



## Politica de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit

Cuprins	
<b>Preambul</b> .....	1
<b>Cadrul legal al OTM-R</b> .....	1
<b>Faza de anunț și depunere a documentației</b> .....	2
<b>Faza de evaluare și selecție</b> .....	3
<b>Faza de numire pe post</b> .....	4
<b>Structuri care susțin implementarea OTM-R</b> .....	4
<b>Concluzie și perspective de viitor</b> .....	4

### **Preambul**

Recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit (OTM-R) aduce beneficii cercetătorilor, precum și instituției gazdă, făcând carierele de cercetare mai atractive, asigură șanse egale pentru toți candidații și facilitează mobilitatea. În general, aceasta poate contribui la o creștere a rentabilității investițiilor în cercetare.

Obiectivul politicii noastre OTM-R este de a ne asigura că instituția urmărește să recruteze cea mai bună persoană pentru postul respectiv și că toate *procedurile de recrutare* (adică procedurile de ocupare a unui post vacant) se bazează pe principiile egalității de șanse pentru toți candidații (inclusiv interni și externi). Politica ICDG OTM-R respectă cadrul Cartei europene a cercetătorilor și al Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor

([https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/am509774cee\\_en\\_e4.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/am509774cee_en_e4.pdf)).

### **Cadrul legal al OTM-R**

Politica OTM-R a Institutului de Cercetare și Dezvoltare în Genomică (ICDG) respectă următoarele legi și reglementări naționale:

1. Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare;
2. Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare;
3. Ordinul nr. 6129 din 20.12.2016 privind aprobarea standardelor minime necesare și obligatorii pentru acordarea titlurilor didactice în învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității conducătorului de doctorat și a certificatului de abilitare, cu modificările și completările ulterioare;
4. Metodologia ICDG pentru ocuparea posturilor vacante de cercetare.



Politica ICDG OTM-R vizează:

- a) furnizarea de informații clare și transparente cu privire la întregul proces de selecție, inclusiv criteriile de selecție și un calendar orientativ;
- b) postarea unui anunț de angajare clar și concis, cu link-uri către informații detaliate privind, de exemplu, competențele și sarcinile necesare, condițiile de muncă, drepturile, oportunitățile de formare, dezvoltarea carierei, politicile privind egalitatea de gen etc.;
- c) asigurarea faptului că nivelurile de calificări și competențe necesare sunt în concordanță cu nevoile postului și nu reprezintă o barieră la intrare, de exemplu, prea restrictive și/sau care necesită calificări inutile;
- d) luarea în considerare a includerii unor elemente proactive explicite pentru grupurile subreprezentate;
- e) menținerea la minimum a sarcinii administrative pentru candidat (dovada calificărilor, traduceri, numărul de exemplare necesare etc.);
- f) revizuirea, după caz, a politicii instituționale privind limba de comunicare în cadrul instituției.

#### **Faza de anunț și depunere a documentației**

Un post vacant care urmează să fie ocupat este anunțat public pe site-ul ICDG <https://genomica.gov.ro/>, la sediul ICDG și într-un ziar cu acoperire națională. În plus, anunțul este postat pe portalul de locuri de muncă EURAXXESS [EURAXXESS | \(europa.eu\)](http://euraxxess.europa.eu).

Anunțul include informații despre organizare și unitatea de recrutare, titlul postului, profilurile de carieră ale cercetătorului (R1-R4), numărul de posturi disponibile, drepturile, tipul de contract. În plus, este afișată o fișă de descriere a postului pentru fiecare post vacant care urmează să fie ocupat, cu competențele "necesare" și "dezirabile", cunoștințele necesare și experiența profesională.

De asemenea, în aceeași zi este afișat un calendar al procesului de recrutare, specificând principalele etape ale procesului de recrutare, de la termenul limită de aplicare până la datele examenelor/interviurilor și rezultatele finale. Procedura de depunere a candidaturii durează 30 de zile calendaristice de la data anunțului.

Anunțul include un link către documentele necesare care trebuie completate și furnizate în dosarul de candidatură. Aceste documente respectă legile naționale menționate anterior.

Dosarul de cerere, inclusiv toate documentele necesare, poate fi depus electronic, cu toate documentele semnate, numerotate și scanate de către solicitant. Secretarul comisiei înregistrează dosarul, comunică candidatului numărul de înregistrare și transmite dosarul membrilor comitetului științific, spre evaluare.

