Cercetător științific principal gradul I/cercetător științific gradul I se echivalează cu gradul profesional de cercetare-dezvoltare prevăzut la alin. (1) lit. a) pct. (i);

b) Cercetător științific principal gradul II/cercetător științific gradul II se echivalează cu gradul profesional de cercetare-dezvoltare prevăzut la alin. (1) lit. a) pct. (ii);

c) Cercetător științific principal gradul III/cercetător științific gradul III se echivalează cu gradul profesional de cercetare-dezvoltare prevăzut la alin. (1) lit. b);

d) Cercetător științific se echivalează cu gradul profesional de cercetare-dezvoltare prevăzut la alin. (1) lit. c);

e) Asistent de cercetare științifică se echivalează cu gradul profesional de cercetare-dezvoltare prevăzut la alin. (1) lit. d).

(4) Echivalența prevăzută la alin. (2) se face la solicitarea persoanei interesate.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (2), funcțiile și gradele profesionale din cercetare, dezvoltare și inovare dobândite prin ordin sau decizie a conducătorului unei autorități a administrației publice centrale anterior intrării în vigoare a prezentei legi se echivalează de drept la data intrării în vigoare a prezentei legi, fără a fi necesare alte formalități, cu funcții didactice universitare, astfel:

a) cercetător științific gradul II se echivalează cu conferențiar universitar;

b) cercetător științific gradul I se echivalează cu profesor universitar.

(6) Prin excepție de la prevederile alin. (2), funcțiile didactice universitare dobândite prin ordin sau decizie a conducătorului unei autorități a administrației publice centrale anterior intrării în vigoare a prezentei legi se echivalează de drept la data intrării în vigoare a prezentei legi, fără a fi necesare alte formalități, cu funcțiile și gradele profesionale din cercetare, dezvoltare și inovare, astfel:

a) conferențiar universitar se echivalează cu cercetător științific gradul II;

b) profesor universitar se echivalează cu cercetător științific gradul I.

(7) Personalul prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. c) desfășoară activități CDI în conformitate cu atribuțiile stabilite conform legii, în fișe de post sau acte similare ale instituțiilor cu atribuții în domeniul securității naționale.

Art. 10. – (1) Cercetătorii științifici, cu excepția asistentului de cercetare științifică, pot activa ca personal didactic într-o instituție de învățământ superior, cu aprobarea senatului universitar, conform

metodologiei proprii publicată pe pagina de internet a acesteia, pe funcții echivalente conform art. 9 alin. (2), (5) și (6), beneficiind de toate drepturile aferente funcțiilor echivalente, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

(2) Gradele profesionale de cercetare-dezvoltare de ACS, CS și CS III sunt acordate prin decizia conducătorului organizației de cercetare, iar gradele profesionale de cercetare-dezvoltare de CS II și CS I sunt acordate prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, în baza avizului conform al Colegiului Consultativ pentru Cercetare-Dezvoltare și Inovare, denumit în continuare *CCCDI*.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), gradele profesionale de cercetare-dezvoltare de ACS, CS, CS III, CS II și CS I ale personalului din instituțiile de învățământ superior sunt acordate prin decizie a rectorului instituției de învățământ superior, în urma aprobării rezultatelor concursului public de încadrare prevăzut la art. 13 alin. (5), respectiv a examenului de promovare prevăzut la art. 13 alin. (10) de către senatul universitar.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (2), gradele profesionale de cercetare-dezvoltare de ACS, CS, CS III, CS II și CS I ale personalului din institutele/filialele Academiei Române sunt acordate prin decizie a președintelui Academiei Române, în urma aprobării rezultatelor concursului public de încadrare prevăzut la art. 13 alin. (5), respectiv a examenului de promovare prevăzut la art. 13 alin. (10) de către Prezidiul Academiei Române.

(5) Pentru acordarea gradelor profesionale de CS II și CS I ale personalului dintr-o organizație de cercetare aflată în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea unei academii de ramură, suplimentar față de avizul conform al CCCDI prevăzut la alin. (2), este necesar și avizul conform al academiei de ramură.

(6) Prin derogare de la prevederile art. 35 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cercetătorii științifici în domeniul științelor medicale angajați ai organizațiilor de cercetare ce au ca obiect de activitate și cercetarea-dezvoltarea în domeniul științelor medicale desfășoară activitatea de cercetare în unități sanitare, cu suprapunerea programului de muncă.

(7) Funcțiile de șef de secție, șef de laborator și șef de serviciu medical prevăzute la art. 185 alin. (6) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările

ulterioare, sunt compatibile cu funcțiile de cercetare prevăzute la art. 9 alin. (1) și cu funcțiile de conducere prevăzute la art. 16 alin. (1).

Art. 11. – (1) Personalul suport pentru activitățile CDI, prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. d), cu studii medii sau superioare, care contribuie la îndeplinirea unor sarcini științifice și tehnice care implică aplicarea de concepte și metode operaționale și utilizarea de echipamente de cercetare și participă, pe lângă cercetătorii științifici, la desfășurarea activității CDI prin realizarea de programe experimentale și tehnologii, respectiv efectuarea de măsurări, analize, operații de execuție a unor elemente, operații de întreținere și exploatare a aparaturii și a instalațiilor de cercetare, precum și la alte activități asemănătoare, cuprinde:

a) personal cu studii superioare tehnice sau studii superioare în alte domenii fundamentale conform necesităților organizației de cercetare, atestat în activitatea de dezvoltare experimentală și transfer tehnologic: ingineri de cercetare care realizează proiectarea produselor, serviciilor, sistemelor sau a proiectelor tehnologice inovatoare; de asemenea, creează prototipuri sau modele ale produselor sau sistemelor în vederea testării și evaluării funcționalității și sunt responsabili de implementarea și personalizarea soluțiilor tehnice dezvoltate în funcție de cerințele beneficiarilor. Personalul se diferențiază pe funcții și trepte profesionale, după cum urmează:

- (i). inginer de cercetare senior – ICS;
- (ii). inginer de cercetare recunoscut – ICR;
- (iii). inginer de cercetare debutant – ICD;

b) alte categorii de personal față de cele prevăzute la lit. a), cu studii superioare;

c) personal cu studii medii, care se diferențiază pe funcții și trepte profesionale, după cum urmează:

- (i). tehnician senior – TS;
- (ii). tehnician recunoscut – TR;
- (iii). tehnician debutant – TD.

(2) Personalul suport pentru activitățile CDI se încadrează pe funcții și trepte profesionale, conform normelor metodologice aprobate prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(3) Fiecare organizație de cercetare elaborează standarde minimale pentru încadrarea pe funcțiile prevăzute la alin. (1) lit. a), cu avizul conform al MCID.

Art. 12. – (1) Personalul încadrat, la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu gradul profesional de inginer de dezvoltare tehnologică gradul I - IDT I, inginer de dezvoltare tehnologică gradul II – IDT II, inginer de dezvoltare tehnologică gradul III – IDT III și inginer de dezvoltare tehnologică – IDT va fi menținut pe postul respectiv până la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu respectarea tuturor drepturilor dobândite, cu excepția cazului în care personalul optează pentru una dintre situațiile reglementate la alin. (3) și (5).

(2) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul nu se mai încadrează pe gradele profesionale prevăzute la alin. (1).

(3) Gradele profesionale IDT I, IDT II, IDT III și IDT vor fi echivalate cu gradele profesionale prevăzute la art. 9 alin. (1), în condițiile îndeplinirii standardelor minimale prevăzute la art. 13 alin. (1) și, dacă este cazul, a standardelor suplimentare impuse de organizația de cercetare, conform art. 13 alin. (3), la solicitarea persoanelor interesate, în termen de cel mult 5 ani de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(4) Încadrarea personalului prevăzut la alin. (1) pe noile posturi, conform prevederilor alin. (3), se face fără concurs sau examen, la cererea persoanei ocupante a postului, în urma verificării administrative, de către organizația de cercetare a îndeplinirii standardelor minimale prevăzute la art. 13 alin. (1) și, dacă este cazul, la art. 13 alin. (3), prin transformarea postului ocupat în postul aferent gradului profesional dobândit prin echivalare.

(5) În cazul în care personalul încadrat, la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu gradul profesional de IDT I, IDT II, IDT III și IDT nu obține echivalarea gradului profesional cu un grad profesional de cercetare-dezvoltare în condițiile alin. (3) și (4), acesta poate solicita încadrarea cu prioritate, fără concurs, pe unul dintre posturile prevăzute la art. 11 alin. (1) lit. a), în situația îndeplinirii standardelor minimale necesare ocupării postului. Lista posturilor disponibile și termenul până la care se poate opta pentru ocuparea lor vor fi publicate pe pagina de internet a organizației de cercetare. În cazul în care două sau mai multe persoane vor opta pentru ocuparea aceluiași post, organizația de cercetare va face departajarea candidaților conform metodologiei proprii.

(6) În vederea aplicării dispozițiilor alin. (3) și (4), în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, normele metodologice pentru echivalarea gradelor profesionale IDT I, IDT II, IDT III și IDT cu gradele profesionale de cercetare-dezvoltare.

(7) La data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul încadrat cu gradul profesional de tehnician treapta I sau tehnician treapta II, obține de drept echivalarea gradului profesional cu cel de tehnician senior-TS, prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. c) pct. i), personalul încadrat cu gradul profesional de tehnician treapta III obține de drept echivalarea gradului profesional cu cel de tehnician recunoscut-TS, prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. c) pct. ii), și personalul încadrat cu gradul profesional de tehnician stagiar obține de drept echivalarea gradului profesional cu cel de tehnician debutant-TD, prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. c) pct. (iii).

Art. 13. – (1) Încadrarea pe posturi și promovarea în carieră pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se realizează conform principiului meritului profesional, în baza unor standarde minimale specifice. Standardele minimale pentru acordarea gradelor profesionale de ACS, CS și CS III sunt elaborate de către fiecare organizație de cercetare. Standardele minimale pentru dobândirea gradului de CS II și CS I se elaborează de către CCCDI, prin consultarea Prezidiului Academiei Române, a Consiliului Național al Cercetării Științifice, denumit în continuare CNCS, a Comisiei Naționale de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare, denumită în continuare CNATDCU, conform prevederilor Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, a Consiliului Național al Rectorilor și a academiilor de ramură, și se aprobă prin ordin comun al ministrului cercetării, inovării și digitalizării și al ministrului educației, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(2) CCCDI urmărește ca standardele minimale pentru acordarea gradelor profesionale CDI să fie similare celor aferente funcțiilor didactice universitare echivalente prevăzute de Legea nr. 199/2023, cu modificările ulterioare.

(3) Organizațiile de cercetare pot impune, în funcție de specificul activității, standarde suplimentare celor prevăzute la alin. (1)

pentru gradele profesionale de CS II și CS I, cu respectarea criteriilor generale prevăzute la art. 23 alin. (3).

(4) În stabilirea și elaborarea standardelor de încadrare pe posturi și pentru promovare în carieră pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se iau în considerare, de asemenea, principiile generale și condițiile prevăzute de Carta Europeană a Cercetătorilor.

