

OMT-R – Open, Transparent and Merit-based Recruitment processes

Procese de recrutare deschise, transparente și bazate pe merit

	Open	Trans parent	Merit based	Answer: ++ Yes, completely +/-Yes, substantially -/+ Yes, partially -- No	*Suggested indicators (or form of measurement)
OTM-R system					
1. Have we published a version of our OTM-R policy online (in the national language and English)?	-	-	-	--	Nu. Ne propunem ca materialele să fie elaborate și publicate în primele 18 luni de implementare a AP. Carta europene a cercetătorilor și a Codului de conduită privind recrutarea personalului de cercetare sunt afișate pe site-ul instituției în Engleză. Este publicată online versiunea în Română a Cartei Cercetătorilor – versiunea 2023.
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	+/-	Da, parțial. Există o metodologie pentru ocuparea posturilor de cercetare (studii superioare R1-R4 și studii medii) respectiv personal administrativ (studii superioare, studii medii) aflate în acord cu legislația națională (Legea 319/2003, Legea 53/2003). Actualizarea metodologiilor de concurs va include și detalierea acelor aspecte insuficient clarificate în actualele reglementări interne (criteriile de stabilire a comisiilor de concurs, reglementate prin lege).
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	-	-	-	+/-	Da, parțial. Instruirea se bazează pe studiul individual al celor implicați al actelor normative în domeniu (legislație națională, norme de aplicare, coduri de etică, reglementări interne). Se vor instrui prin cursuri de formare în domeniu 2 persoane din departamentul de resurse umane.
4. Do we make (sufficient) use of e-recruitment tools?	x	x	x	+/-	Da, parțial. Toate posturile vacante scoase la concurs în cadrul contractelor de cercetare finanțate sunt publicate pe portalurile www.ivb.ro , www.jobs.research.gov.ro și pe portalul Euraxess. Documentația de concurs este publicată în limba română. Se estimează ca până la finalul primului an de implementare al AP să se realizeze publicarea obligatorie a tuturor posturilor scoase la concurs, inclusiv pe website-ul https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/ , și în limba engleză pentru a încuraja participarea la concurs a cercetătorilor din străinătate.
5. Do we have a quality control system for OTM-R in place?	x	x	x	+/-	Da, parțial. Un control instituțional al calității există și se desfășoară în toate domeniile de activitate. La momentul elaborării și finalizării politicii OTM-R, se vor include în documentația sistemului de management integrat – SCIM - și prevederile politicii de recrutare deschise, transparente și bazate pe merit.
6. Does our current OTM-R policy encourage external candidates to apply?	x	x	x	++	Da. Politica OTM-R este în curs de elaborare, ea trebuind să fie corelată cu AP. În ultimii ani IVB a reușit să atragă un număr de 5 cercetători străini care au fost implicați în derularea proiectelor de cercetare. Publicarea anunțurilor de concurs pe portalul https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/ poate contribui la creșterea atractivității IVB pentru potențiali candidați străini. În plus, cercetători din IVB sunt înscrși în platforma „MSCA matchmaking platform” și oferă poziții postdoctorale în proiectele aflate în derulare (https://msca.b2match.io/participations/239526).
7. Is our current OTM-R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	-/+	Da, dar cu toate eforturile politicilor publice în domeniul cercetării și inovării, România rămâne puțin atractivă pentru cercetătorii străini, probabil printre cauze aflându-se burocratizarea excesivă a documentațiilor de ofertare,