După încheierea perioadei de înregistrare, pe site-ul ICDG se afișează, în conformitate cu dispozițiile privind protecția datelor cu caracter personal, în



conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), numărul de înscriere a dosarului de concurs, precum și următoarele informații pentru fiecare candidat: curriculum vitae; fișa de verificare a îndeplinirii standardelor instituționale minime; lista publicațiilor științifice, lucrărilor, articolelor/studiilor, brevetelor.

### **Faza de evaluare și selecție**

#### 1. Înființarea comitetelor de selecție

Comisiile de selecție sunt independente, diverse, membrii nu se află în niciun conflict de interese cu candidații și corespund sau depășesc profilul științific al postului vacant care urmează să fie ocupat. Pentru R3 și R4, directorul științific sau directorului general al Institutului sunt numiți în funcția de președinte al comisiei. Cel puțin doi membri ai comisiei sunt nominalizați de la alte instituții de cercetare, cu condiția să aibă experiență, calificări și competențe relevante pentru a evalua candidatul.

Pentru R1, comitetul este format din cel puțin 3 membri (inclusiv președintele), pentru R2, sunt cel puțin 4 membri (inclusiv președintele), iar pentru R3 și R4 sunt nominalizați un total de 5 membri (inclusiv președintele comisiei). Nominalizările sunt aprobate de Consiliul Științific al ICDG și validate de Consiliul de Administrație.

Nominalizările sunt afișate pe site-ul ICDG cu cel puțin 5 zile înainte de interviuri și examinări.

#### 2. Examinarea științifică și juridică

Toți candidații sunt supuși unui screening atât la nivel științific, cât și de eligibilitate legală. Pentru R2, R3 și R4, un set minim de cerințe științifice trebuie să fie documentat de către candidați în dosarul de candidatură. Aceste cerințe respectă și depășesc cerințele legale minime impuse de cadrul legal. Expertiza ar trebui să fie demonstrată prin publicații științifice în reviste de înaltă calitate (indexate ISI) și participări la proiecte de cercetare, în calitate de membri sau, dacă este cazul, cercetător principal. Toți candidații sunt tratați în mod egal și în același mod. Rezultatele procesului de screening sunt postate pe site-ul ICDG.

#### 3. Examinare și interviu

ICDG urmează principiul general și cerințele enunțate în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>).

Alte activități (cum ar fi cercetarea și managementul echipelor, supravegherea și mentoratul, activitatea de inovare și cererile de brevete) sunt, de asemenea, cuantificate. Cuantificarea rezultatelor este detaliată în metodologia ICDG pentru ocuparea posturilor vacante de cercetare. Întreruperile carierei nu sunt penalizate.



Mobilitățile sunt considerate o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

### **Faza de numire pe post**

În conformitate cu principiul "Transparenței" din Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, toți candidații vor primi o notificare electronică la sfârșitul procesului de selecție. Rezultatele procesului de selecție vor fi afișate pe site-ul ICDG.

Candidații au dreptul să depună plângeri cu privire la procesul de selecție. Mecanismul de plângere este prezentat public pe site-ul ICDG și rezolvat de o comisie numită la începutul procesului de selecție. Rezultatele plângerilor urmează să fie soluționate și anunțate în termen de trei zile lucrătoare de la înregistrarea plângerii.

Rezultatul concursului este avizat în cadrul Consiliului Științific și aprobat în Consiliul de Administrație al ICDG. Numirea se va face prin decizia directorului general.

### **Structuri care susțin implementarea OTM-R**

Personalul administrativ al ICDG, în colaborare cu directorul general și directorul științific, oferă suport profesional pentru procedurile de selecție a personalului pentru posturi în toate etapele carierei de cercetători. Divizia de Resurse Umane și Afaceri Juridice oferă sprijin administrativ pentru procedurile de selecție și este disponibilă pentru a oferi asistență în orice etapă a procesului de selecție, după cum este necesar. Angajații diviziei asigură comunicarea profesională cu toți solicitanții și răspund la toate întrebările solicitanților și ale celor responsabili cu selecția personalului într-o manieră competentă și fiabilă.

### **Concluzie și perspective de viitor**

ICDG se angajează să pună în aplicare un proces de recrutare deschis, transparent și bazat pe merite, în conformitate cu Carta europeană a cercetătorilor și cu Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor. Prezentul document de politici va fi actualizat pentru dezvoltarea în continuare a conceptului de diversitate și incluziune, precum și pentru dezvoltarea ofertelor de educație și formare continuă.