

Politica de
Recrutare și Selecție a Personalului
la INCDFT-IFT Iași

(OTM-R Policy)

Documentul cuprinde politica Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică Tehnică – IFT Iași (INCDFT-IFT Iași) cu privire la recrutarea, selecția și angajarea personalului - deschisă, transparentă și bazată pe merit.

- 2026 -

Aprobat,
Director General,
Dr. Nicoleta LUPU

Preambul:

Având în vedere că țările membre UE au decis să creeze o piață a muncii deschisă pentru cercetătorii ce activează în instituții din Spațiul European al Cercetării (ERA), adoptarea de către instituțiile de cercetare a unei politici deschise, transparente și bazate pe merit în recrutarea și selecția personalului de cercetare a devenit o prioritate.

În acest context, pentru obținerea recunoașterii europene în ceea ce privește adoptarea principiilor Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de Conduită în Recrutare, INCDFT-IFT Iași și-a propus să adopte principiile menționate în Carta Europeană a Cercetătorilor și să transpună în practică Codul de conduită în recrutarea și selecția personalului de cercetare.

Politica INCDFT-IFT Iaşi în domeniul recrutării, selecţiei şi angajării personalului în mod transparent şi pe bază de merit (OTM-R Policy) reprezintă o componentă importantă, iar elaborarea acesteia a pornit de la îndrumările oferite de Comisia Europeană în OTM-R Package şi luând în considerare atât prevederile legale existente în România, cât şi bunele practici naţionale şi internaţionale.

OTM-R garantează recrutarea celei mai potrivite persoane pentru postul respectiv, egalitatea de șanse și accesul tuturor, facilitează dezvoltarea unui portofoliu internațional (cooperare, competiție, mobilitate) și face ca o carieră în cercetare să fie mai atractivă.

OTM-R aduce beneficii cercetătorilor, instituțiilor și sistemului de cercetare ca întreg. Per ansamblu, aceasta poate contribui la creșterea rentabilității investițiilor în cercetare.

POLITICA INCDFT-IFT Iași

(OTM-R Policy)

Politica INCDFT-IFT Iași privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit a cercetătorilor (OTM-R: *Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers)* are rolul de a crea cadrul instituțional pentru implementarea eficientă a proceselor de recrutare, selecție și integrare a cercetătorilor.

Recrutarea este procesul de atragere a celor mai potriviți candidați pentru pozițiile vacante, în timp ce **selecția** vizează alegerea celui mai bun candidat, asigurând șanse egale și un tratament corect tuturor celor înscriși în competiție.

Procesul de integrare a noilor angajați vizează acomodarea cercetătorilor cu noua echipă de lucru, cu valorile, principiile și regulile formale ori informale specifice institutului.

Recrutarea **"deschisă"** (***Open Recruitment)*** se referă la asigurarea vizibilității mesajului de recrutare atât intern, cât și în spațiul public, și la transmiterea informației privind pozițiile vacante prin canalele de comunicare utilizate în mod frecvent de cercetători (cum este, de exemplu, platforma online Euraxess).

Transparența se referă la asigurarea accesului la informații, atât în mediul intern, dar mai ales la asigurarea accesului celor din exteriorul institutului la procedurile și regulile interne.

Selecția bazată pe merit este definită în „*Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor"* astfel: *"Procesul de selecție trebuie să ia în considerare întreaga arie de experiență a candidaților. În timp ce se va concentra pe potențialul în activitatea de cercetare, se va lua în considerare creativitatea și nivelul de independență. Acesta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele excepționale în cadrul unor direcții de carieră diversificate și nu doar asupra numărului de publicații (...)"*

Principiile care guvernează procesele de recrutare și selecție din cadrul INCDFT-IFT Iași sunt:

- transparența proceselor de recrutare și selecție, prin transmiterea unor informații clare, ușor accesibile și care promovează egalitatea de șanse;
- utilizarea unui mixt de canale de comunicare pentru anunțarea pozițiilor vacante, care să asigure o vizibilitate cât mai ridicată în rândul potențialilor candidați;
- utilizarea anunțurilor de recrutare concise și clare, care includ trimiteri la materiale cu informații detaliate;
- utilizarea criteriilor de selecție care permit alegerea celui mai bun candidat, în acord cu nevoile institutului și nivelul postului;
- menținerea solicitărilor administrative la un nivel minim;
- asigurarea egalității de gen în toate etapele recrutării și selecției;

- ❖ actualizarea periodică a metodologiilor și regulamentelor interne pentru creșterea incluziunii și promovarea internaționalizării în procesele de recrutare și selecție.

INCDFT-IFT Iași este persoană juridică de drept public (institut național de cercetare-dezvoltare), ocuparea posturilor de cercetare vacante realizându-se prin concurs, potrivit legislației naționale și europene, și conform regulamentelor, metodologiilor și procedurilor proprii, care sunt accesibile tuturor celor interesați pe pagina web a institutului (https://www.phys-iasi.ro/en/careers).

În acord cu cerințele legislative naționale/europene și reglementările interne, prezentul document consolidează cadrul instituțional necesar aplicării principiilor „*Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor"*, în trei secvențe de proces definitorii:
1) etapa de anunțare a pozițiilor vacante și primirea candidaturilor;
2) etapa de evaluare și selecție;
3) etapa de angajare.