					contractare și raportare a proiectelor de cercetare, de realizare a achizițiilor publice pentru reactivii și cheltuielile de capital precum și, nu în ultimul rând, un nivel de salarizare net inferior în raport cu cel care poate fi oferit în țările europene dezvoltate.
8. Is our current OTM -R policy in line with policies to attract underrepresented groups?	x	x	x	++	Da. Politica de recrutare existentă este elaborată pe principii nediscriminatorii privind sexul, rasa, culoarea pielii, limba, religia sau convingerile, opiniile politice, apartenența la un grup etnic, minoritate națională, starea materială, vârsta, existența unui handicap sau orientarea sexuală. Aceste aspecte se regăsesc în: - Metodologie cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor, - Codul de etică la nivel de institut (https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2021/08/Codul-de-etica-INCDVB-v.03.pdf), - Planul egalității de gen (https://www.ivb.ro/egalitate-de-gen).
9. Is our current OTM -R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	++	Da. IVB asigură condiții optime de muncă pentru angajați, cercetătorii beneficiind de spații de lucru renovate și de aparatură de înaltă performanță, competitivă la nivel internațional. Angajatorul acordă o atenție deosebită salariațelor care revin după o perioadă de întrerupere a activității pentru creșterea copiilor, în vederea reintegrării armonioase în activitatea de cercetare, cu program de lucru variabil. In situații excepționale (cum a fost și perioada pandemiei COVID-19) angajatorul a permis cercetătorilor să desfășoare o parte din timpul de muncă în regim de tele-muncă. Programul de lucru al salariaților din IVB stabilit prin Contractul colectiv de muncă și contractele individuale de muncă permite programe de lucru personalizate iar în cazul salariaților care au și calitatea de cadru didactic se aprobă program variabil, astfel încât norma didactică și cea de cercetare să poată fi armonizate, cu respectarea normelor legislative în vigoare.
10. Do we have means to monitor whether the most suitable researchers apply?	x	x	x	++	Da. Criteriilor de selecție a cercetătorilor pentru posturile vacante scoase la concurs impun evaluarea și recunoașterea meritelor și performanțelor științifice, raportat la nivelul calificării și competențelor impuse de postul vacant și specificate în Fișa postului care se publică în momentul anunțării concursului. Sunt utilizate criteriile de evaluare cantitative în acord cu legislația la nivel național, precum și criteriile calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidatului. Ori de câte ori este posibil, candidații sunt intervievați de comisie pentru evaluare. Metodologia IVB privind ocuparea posturilor de cercetare vacante prevede criterii diferențiate în raport cu nivelul postului vacant (R1-R4).
Advertising and application phase					
11. Do we have clear guidelines or templates (e.g., EURAXESS) for advertising positions?	x	x	x	++	Da. Anunțurile referitoare la posturile vacante scoase la concurs respectă cerințele legislației naționale în domeniu, trebuie publicate în presa scrisă, pe site-ul instituției pe site-uri dedicate https://jobs.research.gov.ro/ , https://euraxess.ec.europa.eu/jobs
12. Do we include in the job advertisement references/links to all the elements foreseen in the relevant section of the toolkit?	x	x	x	-/+	Da. Sunt publicate datele referitoare la documentele și materialele pe care trebuie să le conțină dosarul de concurs, derularea concursului, procedura de selecție, bibliografie, calendarul de concurs precum și responsabilitățile postului (se publică fișa de post). Cu toate acestea, sunt câteva aspecte de îmbunătățit: (i) actualizarea metodologiilor de concurs cu criteriile de