(5) Încadrarea pe posturi a personalului CDI se realizează prin concurs public de încadrare, ținând cont de principiile transparenței, competenței și al egalității de gen. Încadrarea pe posturi a personalului CDI, prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. c), se realizează conform actelor normative aplicabile în domeniul securității naționale.

(6) Promovarea în carieră pe grad profesional de CS III, CS II, CS I a personalului CDI deja încadrat pe posturi în organizații de cercetare se face prin examen pentru obținerea gradului profesional imediat superior celui ocupat, în condițiile prevederilor alin. (10), urmat de transformarea postului ocupat într-un post corespunzător gradului profesional obținut prin examen, cu respectarea prevederilor art. 19 alin. (2).

(7) La concurs pot participa toate persoanele care nu dețin gradul profesional de cercetare-dezvoltare corespunzător postului pentru care candidează și îndeplinesc standardele minimale, prevăzute la alin. (1), și standardele suplimentare, prevăzute la alin. (3), după caz, și toate persoanele care dețin gradul profesional de cercetare-dezvoltare corespunzător postului pentru care candidează și îndeplinesc standardele suplimentare specifice organizației de cercetare, prevăzute la alin. (3), fie că sunt sau nu sunt deja încadrate în sistemul național CD, fără nicio discriminare, în condițiile legii.

(8) Încadrarea pe posturi, precum și promovarea în carieră sunt în responsabilitatea organizației de cercetare.

(9) Persoanele selectate în urma concursului încheie cu organizațiile de cercetare, după caz, contracte individuale de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată.

(10) Personalul prevăzut la art. 9 alin. (1), cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, care depășește cu minimum 50% cel puțin două treimi din pragurile minimale cantitative aferente standardelor minimale prevăzute la alin. (1) pentru gradul profesional imediat superior, stabilite de organizația de cercetare în cazul gradului profesional de cercetare-dezvoltare de CS III, respectiv de CCCDI în cazul gradelor profesionale de CS II și CS I, și îndeplinește celelalte standarde minimale

prevăzute la alin. (1) pentru gradul profesional imediat superior, poate susține examen pentru promovarea pe gradul profesional imediat superior în cadrul organizației de cercetare cu care are contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, și se încadrează pe postul aferent gradului profesional obținut prin examen, prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă existent.

(11) În cazul în care organizațiile de cercetare impun standarde suplimentare celor prevăzute la alin. (1), personalul CDI cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată poate susține examen pentru promovarea în gradul profesional imediat superior, în condițiile prevăzute la alin. (10), doar în situația în care îndeplinește și standardele suplimentare prevăzute la alin. (3).

(12) Angajarea pentru participarea la proiecte de cercetare, proiecte în domeniul educației și formării profesionale sau în orice alte tipuri de proiecte, indiferent de sursa de finanțare, se poate face pe perioadă determinată, cel mult egală cu durata derulării proiectului respectiv, fără parcurgerea altor formalități prealabile și/sau procese de selecție, pentru personalul nominalizat în listele de personal, ca membri în echipa proiectului, precum și pentru personalul organizației de cercetare. În cazul personalului din organizația de cercetare, angajarea în cadrul unui proiect se realizează în baza deciziei conducătorului respectivei organizații, prin încheierea unui contract individual de muncă și, în cazul instituțiilor de învățământ superior, angajarea se realizează fără să fie suplimentată norma de bază a angajatului. Salariul este acordat în limita fondurilor disponibile, conform prevederilor din contractul de finanțare/regulilor finanțatorului.

(13) Prin excepție de la prevederile alin. (12), în cazul organizațiilor de cercetare de drept privat și al institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, personalul propriu nominalizat în listele de personal, ca membri în echipa unui proiect de cercetare, în echipa unui proiect în domeniul educației și formării profesionale sau în echipa oricărui alt tip de proiecte, indiferent de sursa de finanțare, poate încheia cu organizația de cercetare, în vederea derulării respectivului proiect, un act adițional la contractul individual de muncă existent, cu încadrarea în programul de 8 ore/zi sau, după caz, un contract individual de muncă suplimentar astfel încât să nu fie depășit numărul total de 12 ore/zi aferent tuturor contractelor de muncă ale aceluiași angajat, pe o perioadă cel mult egală cu durata derulării proiectului respectiv, fără parcurgerea altor formalități prealabile și/sau procese de selecție. Salariul este acordat în limita fondurilor disponibile, cu respectarea prevederilor din contractul de

finanțare/regulilor finanțatorului. Pentru personalul din afara organizației de cercetare de drept privat sau institutului național de cercetare-dezvoltare nominalizat în listele de personal, ca membri în echipa unui proiect de cercetare, în echipa unui proiect în domeniul educației și formării profesionale sau în echipa oricărui alt tip de proiecte, indiferent de sursa de finanțare, se aplică prevederile alin. (12).

(14) Organizația de cercetare poate refuza încheierea contractului individual de muncă, potrivit dispozițiilor alin. (12) sau (13), după caz, cu persoane din afara organizației de cercetare care au fost nominalizate, fără a avea acordul prealabil al organizației de cercetare, în listele de personal, ca membri în echipa unui proiect de cercetare, în echipa unui proiect în domeniul educației și formării profesionale sau în echipa oricărui alt tip de proiecte.

Art. 14. – (1) Dosarul ce conține documentele aferente concursului pentru ocuparea postului de CS II sau CS I, respectiv examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional de CS II sau CS I, desfășurate în organizații de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior și institutele/filialele Academiei Române, se transmite în format fizic sau electronic către MCID în vederea analizei administrative, după finalizarea concursului și după obținerea avizului conform al academiei de ramură, prevăzut la art. 10 alin. (5), dacă este cazul.

(2) CCCDI verifică și avizează conform îndeplinirea standardelor minimale de către candidatul declarat câștigător pentru concursul pentru ocuparea postului de CS II sau CS I, respectiv pentru examenul de promovare pentru obținerea gradului profesional de CS II sau CS I, desfășurate în organizații de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior și institutele/filialele Academiei Române, cu excepția cazului în care candidatul declarat câștigător la concurs deține gradul profesional de cercetare-dezvoltare corespunzător postului pentru care a candidat.

(3) În urma verificării prevăzute la alin. (2), în termen de cel mult 45 de zile, CCCDI emite un aviz conform în baza căruia MCID confirmă, prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, gradul profesional de CS II sau CS I.

(4) În instituțiile de învățământ superior, dosarul ce conține documentele aferente concursului pentru ocuparea postului de CS II sau CS I, respectiv examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional de CS II sau CS I, se analizează și se verifică administrativ la

nivelul instituției, iar îndeplinirea standardelor minimale pentru conferirea gradului profesional de cercetare-dezvoltare de CS II sau CS I se aprobă de către senatul universitar.

(5) Dosarul ce conține documentele aferente concursului pentru ocuparea postului de CS II sau CS I, respectiv examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional de CS II sau CS I, desfășurate în institutele/filialele Academiei Române, se analizează și se verifică administrativ la nivelul Academiei Române, iar îndeplinirea standardelor minimale pentru conferirea gradului profesional de cercetare-dezvoltare de CS II sau CS I se aprobă de către Prezidiul Academiei Române.

(6) MCID verifică, în baza unei sesizări, respectarea standardelor minimale și a normelor metodologice prevăzute la art. 21 alin. (4) sau art. 22 alin. (4), după caz, pentru concursurile pentru ocuparea posturilor sau examenele de promovare pentru obținerea gradelor profesionale finalizate cu cel mult 3 ani înainte de data primirii sesizării. În termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, procedura de verificare a sesizării se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(7) În vederea efectuării procedurii de verificare, prevăzută la alin. (6), MCID solicită punctul de vedere al CCCDI și al Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării, denumit în continuare *CNECSDTI*, cu privire la sesizarea primită.

(8) În cazul în care se constată nerespectarea prevederilor legale pentru acordarea gradelor profesionale din cercetare, dezvoltare și inovare, MCID sesizează instanța de judecată în vederea anulării ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării sau deciziei conducătorului organizației de cercetare de acordare a gradului profesional de cercetare, dezvoltare și inovare și în vederea anulării rezultatelor concursului de ocupare a postului sau a examenului de promovare.

Art. 15. – (1) Gradul profesional acordat aparține persoanei titulare pentru domeniul CDI respectiv, pentru tot restul vieții și constituie titlu personal de care aceasta poate face uz în toate cazurile care implică imaginea sau drepturile personale.

(2) Gradele profesionale de cercetare-dezvoltare de CS II, respectiv CS I care au fost dobândite sunt recunoscute în orice organizație de cercetare, în domeniul în care au fost dobândite, nemaifiind necesară validarea îndeplinirii standardelor minimale prevăzute la art. 13 alin. (1)

în cazul candidatului declarat câștigător în urma susținerii unui concurs public pentru un post corespunzător gradului profesional de cercetare-dezvoltare deținut.

Art. 16. – (1) Funcțiile de conducere din organizațiile de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior, care sunt îndeplinite de către personalul CDI, pot fi:

- a) director general sau director;
- b) director adjunct;
- c) director științific;
- d) director tehnic;
- e) secretar științific;

f) șef compartiment cercetare, dezvoltare și inovare, precum, dar fără a se limita la: laborator de cercetare, departament, centru de cercetare, în condițiile existenței unui număr de minimum 4 posturi de execuție aprobate în respectivul compartiment.

(2) În cadrul compartimentului de cercetare, dezvoltare și inovare pot fi constituite grupuri de cercetare, cu tematică și obiective specifice.

Art. 17. – (1) Funcția de conducere de director general sau director în organizațiile de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior, se ocupă prin concurs public.

(2) Funcțiile de conducere în institutele naționale de cercetare-dezvoltare care sunt îndeplinite de către personalul CDI, altele decât cele de director general sau director, se ocupă, respectiv se vacantează, la propunerea directorului general sau a directorului, cu avizul conform al consiliului științific și aprobarea consiliului de administrație.

(3) Funcțiile specifice de conducere din organizațiile de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior, se ocupă, în condițiile legii, de personalul care îndeplinește următoarele condiții minime:

a) pentru director general sau director, respectiv director adjunct – gradul profesional CS II;

b) pentru director științific – gradul profesional CS II;

c) pentru director tehnic – gradul profesional CS II/IDT II/inginer de cercetare senior;

d) pentru secretar științific – gradul profesional CS II la nivelul institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, sau CS III la nivelul stațiilor sau al altor categorii de organizații de cercetare;

e) pentru șef compartiment cercetare, dezvoltare și inovare – gradul profesional CS III/IDT II/inginer de cercetare senior;

f) condițiile prevăzute de reglementările în vigoare, în sensul asigurării independenței actului managerial.

(4) Exercitarea uneia dintre funcțiile specifice de conducere prevăzute la alin. (3) lit. b) – e) încetează de drept în termen de 30 de zile de la data încetării/expirării contractului individual de muncă sau a contractului de management al directorului general sau al directorului, după caz, odată cu ocuparea acestora în condițiile alin. (2) și (3) la propunerea noului director general sau/și director.

(5) Cu 3 luni înainte de data încetării/expirării contractului individual de muncă sau a contractului de management al directorului general sau al directorului, după caz, ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează organizația de cercetare evaluează performanțele manageriale ale directorului general sau directorului pe durata mandatului.

(6) Ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează organizația de cercetare elaborează și aprobă o metodologie proprie pentru evaluarea performanțelor manageriale ale directorului general sau directorului, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi; în baza acestei metodologii, care se publică pe pagina de internet a organizației de cercetare, ordonatorul de credite acordă unul din următoarele calificative:

- a) foarte bine;
- b) bine;
- c) suficient;
- d) insuficient.

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

(8) Calificativele „suficient” sau „insuficient” nu pot fi acordate directorului general sau directorului unei organizații de cercetare

încadrată în clasa I de performanță pentru integrare, conform prevederilor Legii nr. 25/2023, în situația în care acesta a condus respectiva organizație de cercetare mai mult de 3 ani din perioada supusă evaluării performanței pentru integrare.

(9) Mandatul directorului general sau al directorului este de 5 ani.

(10) Prin excepție de la prevederile alin. (1), o persoană care îndeplinește funcția de director general sau director poate fi numit pentru un nou mandat consecutiv de 5 ani de director general sau director, fără concurs, doar în situația primirii calificativului „foarte bine“, în urma evaluării performanțelor manageriale prevăzute la alin. (6) pentru perioada/periodele în care a exercitat funcția de director general sau director.

(11) Prin excepție de la prevederile alin. (9), durata mandatului consecutiv acordat fără concurs de către ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia funcționează organizația de cercetare este cel mult egală cu perioada/periodele în care a exercitat funcția de director general sau director, dar nu mai mare de 5 ani. La finalizarea mandatului consecutiv, funcția de director general sau director se scoate la concurs.

(12) În termen de 6 luni de la încetarea mandatului/vacantarea funcției de director general sau director al unei organizații de cercetare, respectiv filiale, ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află organizația de cercetare, organizează concurs de ocupare a funcției.

(13) Exercitarea interimară a funcției de director general sau director într-o organizație de cercetare se realizează prin desemnarea de către ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află organizația de cercetare a unei persoane care îndeplinește condițiile de ocupare a funcției, până la ocuparea prin concurs a acesteia, dar nu mai mult de 6 luni.

(14) În situația în care funcția de director general sau director într-o organizație de cercetare nu este ocupată în urma organizării concursului, ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află organizația de cercetare poate desemna directori generali sau directori interimari pe perioade succesive de maximum 6 luni, până la ocuparea prin concurs a funcției. Aceeași persoană nu poate beneficia de mai mult de 4 desemnări ca director general interimar sau director interimar.

*SECȚIUNEA a 2-a**Acordarea gradelor profesionale și încadrarea pe funcții*

Art. 18. – (1) Încadrarea și promovarea în carieră pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se realizează în baza unor proceduri transparente și echitabile care respectă principiile generale și condițiile prevăzute de Carta Europeană a Cercetătorilor.

(2) Organizația de cercetare emite și aprobă metodologia de încadrare și promovare pe funcții și trepte profesionale a personalului suport pentru activitățile CDI, conform prevederilor legale în vigoare, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu avizul prealabil al ordonatorului de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află organizația de cercetare, în cazul organizațiilor de cercetare de drept public și o publică pe pagina de internet a acesteia.

(3) Încadrarea și promovarea pe posturi a personalului CDI se realizează prin concurs, respectiv examen, pe baza evaluării performanțelor profesionale. Încadrarea și promovarea pe posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI se realizează în baza unui regulament propus de către consiliul științific și aprobat de consiliul de administrație sau de către organele de conducere echivalente ale organizației de cercetare, respectiv în baza unui regulament propus de consiliul de administrație și aprobat de către senatul universitar în cazul instituțiilor de învățământ superior și publicat pe pagina de internet a acesteia.

(4) Concursul se anunță public, prin afișare la sediul și pe pagina de internet a organizației de cercetare, precum și pe alte platforme online naționale, internaționale sau ale societăților de profil, după caz, și se desfășoară în conformitate cu prevederile prezentei legi.

(5) Înscrierea la concurs se face în termen de 30 de zile calendaristice de la data publicării anunțului.

(6) Examenul pentru promovarea pe un grad profesional superior se organizează la solicitarea persoanei care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 13 alin. (10) și (11), după caz, cu aprobarea conducerii organizației de cercetare, conform prevederilor art. 19 alin. (2).

(7) Comisiile de concurs, respectiv examen sunt formate din personal CDI sau didactic universitar din organizația de cercetare respectivă sau din afara acesteia, care are un grad profesional sau titlu

didactic echivalent cel puțin egal cu cel al postului scos la concurs, respectiv cu gradul profesional pentru care se organizează examen.

(8) Probele de concurs și conținutul acestora sunt aprobate de consiliul științific sau senatul universitar, după caz, al organizației de cercetare.

(9) Încadrarea și promovarea în carieră ale personalului CDI prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. c) se realizează conform regulamentelor stabilite prin ordin al conducătorului instituției cu atribuții în domeniul securității naționale și publicat pe pagina de internet a acesteia.

Art. 19. – (1) Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale se propune de către consiliul științific al organizației de cercetare și se aprobă de către consiliul de administrație sau de către organele de conducere echivalente, în concordanță cu necesitățile și resursele financiare ale acesteia. Organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante se aprobă de către consiliul de administrație sau de către organele de conducere echivalente.

(2) Organizațiile de cercetare decid organizarea examenelor de promovare în funcție de resursele financiare disponibile și de politica de resurse umane, cu încadrarea în bugetele aprobate și respectarea prevederilor legale. Organizarea examenelor de promovare se aprobă de către consiliul de administrație sau de către organele de conducere echivalente.

(3) În situația în care o persoană promovează într-un grad profesional superior prin examen, în acord cu prevederile alin. (2), în urma îndeplinirii standardelor minimale prevăzute la art. 13 alin. (10) și (11), dacă este cazul, postul aferent gradului de cercetare superior rezultat din transformarea postului pe care îl ocupa persoana înainte de promovare este bugetat cel târziu începând cu anul următor celui în care s-a realizat promovarea, iar actul adițional la contractul individual de muncă prevăzut la art. 13 alin. (10) se încheie începând cel târziu cu data de 1 ianuarie a anului următor celui în care s-a realizat promovarea prin examen.

Art. 20. – (1) CCCDI propune metodologia de verificare și evaluare a dosarelor ce conțin documentele aferente concursului, respectiv examenului, pentru acordarea gradului profesional de CS II și CS I, cu excepția gradelor profesionale de CS II și CS I ale personalului din instituțiile de învățământ superior și ale personalului din institutele/filialele Academiei Române. În termen de 180 de zile de la data

intrării în vigoare a prezentei legi, metodologia de verificare și evaluare a dosarelor se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Durata și finalizarea concursului, respectiv examenului este de 15 zile de la data încheierii înscrierii la concurs/examen, la nivelul comisiei de concurs/examen, și de 45 de zile de la depunerea raportului comisiei de concurs/examen, și a dosarului ce conține documentele aferente concursului/examenului, către MCID, către Prezidiul Academiei Române sau către senatul universitar, după caz.

Art. 21. – (1) Concursurile pentru ocuparea posturilor se organizează după cum urmează:

a) concursul pentru ocuparea postului de CS și ACS constă în probe scrise, orale și/sau practice și de dosar, specifice postului;

b) concursul pentru ocuparea posturilor de CS III, CS II și CS I constă în analiza dosarului de înscriere la concurs și acordarea punctajului, pe baza unei grile adaptate specificului activității locului de muncă a candidatului și a performanțelor sale. Concursul poate include și o probă de interviu, stabilită prin regulamentul de concurs aprobat la nivelul organizației de cercetare și publicat pe pagina de internet a acesteia.

(2) Consiliul științific sau senatul universitar, după caz, analizează respectarea procedurilor stabilite prin metodologia proprie, publicată pe pagina de internet a acesteia, și aprobă raportul asupra concursului prin vot nominal deschis. Ierarhia candidaților stabilită de comisia de concurs nu poate fi modificată de consiliul științific sau senatul universitar, după caz.

(3) Comisia de concurs pentru funcții și grade profesionale de CS II și CS I este formată din 5 membri, cercetători științifici sau cadre didactice universitare, dintre care cel puțin 3 membri sunt din afara organizației de cercetare respective și au gradul profesional sau titlul didactic universitar cel puțin egal cu al postului scos la concurs.

(4) Normele metodologice privind organizarea concursurilor prevăzute la alin. (1) se aprobă prin hotărâre a Guvernului în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 22. – (1) Examenul de promovare pentru obținerea gradelor profesionale de CS III, CS II și CS I constă în analiza dosarului de

înscrisere la examen, verificarea îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege și acordarea punctajului pe baza unei grile adaptate specificului activității locului de muncă a candidatului și a performanțelor sale.

(2) Comisia de examen pentru funcții și grade profesionale de CS II și CS I este formată din 5 membri, cercetători științifici sau cadre didactice universitare, dintre care cel puțin 3 membri sunt din afara organizației de cercetare respective și au gradul profesional sau titlul didactic universitar cel puțin egal cu al postului scos la examen.

(3) Consiliul științific sau senatul universitar, după caz, analizează respectarea procedurilor stabilite prin metodologia proprie și aprobă raportul asupra examenului prin vot nominal deschis.

(4) Normele metodologice privind organizarea examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional se aprobă prin hotărâre a Guvernului în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, care se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Art. 23. – (1) Condițiile minime de pregătire pe care trebuie să le îndeplinească persoanele care participă la concursul pentru ocuparea unui post, respectiv examenul de promovare pentru obținerea gradului profesional sunt următoarele:

a) pentru ACS: să fie absolvent cu examen de licență sau de diplomă a studiilor în învățământul universitar de lungă durată sau absolvent cu diplomă de master în specialitate sau domenii conexe și să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 13 alin. (1);

b) pentru CS: să fie absolvent cu examen de licență sau de diplomă a studiilor în învățământul universitar de lungă durată sau absolvent cu diplomă de master în specialitate sau domenii conexe și să fie înscris la școala doctorală sau să dețină titlul de doctor, și să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 13 alin. (1);

c) pentru CS III: să dețină titlul de doctor conform art. 9 alin. (1) și să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 13 alin. (1) pentru concurs, respectiv la art. 13 alin. (10) pentru examen;

d) pentru CS II, respectiv CS I: să dețină titlul de doctor conform art. 9 alin. (1) și să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 13 alin. (1) și (3), după caz, pentru concurs, respectiv la art. 13 alin. (10) și (11), după caz, pentru examen.