					selecție a membrilor comisiei de concurs; publicarea comisiei de concurs; elaborarea acestora în limba engleză; crearea unei secțiuni dedicate concursurilor pe portalul IVB; (iv) secțiune pe portalul IVB privind oportunitățile de dezvoltare a carierei profesionale.
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x	x	-/+	Nu. După cum am precizat la pct. 6, până în prezent Euraxess a fost utilizat doar în acele cazuri în care angajarea se face în cadrul unor proiecte de cercetare pe perioadă determinată. Implementarea H4RS va presupune în mod obligatoriu utilizarea Euraxess pentru posturile vacante scoase la concurs, atât pentru posturile de cercetare cât și pentru cele administrative.
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x	x	++	Da. Anunțurile de concurs sunt obligatoriu publicate într-un ziar de largă circulație națională și pe portalul IVB. Ar fi de evaluat și posibilitatea de a anunța concursurile prin mijloace suplimentare, în publicații științifice naționale și internaționale, pe site-uri web specializate în publicarea ofertelor de locuri de muncă precum și de a publica aceste anunțuri și la avizierele unor instituții / universități partenere ale IVB.
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?	x	x	x	+/-	Da, parțial. Biroul de resurse umane realizează activitățile administrative privind procesul de promovare a concursului, recrutarea candidaților și selecția acestora, pe baza evaluărilor realizate de comisia de concurs. După procesul de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției prin e-mail, telefon sau pe site-ul IVB, oferindu-i-se toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului. Totuși, din rațiuni care țin de legislația națională, candidații au obligativitatea depunerii anumitor documente în format letric, asumate sub semnătură privată (CV, memoriu de activitate, listă de lucrări, declarații) sau în format letric autentificate notarial.
Selection and evaluation phase					
16. Do we have clear rules governing the appointment of selection committees?	x	x	x	++	Da. Cerințele naționale privind organizarea concursurilor pentru nivelurile R3 și R4 impun în mod obligatoriu ca în Decizia de numire a Comisiei de concurs să fie respectate prevederile art 16 alin (2) lit c. din Legea 319 / 2003 privind modalitatea de formare și de numire a membrilor Comisiei de concurs mențiunea „ <i>la propunerea directorului științific și a secretarului științific</i> ” fiind obligatorie.
17. Do we have clear rules concerning the composition of selection committees?	-	-	x	++	Da. Metodologia cadru pentru concursurile de ocupare a posturilor nu precizează clar criteriile privind constituirea comisiilor de selecție, dar sunt respectate prevederile din legea 319/2003 (de exemplu, nu fac parte din comisii cercetători care sunt pe poziții de nivel inferior postului scos la concurs). Constituirea comisiilor de evaluare se realizează pe baza: reglementărilor (conform cărora pentru posturile de nivelul R4 și R3 comisia trebuie să conțină și membri din afara IVB); unor criterii de merit și recunoaștere științifică la nivel de institut, fiind aleși ca membri cercetători cu o carieră științifică importantă conform exigențelor postului / posturilor scoase la concurs. In GAP (poz. 14) se propune ca metodologiile de concurs actualizate să cuprindă și criteriile clare pentru stabilirea comisiilor de concurs, evident în acord cu legislația națională.
18. Are the committees sufficiently gender - balanced?	x	x	x	++	Da. La nivelul IVB numărul de femei depășește pe cel al bărbaților între cercetătorii din institut, fără a se urmări în mod programatic acest lucru. In acest context, comisiile reflectă, de regulă, proporționalitatea, fiind asigurată

					egalitatea de gen.
19. Do we have clear guidelines for selection committees which help to judge 'merit' in a way that leads to the best candidate being selected?	x	x	x	++	Da. Reglementările naționale precum și cele interne pentru ocuparea posturilor vacante prevăd, pentru fiecare categorie în parte, criteriile de evaluare diferențiate. Astfel, pe măsură ce se avansează în carieră, potențialii candidați trebuie să îndeplinească condiții care să reflecte expertiza științifică și impactul publicațiilor la nivel național/internațional și fondurile atrase prin proiecte în care să dețină funcția de director/responsabil de proiect. Metodologia la nivel de institut prevede criteriile specifice, corespunzătoare exigențelor instituționale de performanță, privind aprecierea meritului, în raport cu criteriile minime impuse prin legislația națională.
Appointment phase					
20. Do we inform all applicants at the end of the selection process?	x	x	x	++	Da. În urma procesului de selecție, fiecare candidat este informat despre rezultatele selecției, prin afișarea rezultatelor preliminare în secțiunea dedicată concursului pe site-ul IVB sau prin email și telefon.
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?	x	x	x	++	Da. Secretarul comisiei poate oferi, la cerere, fiecărui candidat toate informațiile pe care le solicită, după finalizarea concursului. Informațiile solicitate pot fi oferite prin e-mail sau telefonic.
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?	x	x	x	++	Da. Conform metodologiei, rezultatele preliminare, afișate în secțiunea dedicată pot fi contestate dar numai în ceea ce privește procedura de derulare a concursului. În acest context, pentru fiecare concurs, pe lângă nominalizarea Comisiei de concurs este desemnată și o comisie de soluționare a contestațiilor formată din cercetători cu experiență și un jurist.
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM -R delivers on its objectives?	-	-	x	+/-	Da, parțial. Periodic se face evaluarea personalului angajat. O vizibilitate crescută a anunțurilor poate crește calitatea candidaților.