(2) Organizațiile de cercetare pot impune și standarde suplimentare, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Criteriile generale necumulative în baza cărora se elaborează standardele minimale prevăzute la art. 13 alin. (1) sunt următoarele:

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

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. d), condițiile minime de pregătire pe care trebuie să le îndeplinească persoanele care participă la concursul pentru ocuparea unui post de CS II, respectiv CS I și dețin gradul profesional de cercetare-dezvoltare corespunzător postului pentru care candidează sunt: să dețină titlul de doctor conform art. 9 alin. (1) și să îndeplinească standardele specifice ale organizației de cercetare prevăzute la art. 13 alin. (3), după caz.

(5) Pentru verificarea condițiilor minime pentru ocuparea funcției de CS II sau CS I prin concurs, respectiv obținerea gradului profesional de CS II sau CS I prin examen, prevăzute la art. 13 alin. (1), respectiv art. 13 alin. (10), MCID transmite CCCDI dosarele ce conțin documentele aferente concursului, respectiv a examenului, cu excepția situațiilor reglementate la art. 10 alin. (3) și (4) și a situației în care candidatul declarat câștigător la concurs deține gradul profesional corespunzător postului pentru care a susținut concurs.

(6) CCCDI transmite, în urma analizei dosarelor ce conțin documentele aferente concursului/examenului primite în condițiile alin. (4), avizul conform prin care confirmă sau infirmă motivat rezultatele concursului/examenului, și informează MCID în vederea emiterii ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării prevăzut la art. 14 alin. (3), cu excepția situațiilor reglementate la art. 10 alin. (3) și (4).

(7) Candidații nemulțumiți de decizia CCCDI de infirmare a rezultatelor concursului, respectiv examenului, pot depune contestație la MCID în termen de 15 zile, MCID urmând a analiza și înainta răspunsul în termen de 60 de zile.

(8) În cazul în care rezolvarea contestației nu este favorabilă, candidații se pot adresa instanțelor de contencios administrativ, în termenele prevăzute de Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

(9) În cazul infirmării definitive a rezultatelor concursului, respectiv examenului, acesta se poate relua în condițiile specificate în metodologia proprie de concurs.

Art. 24. – (1) Salariile de bază pentru funcțiile prevăzute la art. 9 alin. (1) se stabilesc în anexele legilor de salarizare sau în contractele colective de muncă, după caz, prin corelare cu salariile de bază pentru funcțiile echivalente din învățământul superior conform art. 9 alin. (2), (5) și (6).

(2) Salarizarea și stimularea personalului prevăzut la art. 8 se realizează în baza prevederilor legale în vederea recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale, luând în considerare rezultatele evaluării periodice a performanței științifice a acestora prevăzută la art. 25.

(3) Salarizarea personalului prevăzut la art. 11 alin. (1) lit. a) se corelează cu salarizarea personalului ce ocupă posturile aferente gradelor profesionale de IDT, IDT III, IDT II, IDT I, astfel:

a) pentru funcția de ICS nivelul maxim de salarizare corespunde nivelului maxim de salarizare aferent gradului profesional de IDT I prevăzut de actele normative în vigoare;

b) pentru funcția de ICR nivelul maxim de salarizare corespunde nivelului maxim de salarizare aferent gradului profesional de IDT III prevăzut de actele normative în vigoare;

c) pentru funcția de ICD nivelul maxim de salarizare corespunde nivelului maxim de salarizare aferent gradului profesional de IDT prevăzut de actele normative în vigoare.

(4) Persoanele care sunt membri ai echipei de implementare a unui proiect de cercetare intern nefinanțat din fonduri publice sau a unui proiect de cercetare internațional pot beneficia de un salariu neplafonat stabilit cu încadrarea în quantumul cheltuielilor salariale prevăzute în bugetul total al proiectului.

SECȚIUNEA a 3-a

Evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor și a rezultatelor obținute

Art. 25. – (1) Evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor se efectuează la intervale de timp stabilite de organizația de

cercetare în cadrul căreia aceștia sunt angajați, prin regulamentul prevăzut la art. 26 alin. (1).

(2) Intervalele de timp prevăzute la alin. (1) nu pot fi mai mici de 3 ani și mai mari de 5 ani.

(3) Contractele individuale de muncă ale cercetătorilor conțin clauze privind atingerea obiectivelor specifice activității CDI aprobate de organizația de cercetare și clauze privind sancționarea angajatului, în cazul neîndeplinirii obiectivelor individuale.

(4) Evaluarea periodică a performanței științifice și a performanțelor individuale în activitatea științifică se bazează pe criteriile de evaluare necumulative ale parcursului carierei științifice, în funcție de domeniul de activitate, conform prevederilor art. 27. Evaluarea rezultatelor obținute se face în corelare cu obiectivele individuale în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare care au fost asumate de către cercetători.

Art. 26. – (1) În termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, fiecare organizație de cercetare adoptă regulamentul privind evaluarea performanței științifice a cercetătorilor, în baza criteriilor de evaluare necumulative prevăzute la art. 27, detaliate și adaptate în funcție de specificul activității de cercetare științifică desfășurată, respectiv de misiunea proprie și strategia organizației de cercetare; regulamentul se publică pe pagina de internet a organizației de cercetare.

(2) Organizațiile de cercetare pot include și alte criterii de evaluare față de cele prevăzute la art. 27, în funcție de specificul domeniilor de activitate, în corelare cu obiectivele individuale ale cercetătorilor.

(3) Înainte de adoptare, de către organizația de cercetare, regulamentul prevăzut la alin. (1) este trimis în vederea avizării consultative de către CCCDI.

Art. 27. – Evaluarea periodică a performanței științifice a cercetătorilor are în vedere criterii de evaluare necumulative, adaptate specificului activității acestora, misiunii organizației de cercetare și obiectivelor individuale ale acestora, acordându-se întâietate evaluării calitative, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi, precum:

a) rezultatele obținute în cadrul activității de cercetare și impactul acestora, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). lucrări științifice publicate în reviste indexate în Web of Science – Science Citation Index Expanded, Web of Science – Emerging Sources Citation Index, Social Sciences Citation Index, SCOPUS, IEEE, ERIH+, CNCS – A și CNCS – B sau în alte baze de date relevante pentru diverse domenii de activitate;

(ii). lucrări științifice publicate în regim acces liber;

(iii). lucrări științifice prezentate la conferințe de prestigiu în domeniul de activitate al organizației de cercetare;

(iv). cărți/capitole de carte editate/publicate la edituri naționale/internaționale de prestigiu și studii;

(v). brevete acordate;

(vi). citări în cărți/capitole de carte sau în lucrări publicate în jurnale indexate în baze de date internaționale;

(vii). participarea la elaborarea unor baze de date sau corpusuri digitale de informații de specialitate;

(viii). participarea la elaborarea unor dicționare digitale, enciclopedii digitale, ediții digitale de documente sau de texte de specialitate;

b) gestionarea și/sau conducerea/coordonarea de activități de cercetare, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). proiecte/programe de cercetare câștigate prin competiție sau coordonate;

(ii). management organizațional;

(iii). calitatea de editor/editor invitat al unor jurnale indexate în baze de date internaționale;

(iv). programe/proiecte CDI evaluate;

c) activitatea antreprenorială/colaborarea cu mediul de afaceri și aplicabilitatea în economie/societate a rezultatelor obținute, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). servicii, tehnologii, produse dezvoltate;

(ii). transfer tehnologic al rezultatelor CD;

(iii). parteneriate cu companii inovative, în limitele legii;

(iv). spin-off-uri/start-up-uri înființate sau gestionate;

d) activitatea didactică, mentoratul, supravegherea cercetării, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). parteneriate cu cercetători/cadre didactice din alte organizații de cercetare naționale sau internaționale;

(ii). calitatea de cercetător/cadru didactic invitat/asociat într-o organizație de cercetare;

(iii). calitatea de conducător de doctorat și numărul de studenți doctoranzi îndrumați;

(iv). calitatea de membru într-o comisie de susținere a unei teze de doctorat;

(v). cursuri universitare elaborate și publicate în format letric sau electronic;

e) formarea profesională continuă, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). studii doctorale, post-doctorale;

(ii). participarea la programe de mobilități;

f) contribuții aduse la dezvoltarea științei și îmbogățirea sau promovarea culturii mondiale, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). organizarea de evenimente științifice;

(ii). organizarea de evenimente de popularizare a științei;

(iii). prezentări invitate la manifestări științifice de prestigiu;

(iv). prezentarea de lucrări științifice de referință pentru domeniul de activitate publicate la edituri internaționale de prestigiu;

(v). câștigarea de premii de prestigiu din partea unei autorități sau instituții publice;

g) servicii aduse societății, luându-se în considerare, fără a se limita la, indicatori necumulativi precum:

(i). calitatea de membru/conducător/coordonator al unei organizații profesionale naționale/internaționale din domeniul CDI;

(ii). calitatea de membru/conducător/coordonator al unui organism consultativ/grup de lucru în domeniul CDI la nivel sectorial, regional, național sau internațional;

(iii). ocuparea unei funcții de conducere, coordonare sau control în cadrul unei autorități publice în domeniul CDI;

(iv). politici publice, strategii, planuri de cercetare internaționale, naționale și sectoriale, standarde, regulamente, ghiduri elaborate pentru autorități sau instituții publice.

Art. 28. – (1) În urma procesului de evaluare periodică a performanței științifice a cercetătorilor se acordă următoarele calificative:

- a) foarte bine;
- b) bine;
- c) satisfăcător;
- d) nesatisfăcător.

(2) În cazul acordării calificativului „*nesatisfăcător*“, cercetătorii sunt reevaluați după o perioadă de 24 de luni, în baza deciziei conducătorului organizației de cercetare.

(3) Pentru cercetătorii care primesc în urma a două evaluări consecutive calificativul „*nesatisfăcător*“, organizația de cercetare poate dispune diminuarea salariului de bază cu maximum 20% până la următoarea evaluare a performanței științifice, reducerea cu 50% a tuturor sporurilor salariale și indemnizațiilor acordate până la următoarea evaluare a performanței științifice sau încetarea contractului individual de muncă.

Art. 29. – (1) Rezultatele evaluărilor performanței științifice a cercetătorilor sunt analizate și validate la nivelul consiliului științific și aprobate de conducătorul organizației de cercetare.

(2) În cazul în care persoana evaluată este încadrată în cadrul unei facultăți dintr-o instituție de învățământ superior, rezultatele evaluării performanței științifice ale acesteia sunt analizate și validate la nivelul consiliului facultății și aprobate de decanul facultății.

Art. 30. – (1) Cercetătorii științifici prevăzuți la art. 8 alin. (2) lit. a) care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii, pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul „*foarte bine*”.

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

Art. 31. – Personalul prevăzut la art. 8 alin. (2) are dreptul să conteste rezultatul evaluării în termen de 10 zile calendaristice de la data comunicării rezultatului evaluării.

SECȚIUNEA a 4-a
Drepturi și obligații

Art. 32. – (1) Categoriile de personal prevăzute la art. 8 beneficiază, pe lângă celelalte drepturi prevăzute de legislația în vigoare, și de următoarele drepturi:

a) de a avea acces la sursele de informare și documentare necesare proiectelor de cercetare, dezvoltare și inovare la care participă, cu respectarea normelor de folosire și publicare;

b) de a putea participa la elaborarea strategiei naționale a cercetării științifice și dezvoltării tehnologice;

c) de a participa la manifestări științifice specifice activității CDI cu comunicări din rezultatele activității CDI și de a publica lucrări științifice, în condițiile legii, cu sprijinul organizației de cercetare, în limita resurselor financiare;

d) de a breveta rezultatele cercetării cu sprijinul organizației de cercetare, în limita resurselor financiare;

e) de a fi recunoscute ca autori sau coautori ai unui demers științific, conform legislației din domeniu;

f) de a fi sprijinite de organizația de cercetare în vederea perfecționării pregătirii lor profesionale, conform legii și în limita resurselor financiare;

g) de a beneficia de consiliere și sprijin în cariera de cercetător;

h) de a beneficia de oportunitățile de mobilitate interinstituțională, în special între diferite profiluri ale organizațiilor de cercetare;

i) de a face parte din asociații profesionale, societăți și organizații științifice naționale și internaționale, fără ca prin activitatea desfășurată în aceste organisme să intre în conflict de interese cu organizația de cercetare unde prestează activitatea de bază;

j) de a le fi recunoscută și stimulată performanța în domeniul cercetare, dezvoltare și inovare prin: premii, gratificații, titluri, diplome și altele asemenea;

k) de a participa la competiții pentru finanțarea activității științifice din fonduri bugetare sau private;

l) de a participa ca expert, referent, membru în comisii de evaluare, consultant și altele asemenea, la solicitarea altor instituții sau operatori economici, fără a intra în conflict de interese cu organizația de cercetare unde prestează activitatea de bază și de a fi remunerate pentru activitatea depusă;

m) de a putea obține un venit lunar neplafonat, dacă în același timp cu execuția temelor finanțate din fonduri de la bugetul de stat derulează și proiecte finanțate din programe internaționale la care România plătește cotizație, precum și dacă proiectul conduce, în timpul execuției și după finalizare, la transferuri tehnologice sau valorificări;

n) de a obține un venit lunar neplafonat, rezultat din execuția proiectelor interne nefinanțate din fonduri publice sau din execuția de proiecte internaționale;

o) de a desfășura activități, prin cumul, privind cercetarea, învățământul sau valorificarea cercetării în conformitate cu prevederile legale; aceste activități se pot exercita în interiorul sau în afara organizației de cercetare în care sunt încadrate, fără a genera conflicte de interese sau concurență neloială;

p) de a beneficia de sporuri la salariul de bază și de indemnizațiile prevăzute de lege;

q) de a refuza motivat, din considerente morale și etice, să participe la cercetări științifice care au un impact negativ asupra ființei umane și asupra mediului natural;

r) de a solicita și de a obține cu prioritate aprobarea pentru a ocupa un post de grad inferior celui dobândit;

s) de a beneficia de un cadru stabil de muncă care să asigure un program de lucru flexibil și adecvat desfășurării activităților specifice fără a afecta termenele și obiectivele lucrărilor de cercetare, cu respectarea prevederilor legale și a contractelor colective de muncă aplicabile;

ș) de a beneficia, în cadrul Spațiului european de cercetare, de asigurarea unei mobilități geografice, intersectoriale, interinstituționale, interdisciplinare și transdisciplinare și virtuale, ca mijloc important de creștere a nivelului științific și de dezvoltare profesională în toate etapele carierei unui cercetător;

t) de a beneficia, în mod regulat și transparent, în vederea avansării în carieră și promovării unei cariere durabile în cercetare, de un sistem de evaluare a performanțelor profesionale, în baza unor criterii clare și cuantificabile, conform unor proceduri specifice realizate la nivelul organizațiilor de cercetare sau la nivel național, care să țină cont de creativitatea cercetătorilor, dar și de rezultatele acestora în cercetare, cum ar fi: publicații, brevete, instruire și conferințe, supervizare, mentorat, colaborare națională sau internațională și altele asemenea;

ț) de a fi reprezentați în organele corespunzătoare de informare, de consultare și de decizie din organizațiile de cercetare în cadrul cărora

își desfășoară activitatea, în scopul protejării și promovării intereselor individuale și colective în calitate de profesioniști și de a contribui activ la funcționarea acestora;

u) de a obține un grad profesional superior prin examen în condițiile îndeplinirii standardelor minimale stabilite conform prevederilor art. 13 alin. (10) și (11), după caz;

v) de a beneficia anual de dreptul la concediu de odihnă cu o durată de cel puțin 30 de zile lucrătoare, pentru personalul prevăzut la art. 9 alin. (1).

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), personalul CDI prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. c) beneficiază de drepturile prevăzute la alin. (1) doar în măsura în care acestea nu intră în contradicție cu drepturile și obligațiile ce decurg din statutul specific personalului din instituțiile cu atribuții în domeniul securității naționale.

(3) Pentru exercițiul drepturilor prevăzute la alin. (1) lit. c), d), f), h), i), k), l) și ș) în scopul susținerii cercetării la nivel național, organizațiile de cercetare angajatoare pot alocă, în concordanță cu strategia de cercetare și dezvoltare proprie, fonduri de cel puțin 5.000 de lei anual/cercetător, indexate cu rata anuală a inflației, cu încadrare în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul organizației de cercetare. Alocarea fondurilor bugetate pentru susținerea activităților de cercetare se va face conform regulamentelor instituite de către fiecare angajator în funcție de obiectivele sale de activitate.

Art. 33. – (1) Categoriile de personal prevăzute la art. 8 au, pe lângă celelalte obligații prevăzute de legislația în vigoare, următoarele obligații:

- a) să respecte buna conduită și deontologia activității CDI;
- b) să respecte drepturile de proprietate intelectuală, precum și clauzele de confidențialitate convenite cu colaboratorii și cu finanțatorii cercetării;
- c) să nu creeze conflicte de interese sau concurență neloială în cazul cumulului de activități CDI, efectuat în condițiile legii;
- d) să participe la formarea cercetătorilor tineri și să transmită cunoștințele și experiența proprie în activitatea CDI;
- e) să utilizeze infrastructura de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și alte resurse ale organizației de cercetare exclusiv pentru activități profesionale în interesul organizației de cercetare angajatoare;

f) să participe la evaluarea activității CDI, precum și a rezultatelor proprii;

g) să participe la competiții în cadrul programelor naționale și internaționale;

h) să desfășoare activitatea CDI fără a încălca drepturile și libertățile fundamentale ale omului;

i) să-și dezvolte continuu cunoștințele științifice și profesionale și să contribuie la diseminarea informației și culturii științifice și tehnice, precum și la conștientizarea publicului și a factorilor de decizie asupra rolului științei și tehnicii;

j) să participe la utilizarea și valorificarea, în condițiile legii, a rezultatelor activității proprii de cercetare-dezvoltare și inovare;

k) să disemineze și să promoveze rezultatele activității de CDI;

l) să desfășoare activități pentru promovarea intereselor organizației de cercetare;

m) să colaboreze la furnizarea de informații privind rezultatele CDI și, după caz, la detalierea datelor necesare examinării interne și externe, cu excepția celor cu regim de confidențialitate, ori de câte ori este necesar și la cererea autorităților competente, în baza unor metode de colectare și analiză a datelor.

(2) Personalul prevăzut la art. 8 plătit din fonduri publice are obligația de a utiliza eficient resursele financiare puse la dispoziție pentru obținerea rezultatelor activității CDI.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), personalul CDI prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. c) are obligațiile prevăzute la alin. (1) doar în măsura în care acestea nu intră în contradicție cu drepturile și obligațiile ce decurg din statutul specific personalului din instituțiile cu atribuții în domeniul securității naționale.

Art. 34. – La încetarea activității în organizația de cercetare, personalul CDI nu poate folosi rezultatele științifice și tehnice care au fost obținute în organizația respectivă în cadrul unor lucrări finanțate din fonduri publice, fără acordul organizației de cercetare, pe o durată de cel puțin 5 ani.

Art. 35. – (1) Perfecționarea profesională a personalului prevăzut la art. 8 urmărește:

a) dezvoltarea competențelor transversale alături de competențele solide în materie de cercetare;

b) promovarea interacțiunii și cooperării dintre mediul academic, mediul de afaceri, administrația publică și sectorul non-profit;

c) asigurarea circulației intersectoriale și interoperabilitatea locurilor de muncă din sistemul național CD între sectoare.

(2) Perfecționarea profesională a personalului prevăzut la art. 8 se realizează în principal prin următoarele forme:

a) studii doctorale;

b) studii post-doctorale, efectuate la cel mult 8 ani după acordarea titlului de doctor;

c) programe de formare în context formal și non-formal;

d) programe de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional;

e) programe de specializare și de cooperare interdisciplinare, la nivel național și internațional;

f) învățământ postuniversitar organizat potrivit legii;

g) stagii de practică și pregătire realizate în țară sau în străinătate;

h) manifestări științifice din țară sau din străinătate;

i) stagii/activități în calitate de cadru didactic asociat sau de cercetător asociat.

Art. 36. – MCID poate organiza stagii de pregătire și perfecționare în domeniul managementului pentru CDI pentru personalul cu funcții de conducere.

Art. 37. – Finanțarea activităților de formare profesională continuă se asigură în limita fondurilor prevăzute cu această destinație în bugetele de venituri și cheltuieli ale organizațiilor de cercetare, precum și în programele de formare profesională finanțate din surse interne și internaționale.

Art. 38. – (1) Personalul CDI care urmează o formă de specializare în țară sau în străinătate, susținută financiar de organizația de cercetare, este obligat să se angajeze în scris că va continua activitatea în cadrul acesteia după încheierea specializării, pentru perioada specificată de către organizația de cercetare în convenția de sprijin financiar.

(2) În cazul nerespectării angajamentului asumat potrivit alin. (1), personalul CDI returnează contravaloarea sprijinului financiar acordat.

Art. 39. – (1) Cetățenilor români care au lucrat în străinătate în cercetare, dezvoltare și inovare li se echivalează integral, la cerere, vechimea în specialitate, pe baza documentelor care atestă acest lucru, conform unei metodologii elaborate de către organizația de cercetare și publicată pe pagina de internet a acesteia.

(2) Personalul didactic din învățământul superior poate activa ca personal CDI asociat în instituții sau unități de cercetare-dezvoltare ori în structuri de cercetare-dezvoltare, cu participare la execuția programelor și a proiectelor de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și la valorificarea rezultatelor acestora.

(3) Personalul prevăzut la art. 9 alin. (1) poate activa în instituțiile de învățământ superior, în condițiile legii, ca personal didactic de predare asociat sau personal de cercetare, inclusiv prin participare la execuția programelor și a proiectelor de cercetare, dezvoltare și inovare, precum și la valorificarea rezultatelor acestora.

SECȚIUNEA a 5-a *Mobilitatea personalului CDI*

Art. 40. – MCID și ordonatorii de credite care finanțează activități CDI asigură cadrul de reglementare compatibil cu spațiul european al cercetării și la nivel internațional, pentru accesul cercetătorilor la patrimoniul tehnic și științific, în condițiile legii, și pentru asigurarea unor condiții atractive de muncă.

Art. 41. – (1) În organizațiile de cercetare pot fi cooptați studenți și studenți-doctoranzi, care să lucreze în colectivele de specialiști, în condițiile convenției interinstituționale de stagiu.

(2) Organizațiile de cercetare pot încheia acorduri de parteneriat/colaborare cu instituțiile organizatoare de studii universitare de doctorat în vederea participării la formarea doctorală prin implicarea studenților-doctoranzi în activități de cercetare științifică, dezvoltare experimentală, inovare sau transfer tehnologic.

(3) Studenții-doctoranzi pot beneficia de acces la infrastructura de cercetare din organizațiile de cercetare care încheie acordurile de parteneriat/colaborare prevăzute la alin. (2), de burse, stagiu/stagii de practică.

(4) Ordonatorii de credite care finanțează activități CDI pot acoperi costuri de operare ale infrastructurii de cercetare utilizată în cadrul

acordurilor de parteneriat/colaborare încheiate între organizațiile de cercetare aflate în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea lor și instituțiile organizatoare de studii de doctorat.

Art. 42. – (1) Academia Română și institutele acesteia, academiile de ramură, instituțiile de învățământ superior și institutele naționale de cercetare-dezvoltare pot propune MCID constituirea, pe perioade determinate, de centre sau colective mixte de specialiști pentru realizarea unor strategii de ramură sau sectoriale până la finalizarea acestora. Modalitatea de constituire și funcționare a centrelor și colectivelor mixte de specialiști se stabilește prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării.

(2) Centrele sau colectivele mixte prevăzute la alin. (1) utilizează în comun mijloacele financiare și materiale de care dispun, în scopul gestionării raționale a potențialului uman de cercetare.

(3) Ordinul ministrului cercetării, inovării și digitalizării prevăzut la alin. (1) se emite în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

Art. 43. – Pentru completarea și dezvoltarea potențialului uman angrenat în activități CDI, în programele instituțiilor de învățământ superior sunt cuprinse activități pentru pregătirea și stimularea angajării tinerilor în organizații de cercetare.

Art. 44. – (1) Personalul CDI menționat la art. 8 alin. (2) lit. a), care revine în activitatea CDI după încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu îi sunt imputabile, se poate încadra prin concurs numai pe posturi aferente gradelor științifice dobândite sau superioare, conform legii.

(2) Personalul CDI poate exercita, prin cumul de funcții, activități de CDI, de management, în învățământ și/sau producție.

(3) Președintele României, consilierii prezidențiali, deputații și senatorii, membrii Guvernului, secretarii de stat, subsecretarii de stat și persoanele care îndeplinesc funcții asimilate acestora, persoanele care îndeplinesc funcții de specialitate specifice în aparatul Parlamentului, al Administrației Prezidențiale, al Guvernului, în Ministerul Educației și Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, precum și cele numite de Parlament în organismele centrale ale statului, care ocupă unul dintre posturile prevăzute la art. 9 alin. (1), au drept de rezervare a postului și

pot exercita cumulativ activități CDI la gradul profesional dobândit, pe perioada în care îndeplinesc aceste funcții, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Prevederile alin. (3) se aplică și personalului CDI care îndeplinește funcția de prefect sau subprefect, de președinte sau vicepreședinte al consiliului județean, precum și de primar sau viceprimar. De aceleași drepturi beneficiază și personalul CDI numit ca personal de conducere sau în funcții de specialitate specifice din cadrul autorităților și instituțiilor publice, Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior, comisiilor și agențiilor din subordinea Administrației Prezidențiale, Parlamentului, Guvernului, Ministerului Educației și Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării.

CAPITOLUL III

Organisme consultative ale Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării

Art. 45. – (1) Pentru exercitarea atribuțiilor în domeniul cercetării științifice, MCID este sprijinit și de următoarele organisme consultative la nivel național, fără personalitate juridică, alcătuite pe criterii de prestigiu profesional și moral: CNCS, CCCDI și CNECSDTI.

(2) Organismele prevăzute la alin. (1) beneficiază de un secretariat tehnic care se constituie la nivelul MCID.

(3) Fiecare organism consultativ este constituit dintr-un număr de cel mult 50 de membri, dintre care un președinte și doi vicepreședinți. Pentru exercitarea atribuțiilor care le revin, organismele consultative pot apela și la experți externi.

(4) Selecția membrilor fiecărui organism consultativ este bazată pe criterii de performanță profesională și integritate, astfel încât cel puțin 20% din numărul total al membrilor să fie angajați în institutele/filialele Academiei Române sau în institutele academiilor de ramură, cel puțin 20% din numărul total al membrilor să fie angajați ai unor institute naționale de cercetare-dezvoltare și cel puțin 20% din numărul total al membrilor să fie angajați ai unor instituții de învățământ superior propuși de către Consiliul Național al Rectorilor. O persoană poate avea calitatea de membru al unui singur organism consultativ dintre cele prevăzute la alin. (1).

(5) Regulamentele de organizare și funcționare, precum și structura și componența organismelor consultative prevăzute la alin. (1)

se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

(6) Pentru activitatea desfășurată, membrii organismelor consultative și experții cooptați în cadrul comisiilor sau grupurilor de lucru sunt remunerați, în afara activității de bază, la nivelul funcției și gradului profesional de CS I, în funcție de numărul orelor efectiv lucrate. Indemnizațiile președinților și ale vicepreședinților organismelor consultative se majorează cu 50%.

(7) Indemnizațiile membrilor organismelor consultative și ale experților externi și celelalte cheltuieli aferente funcționării organismelor consultative se asigură din bugetul MCID.

(8) Bugetele organismelor prevăzute la alin. (1) sunt gestionate de către MCID prin aparatul propriu sau gestionarea acestora poate fi atribuită, pe bază de criterii de capacitate, în sistem competițional sau în mod direct, potrivit legii.

Art. 46. – CNCS are următoarele atribuții principale:

a) stabilește standarde, criterii și indicatori de calitate pentru cercetarea științifică;

b) auditează periodic, la solicitarea MCID sau din proprie inițiativă, cercetarea științifică din organizațiile de cercetare din România;

c) participă la elaborarea pachetelor de informații pentru competiții de proiecte de cercetare și ia parte la procesul de evaluare al proiectelor în condițiile stabilite în Regulamentul de organizare și funcționare;

d) prezintă anual conducerii MCID un raport privind cercetarea științifică în învățământul superior, precum și performanțele organizațiilor de cercetare;

e) sprijină MCID în îndeplinirea atribuțiilor de autoritate de stat pentru cercetare-dezvoltare, în coordonarea, finanțarea, monitorizarea și evaluarea activităților de cercetare științifică din România, în conformitate cu Strategia națională de cercetare, dezvoltare și inovare.

Art. 47. – CCCDI are următoarele atribuții principale:

a) elaborează rapoarte cuprinzând studii și recomandări privind problemele specifice sistemului național CD, cum ar fi:

(i). analiza stadiului și tendințelor, pe plan național și mondial, în domeniul CDI;

(ii). consultanță pentru elaborarea Planului național de cercetare, dezvoltare și inovare, denumit în continuare *PNCDI*, și pentru procesul de

analiză periodică a desfășurării și a stadiului de îndeplinire a obiectivelor acestuia;

(iii). identificarea vulnerabilităților sistemului național CD;

(iv). evidențierea zonelor cu potențial de dezvoltare și de impact socioeconomic pentru domeniul CDI;

(v). analiza oportunității actelor normative existente în domeniul CDI și propunerea unor noi proiecte de acte normative;

b) asigură coordonarea științifică a programelor/subprogramelor atribuite prin acte administrative de către MCID, având în vedere următoarele acțiuni:

(i). propune instrumente de finanțare necesare atingerii scopului și obiectivelor programelor, definește obiectivele specifice fiecărui instrument de finanțare, indicatorii de performanță asociați și standardele de calitate;

(ii). avizează pachetele de informații care se aprobă de MCID;

(iii). elaborează criteriile de evaluare a propunerilor de proiecte, criteriile de selecție a corpului de evaluatori pentru competițiile de proiecte și validează registrul evaluatorilor constituit în acest scop;

(iv). asistă conducătorii de programe în procesul de negociere a contractelor pentru proiectele propuse spre finanțare, prin desemnarea unui observator;

(v). coordonează elaborarea procedurilor, propuse de conducătorii de programe PNCDI, pentru monitorizarea științifică a proiectelor finanțate în cadrul programelor, pentru evaluarea îndeplinirii indicatorilor de performanță contractați, inclusiv pentru identificarea și certificarea situațiilor care intră sub incidența riscului cercetării;

c) elaborează rapoartele de analiză asupra oportunității și necesității participării României la programele-cadru și inițiative paneuropene;

d) evaluează cererile de autorizare a organizațiilor de cercetare referitoare la acordarea vizei de lungă ședere pentru activități de cercetare științifică și de prelungire a dreptului de ședere temporară pentru realizarea unui proiect de cercetare, făcând propuneri de aprobare/refuzare a autorizării acestora, conform prevederilor legale;

e) evaluează propunerile de proiecte de cercetare în condiții stabilite prin Regulamentul de organizare și funcționare;

f) stabilește standardele minimale pentru acordarea gradelor profesionale cu respectarea prevederilor art. 13 alin. (1) și avizează

dosarele ce conțin documentele candidaților aferente concursului, respectiv examenului:

(i). elaborează standardele minimale pentru acordarea gradelor profesionale de CS II și CS I;

(ii). verifică îndeplinirea standardelor minimale pentru acordarea gradelor profesionale de CS II și CS I în organizațiile de cercetare, altele decât instituțiile de învățământ superior și institutele/filialele Academiei Române, în vederea emiterii avizului conform prevăzut la art. 14 alin. (2).

CAPITOLUL IV Etica în cercetarea științifică

SECȚIUNEA 1 *Normele de bună conduită în activitatea CDI*

Art. 48. – (1) Buna conduită în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare se bazează pe un ansamblu de norme de bună conduită și de proceduri destinate respectării acestora.

(2) Normele de bună conduită sunt prevăzute în prezenta lege și sunt completate și detaliate în cuprinsul Codului de etică și deontologie profesională al personalului CDI, denumit în continuare *Codul de etică*, precum și în codurile de etică pe domenii.

(3) Procedurile destinate respectării normelor prevăzute la alin. (2) sunt prevăzute în Codul de etică, cu respectarea prevederilor prezentei legi, ale Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, ale Legii nr. 752/2001 privind organizarea și funcționarea Academiei Române, republicată, cu modificările ulterioare, și ale actelor normative care reglementează organizarea și funcționarea academiilor de ramură.

(4) Respectarea acestor norme de către categoriile de personal ce desfășoară activități CDI, prevăzute prin prezenta lege, precum și de către alte categorii de personal din mediul public sau privat, ce beneficiază de fonduri publice de cercetare, dezvoltare și inovare, reprezintă buna conduită în activitatea CDI.

(5) Prin excepție de la prevederile prezentei legi, normele de bună conduită în activitatea CDI aplicabile personalului angajat în instituțiile de învățământ superior, inclusiv în activitatea CDI, sunt reprezentate de normele de etică și deontologie universitară, așa cum sunt ele reglementate de Legea nr. 199/2023, cu modificările ulterioare. Personalul angajat în instituțiile de învățământ superior ce desfășoară

activității de CDI se supune prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, cu privire la normele de etică și deontologie universitară.

Art. 49. – În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *coautor al unei publicații* – orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;

b) *confeccionarea de rezultate sau date* – raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități CDI;

c) *falsificarea de rezultate sau date* – raportarea selectivă sau respingerea datelor ori a rezultatelor nedorite, manipularea reprezentărilor sau a ilustrațiilor, alterarea aparatului experimental ori numeric pentru a obține datele dorite fără a raporta alterările efectuate, în scopul denaturării adevărului științific;

d) *plagiat* – prezentarea drept creație sau contribuție științifică pretins personală într-o operă scrisă, inclusiv în format electronic, a unor texte, idei, demonstrații, date, teorii, rezultate sau metode științifice preluate din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;

e) *autoplagiat* – republicarea unor părți substanțiale din propriile publicații anterioare, inclusiv traduceri, fără a indica în mod corespunzător sau a cita originalul.

Art. 50. – Buna conduită în activitatea CDI se circumscrie următoarelor:

a) normelor de bună conduită în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare;

b) normelor de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în ceea ce privește cererile de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;

c) normelor de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării, dezvoltării și inovării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare, dezvoltare și inovare și de evaluare a persoanelor în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea CDI;

d) normelor de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea CDI;

e) normelor de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic;

f) normelor de bună conduită în desfășurarea activității comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare.

Art. 51. – La elaborarea normelor referitoare la buna conduită, precum și în derularea efectivă a activităților CDI se respectă reglementările internaționale la care România este parte.

SECȚIUNEA a 2-a

Abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI

Art. 52. – (1) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. a), în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

a) confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;

b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau de date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;

c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității CDI a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare, dezvoltare și inovare, prin avarierea, distrugerea sau manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice sau a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților CDI;

d) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI din subordine;

e) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute de prezenta lege, în Legea nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, în Codul de etică, în codurile de etică pe domenii, în regulamentele de organizare și funcționare a organizațiilor de cercetare, respectiv în cartele

universitare, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

(2) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. b), în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) plagiatul;
- b) autoplagiatul;
- c) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație sau excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ la publicație;
- d) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;
- e) publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii sau metode științifice nepublicate;
- f) introducerea de informații false referitoare la activitatea CDI în cererile de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru abilitare sau în dosarele de înscriere la concurs sau examen pentru posturi de cercetare, dezvoltare și inovare.

(3) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. c), în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități sau încălcarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților în realizarea sau participarea la evaluări;
- b) fraudarea evaluării;
- c) nerespectarea confidențialității în evaluare;
- d) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

(4) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. d), în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- b) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare, dezvoltare și inovare conduse sau coordonate de persoane din subordine;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine sau pentru a obține

salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini sau rude până la gradul al II-lea inclusiv;

d) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;

e) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI din subordine;

f) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute în prezenta lege, în Legea nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, în Codul de etică, în codurile de etică pe domenii, în regulamentele de organizare și funcționare a organizațiilor de cercetare, respectiv în cartele universitare, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

(5) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. e) sunt detaliate în Codul de etică sau în codurile de etică pe domenii, elaborate în conformitate cu prevederile art. 57 lit. a) și b).

(6) Următoarele situații pot, de asemenea, să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea CDI:

a) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea comisiei de etică sau a CNECSDTI;

b) coautoratul publicațiilor conținând date falsificate sau confecționate;

c) neîndeplinirea obligațiilor legale și contractuale, inclusiv a celor aferente contractului de mandat sau contractelor de finanțare, în exercitarea funcțiilor de conducere sau de coordonare a activităților CDI.

(7) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 50 lit. f), în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ neîndeplinirea obligațiilor legale de către comisia de etică de la nivelul organizației de cercetare.

(8) Abaterile grave de la buna conduită în activitatea CDI sunt următoarele:

a) plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;

b) confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;

c) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare.

Art. 53. – Datele contradictorii, diferențele de concepție teoretică, experimentală sau de practică, erorile materiale de citare, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării, dezvoltării și inovării și nu constituie abateri de la buna conduită.

Art. 54. – (1) În sensul prezentei legi reprezintă conflict de interese următoarele situații:

a) ocuparea concomitentă de funcții de către persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv, astfel încât fiecare să se afle față de celălalt într-o poziție directă de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași organizație de cercetare;

b) participarea în calitate de membru în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs, în situația în care decizia afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv;

c) participarea în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, a persoanelor care au calitatea de soț/soție, rudă sau afin până la gradul al III-lea inclusiv;

d) participarea unei persoane, care are calitatea de membru în comisii sau consilii ale MCID, la analizarea unei situații care are legătură cu organizația de cercetare din care face parte ca membru al comunității de cercetare;

e) alte situații specifice stabilite în acte normative aplicabile unor proceduri de evaluare, inclusiv în pachetele de informații ale unor competiții de proiecte, cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

(2) O persoană nu poate participa în mod direct, ca expert evaluator, sau indirect, prin luarea de decizii nominale de selecție directă sau excludere a experților evaluatori însărcinați cu evaluarea unei organizații de cercetare, unui proiect, unei oferte sau unui candidat, dacă respectiva persoană face parte din lista de personal a organizației de cercetare, proiectului sau a ofertei evaluate sau a altor proiecte sau oferte depuse spre finanțare în cadrul aceleiași linii de finanțare, licitații sau cereri de ofertă sau dacă se află în următoarea relație cu candidatul sau cu persoanele din lista de personal a proiectelor, ofertelor sau organizațiilor de cercetare evaluate: sunt soți, afini sau rude până la gradul al II-lea inclusiv.

(3) În sensul prezentei legi, lista de personal a unui proiect sau a unei oferte este constituită din persoanele nominalizate în propunerea de

proiect sau în oferta supusă evaluării, inclusiv directorul de proiect și, în cazul proiectelor realizate în parteneriat între mai multe organizații de cercetare, din responsabilii de proiect.

SECȚIUNEA a 3-a
Analizarea sesizărilor sau a contestațiilor

Art. 55. – (1) Sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI sunt analizate în două etape detaliate în Codul de etică:

a) analiza la nivelul organizației de cercetare în cadrul căreia presupusele abateri s-au produs, denumită prima etapă, care se desfășoară conform art. 62 alin. (3) și prevederilor Codului de etică;

b) analiza la nivelul CNECSDTI, denumită etapa a doua.

(2) CNECSDTI are obligația să analizeze sesizări sau contestații în oricare dintre următoarele cazuri:

a) dacă prima etapă a produs un raport în termenul prevăzut la art. 62 alin. (3) și dacă la sesizare sau contestație este anexată o copie simplă, în format letric sau electronic, după raportul respectiv;

b) dacă prima etapă nu a produs un raport în termenul prevăzut la art. 62 alin. (3).

(3) Se exceptează de la prevederile alin. (2) lit. a) sesizările sau contestațiile care vizează personal cu funcții de conducere în organizații de cercetare sau în alte instituții publice, membri ai consiliilor de administrație, ai comitetelor de direcție, ai consiliilor științifice sau ai comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare, sau persoane cu funcții de demnitate publică, care sunt analizate direct de CNECSDTI.

(4) Pentru contestațiile ce se încadrează în situația prevăzută la alin. (2) lit. a), CNECSDTI informează în scris sau pe căi electronice organizația de cercetare vizată de contestație, în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea contestației.

(5) CNECSDTI poate analiza abateri de la normele de bună conduită și în urma autosesizării.

(6) Pe perioada analizei CNECSDTI organizația/organizațiile de cercetare vizată/vizate de sesizare sau de contestație pune/pun la dispoziția CNECSDTI orice date, documente sau probe materiale cerute de acesta.

(7) CNECSDTI elaborează un raport în termen de maximum 90 de zile lucrătoare de la data primirii sesizării sau a contestației

prevăzute la alin. (2), sau de la data autosesizării. Raportul conține hotărârea argumentată privind existența uneia sau unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI, precum și identificarea persoanelor vinovate și sancțiunile propuse, dacă este cazul. Raportul se face public pe pagina de internet a CNECSDTI. Raportul rămâne postat pe pagina de internet a organizației de cercetare pe o durată maximă egală cu durata cea mai mare a sancțiunilor adoptate, dar nu mai puțin de 2 ani.

(8) Termenul prevăzut la alin. (7) se suspendă pe perioada în care se așteaptă primirea de puncte de vedere/răspunsuri/documente de la părțile implicate în sesizare/contestație.

SECȚIUNEA a 4-a
Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice,
Dezvoltării Tehnologice și Inovării

Art. 56. – (1) În vederea coordonării și monitorizării aplicării normelor de conduită morală și profesională în activitățile de CDI, funcționează CNECSDTI, organism consultativ fără personalitate juridică, pe lângă MCID, în condițiile prezentei legi.

(2) CNECSDTI își poate constitui grupuri de lucru pe domenii de știință și tehnologie, cu statut permanent sau temporar, potrivit prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare al CNECSDTI. Componența grupurilor de lucru se publică pe pagina de internet a CNECSDTI.

(3) Membrii CNECSDTI trebuie să fie persoane cu activitate recunoscută în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării și/sau specialiști în domeniul juridic și în domeniul eticii cercetării și științei.

(4) Nu pot fi membri CNECSDTI următoarele categorii de persoane:

a) persoanele sancționate definitiv pentru abateri de la etica cercetării sau universitară;

b) persoanele care au calitatea de demnitari și membri ai structurilor de conducere ale partidelor politice, la toate nivelurile, pe durata exercitării mandatului;

c) persoanele care au suferit condamnări penale definitive pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni pentru care nu a intervenit reabilitarea;

d) persoanele care au avut calitatea de lucrător, informator sau colaborator al Securității, constatată prin hotărâre judecătorească definitivă.

Art. 57. – CNECSDTI are următoarele atribuții:

- a) elaborează Codul de etică, care se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi;
- b) elaborează codurile de etică pe domenii ale cercetării, care se aprobă prin ordin al ministrului cercetării, inovării și digitalizării în termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi;
- c) urmărește aplicarea și respectarea de către organizațiile de cercetare, precum și de către personalul CDI, a dispozițiilor legale referitoare la normele de conduită morală și profesională;
- d) formulează opinii și recomandări în legătură cu problemele de natură etică ridicate de evoluția științei și a cunoașterii;
- e) analizează cazurile referitoare la încălcarea normelor de bună conduită, în urma sesizărilor sau contestațiilor primite sau prin autosesizare și întocmește rapoarte;
- f) monitorizează și verifică activitatea comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare din sistemul național CD, cu excepția celor din instituțiile de învățământ superior, pentru a căror monitorizare și verificare competența aparține Comisiei Naționale de Etică a Managementului Universitar, conform prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare;
- g) îndeplinește și alte atribuții stabilite de MCID.

Art. 58. – (1) CNECSDTI analizează cazurile referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită în activitatea CDI, în urma sesizărilor primite sau prin autosesizare, și emite hotărâri prin care se stabilește vinovăția sau nevinovăția persoanei ori a persoanelor în cauză. În cazurile hotărârilor privind vinovăția, acestea stabilesc și sancțiunile ce urmează a fi aplicate, conform legii.

(2) CNECSDTI păstrează confidențială identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

(3) Hotărârile CNECSDTI sunt avizate pentru legalitate de către Direcția Juridică și Relația cu Parlamentul din cadrul MCID.

(4) Răspunderea juridică pentru hotărârile CNECSDTI revine MCID.

Art. 59. – (1) Pentru abaterile de la buna conduită în activitatea CDI ale personalului CDI, prevăzute în prezenta lege, precum și de către alte categorii de personal din mediul public sau privat, ce beneficiază de

fonduri publice de cercetare-dezvoltare, constatate și dovedite, CNECSDTI propune, în funcție de aplicarea uneia sau mai multora din următoarele sancțiuni, în funcție de gravitatea faptelor și de săvârșirea anterioară a unor fapte similare:

- a) avertisment scris;
- b) retragerea definitivă și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;
- c) retragerea gradului profesional de cercetare-dezvoltare obținut în urma încălcării normelor de bună conduită, constatată de instanța de contencios administrativ competentă, în urma sesizării acesteia în vederea anulării actului administrativ prin care a fost acordat gradul profesional de cercetare-dezvoltare;
- d) destituirea din funcția de conducere/calitatea de membru al comisiei de etică din organizația de cercetare;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, în cazul comiterii unei noi abateri disciplinare înainte de împlinirea termenului de prescripție al sancțiunii anterioare;
- f) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice destinate activității CDI;
- g) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între un an și 5 ani, a dreptului de a se înscrie la un examen pentru obținerea unui grad profesional superior sau la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare sau a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de examen sau de concurs ori ca membru în organisme consultative ale MCID;
- h) excluderea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;
- i) oprirea finanțării proiectului;
- j) oprirea finanțării proiectului, cu obligativitatea returnării fondurilor.

(2) În vederea aplicării prevederilor alin. (1) lit. c), ordonatorul de credite în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea căruia se află organizația de cercetare în care este angajată persoana care a săvârșit abaterea de la buna conduită în activitatea de CDI, în termen de 30 de zile de la primirea propunerii din partea CNECSDTI, formulează acțiune în contencios administrativ, în vederea anulării ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării sau a deciziei conducătorului organizației de cercetare de acordare a gradului profesional de cercetare-dezvoltare, dacă

ordinul, respectiv decizia, a intrat în circuitul civil și a născut drepturi subiective garantate de lege.

(3) În termen de 30 de zile de la primirea propunerii din partea CNECSDTI, ministrul cercetării, inovării și digitalizării dispune revocarea ordinului ministrului de acordare a gradului profesional de cercetare-dezvoltare, respectiv conducătorul organizației de cercetare dispune, prin decizie, revocarea deciziei de acordare a gradului profesional de cercetare-dezvoltare, dacă nu a intrat în circuitul civil și nu a născut drepturi subiective garantate de lege.

(4) Sancțiunile prevăzute la alin. (1) sunt puse în aplicare în termen de 30 de zile de la data emiterii hotărârii, după caz, de către: MCID, conducătorii autorităților contractante care asigură finanțarea din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării, conducătorii organizațiilor de cercetare sau alte organisme ori persoane îndreptățite legal pentru aceasta.

(5) Este interzisă înscrierea la concurs sau examen pentru ocuparea unor posturi corespunzătoare funcțiilor și gradelor profesionale ale personalului CDI de către persoane cu privire la care s-a dovedit că au săvârșit una dintre abaterile grave de la buna conduită în activitatea CDI, prevăzute la art. 52 alin. (8), stabilite în ultimii 3 ani anteriori înscrierii la concursul de încadrare în sistemul de cercetare sau la examenul de promovare pe un grad profesional superior.

(6) Sancționarea abaterilor de la buna conduită în activitatea CDI este supusă termenelor de prescripție extinctivă sau de decădere, prevăzute de legislația în vigoare.

(7) Pentru abaterile de la buna conduită în activitatea CDI se aplică sancțiunile disciplinare prevăzute în Codul de etică, precum și sancțiunile prevăzute de Legea nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare, de Legea nr. 129/1992 privind protecția desenelor și modelelor, republicată, cu modificările ulterioare, și de Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

SECȚIUNEA a 5-a

Funcționarea comisiilor de etică în cadrul organizațiilor de cercetare

Art. 60. – (1) Organizațiile de cercetare sunt responsabile pentru respectarea normelor și a valorilor etice în cercetare, dezvoltare și inovare.

(2) În cadrul organizațiilor de cercetare se înființează comisii de etică, pe lângă consiliile științifice sau, după caz, pe lângă consiliile de administrație. Comisiile de etică desemnează membri proprii în comisiile de analiză pentru cazurile sesizate.

(3) Componenta comisiilor de etică este propusă de consiliile științifice și se aprobă de către conducerea organizației de cercetare.

Art. 61. – Atribuțiile comisiilor de etică sunt următoarele:

- a) urmăresc respectarea codurilor de etică specifice domeniului;
- b) numesc comisii de analiză pentru examinarea sesizărilor referitoare la abaterile de la buna conduită în activitatea CDI aduse în atenția lor prin sesizări sau prin autosesizare.

Art. 62. – (1) Procedurile pe care comisia de etică, respectiv comisia de analiză le desfășoară în cazul sesizărilor scrise, inițiate de persoane fizice sau juridice cunoscute, ori în urma autosesizării sunt detaliate în Codul de etică, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

(2) Comisia de etică și comisia de analiză păstrează confidențială identitatea autorului sesizării, conform procedurilor detaliate în Codul de etică.

(3) Comisia de analiză elaborează un raport, în termen de 60 de zile de la data primirii sesizării, care se aprobă de către comisia de etică, în termen de 30 de zile de la primirea raportului comisiei de analiză, se comunică autorului sesizării în scris și se face public pe pagina de internet a organizației de cercetare în termen de 10 de zile calendaristice de la data rămânerii definitive a hotărârii comisiei de etică prin necontestare la CNECSDTI sau de la data rămânerii definitive a hotărârii CNECSDTI, prin care s-a soluționat contestația la raportul aprobat de comisia de etică ori de la data rămânerii definitive a hotărârii instanței de judecată, prin care s-a soluționat cererea de chemare în judecată în contencios administrativ, având ca obiect anularea raportului aprobat de comisia de etică și/sau hotărârii CNECSDTI prin care s-a soluționat contestația la raportul aprobat de comisia de etică, după caz.

(4) Termenul prevăzut la alin. (3) se suspendă pe perioada în care se așteaptă primirea de puncte de vedere/răspunsuri/documente de la părțile implicate în sesizare.

(5) Raportul rămâne postat pe pagina de internet a organizației de cercetare pe o durată maximă egală cu durata cea mai mare a sancțiunilor adoptate, dar nu mai puțin de 2 ani.

(6) În cazul constatării unor abateri de la normele de bună conduită în activitatea CDI, raportul menționează persoanele vinovate, precum și una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art. 63. Persoanele vinovate pot fi și altele în afară de cele menționate în textul sesizării.

(7) Raportul comisiei de analiză este avizat de către consilierul juridic al organizației de cercetare sau de către avocatul acesteia. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de analiză revine organizației de cercetare.

(8) Raportul comisiei de analiză, aprobat de către comisia de etică, poate fi contestat la CNECSDTI de către persoana sau persoanele găsite vinovate ori de către autorul sesizării. Comisia de analiză va înainta către CNECSDTI întreaga documentație care a stat la baza emiterii raportului contestat.

(9) În cazul în care o contestație nu a fost înaintată către CNECSDTI în termen de 20 zile lucrătoare de la data comunicării prevăzute la alin. (3), sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul organizației de cercetare, după caz, în termen de 60 zile calendaristice de la data comunicării raportului.

Art. 63. – Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea CDI, conducerea organizației de cercetare aplică personalului CDI una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni, cu respectarea prevederilor art. 62, în funcție de gravitatea faptelor și de săvârșirea anterioară a unor fapte similare:

- a) avertisment scris;
- b) retragerea definitivă și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;
- c) diminuarea salariului de bază cu cel mult 20%, pe o perioadă de maximum 6 luni, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control și sporurile aferente funcției de cercetare-dezvoltare;
- d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, între un an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un examen sau la un concurs pentru obținerea unui grad profesional superior ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și control sau ca membru în comisii de examen sau concurs;
- e) destituirea din funcția de conducere din organizația de cercetare;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

CAPITOLUL V

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 64. – (1) În cazul organizațiilor de cercetare aflate în subordonarea, coordonarea sau sub autoritatea Ministerului Apărării Naționale, modul de organizare și funcționare a acestora, precum și ocuparea funcțiilor de conducere, se face în condițiile actelor normative specifice domeniului militar.

(2) Prevederile art. 56 alin. (4) se aplică de la data intrării în vigoare a prezentei legi pentru numirile de noi membri ai CNECSDTI.

(3) În termen de 180 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, MCID și organele administrației publice centrale în subordinea sau coordonarea cărora funcționează organizația de cercetare de drept public, elaborează actele normative în domeniu.

(4) Până la data intrării în vigoare a actelor normative subsecvente emise în executarea prezentei legi se aplică prevederile actelor normative în vigoare, în măsura în care nu contravin acesteia.

Art. 65. – Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (2), art. 17 alin. (2), art. 18 alin. (3) și (8), art. 19 alin. (1), art. 21 alin. (2), art. 22 alin. (3), art. 29 alin. (1), art. 60 alin. (3), în cazul organizațiilor de cercetare pentru care art. 12 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, nu prevede obligativitatea funcționării unui consiliu științific, atribuțiile acestuia prevăzute în prezenta lege se exercită de către un consiliu, având caracter temporar sau permanent, format din cel puțin 3 persoane care dețin un grad profesional de cercetare-dezvoltare de CS, CS III, CS II, CS I sau un titlu didactic universitar echivalent, numit prin decizie a consiliului de administrație ori a organului de conducere echivalent al organizației respective.

Art. 66. – Organizațiile de cercetare de drept public asigură transparența veniturilor salariale prin aplicarea în mod corespunzător a prevederilor art. 33 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 67. – (1) Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

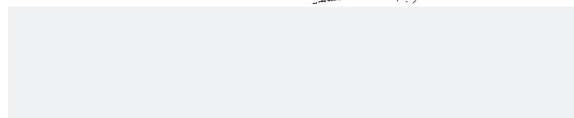
(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

a) Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 530 din 23 iulie 2003, cu completările ulterioare;

b) Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 4 iunie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

Acest proiect de lege a fost adoptat de Camera Deputaților în ședința din 14 mai 2024, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR



ALFRED - ROBERT SIMONIS