INCDFT-IFT Iași și-a fost stabilit următoarele *obiective OTM-R:*

- ❖ Respectarea principiilor etice, transparente și nediscriminatorii în recrutarea resurselor umane;
- ❖ Creşterea calităţii resurselor umane atrase în domeniul cercetării: solicitarea unor competenţe şi abilităţi în acord cu nevoile funcţiilor de cercetare, crearea unor instrumente de evaluare a potenţialului creativ şi de inovare a fiecărui candidat, etc.;
- ❖ Promovarea culturii calităţii în toate procesele de recrutare prin punerea la dispoziţia tuturor celor implicaţi, în mod transparent, a tuturor informaţiilor referitoare la procesul de recrutare şi selecţie a cercetătorilor;
- ❖ Asigurarea egalităţii de şanse pentru toţi candidaţii, în special pentru grupurile slab reprezentate, cum ar fi femeile angajate în cercetare în domenii tehnice;
- ❖ Stimularea cercetătorilor pentru participarea la programe de pregătire profesională continuă, mobilități internaționale și oferirea unui feedback constructiv pe baza procedurilor de evaluare anuală;
- ❖ Eliminarea barierelor lingvistice prin promovarea multiculturalismului în formarea echipelor de cercetare și recrutarea de specialiști valoroși pe plan național sau internațional;
- ❖ Asigurarea unei baze materiale, a condițiilor optime de lucru și a facilităților de transfer tehnologic în vederea susținerii profesionale a cercetătorilor și a sustenabilității proiectelor de cercetare.

Transparenţă şi deschidere

1. **Personalul INCDFT-IFT Iași implicat în recrutare, selecţie şi angajare trebuie să respecte regulamentele, metodologiile şi procedurile interne în vigoare şi să comunice transparent cu toţi candidaţii.** Toate documentele referitoare la OTM-R vor fi postate pe site-ul institutului şi se vor organiza, atunci când se impune, sesiuni de pregătire dedicate personalului implicat în procesul de recrutare, selecţie şi angajare (de exemplu, publicarea posturilor vacante în EURAXESS şi în alte platforme europene de recrutare a cercetătorilor).

2. **În completarea** *Regulamentului de ocuparea prin concurs a posturilor vacante corespunzătoare gradelor profesionale în cercetare, dezvoltare şi inovare de Cercetător Ştiinţific gradul I (CS I), Cercetător Ştiinţific gradul II (CS II), Cercetător Ştiinţific gradul III (CS III), Cercetător Ştiinţific (CS) și Asistent de Cercetare Ştiinţifică (ACS),* regulile interne privind recrutarea deschisă, transparentă și pe bază de merit sunt puse la dispoziţia tuturor celor implicaţi în procesul de angajare pe pagina de internet a institutului: https://www.phys-iasi.ro/en/rules-and-regulations.

3. **Candidaţii vor primi asistenţă pe tot parcusul procesului de recrutare**, fiind îndrumați să acceseze regulile postate pe pagina de internet a institutului: https://www.phys-iasi.ro/en/rules-and-regulations, și care sunt accesibile tuturor celor interesați.

4. **Comunicarea transparentă a tuturor posturilor vacante -** Conform prevederilor *Regulamentului de ocuparea prin concurs a posturilor vacante*, anunțurile vor fi publicate după cum urmează: (a) prin afișare pe pagina de internet a institutului; (b) pe site-urile specializate gestionate de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării din România; (c) pe site-urile specializate gestionate de Comisia Europeană.

5. **Controlul calităţii și asigurarea unor bune condiţii de muncă** pentru toţi angajaţii reprezintă o prioritate a INCDFT-IFT Iași.

6. **Echitate, incluziune, diversitate, egalitate de șanse** sunt valori prioritare în institutul nostru. Începând cu luna ianuarie 2024, este disponibilă și *Strategia și Planul pentru egalitatea de gen 2024-2027*.

7. **Toţi candidaţii vor fi anunţati direct cu privire la rezultatele procesului de selecţie.** Regulile privind contestaţiile sunt aduse la cunoștința candidaților încă de la depunerea candidaturii. Detaliile sunt cuprinse în *Metodologia de desfășurare a concursului pentru conferirea gradelor profesionale*. În situația în care un candidat deține elemente care pot demonstra nerespectarea procedurilor legale de concurs, candidatul poate formula contestație în termen de 3 zile de la comunicarea rezultatului. Contestația se formulează în scris, se înregistrează la registratura INCDFT-IFT Iași și se soluționează de comisia de soluționare a contestațiilor. În vederea stabilirii componenței comisiilor de soluționare a contestațiilor se parcurge aceeași procedură ca la stabilirea componenței comisiei de concurs. În urma aprobării de către Consiliul de Administrație, comisia de soluționare a contestațiilor este numită prin decizie a Directorului General.

Selecţia bazată pe performanţă (Merit-based selection)

1. **Toţi membrii comisiilor de recrutare şi selecţie (comisiile de concurs) au acces la** *Regulamentul de ocuparea prin concurs a posturilor vacante*, astfel că fiecare membru al comisiei de concurs cunoaşte în detaliu criteriile aplicabile fiecărui domeniu de cercetare.

2. Membrii comisiilor de concurs vor fi selectaţi în vederea asigurării echilibrului de gen, aceştia desfășurându-și activitatea conform reglementărilor interne şi naţionale/europene în vigoare.

3. Comisia de concurs deliberează în funcţie de meritul fiecărui candidat raportat la criteriile de performanţă, stabilite pentru fiecare domeniu de cercetare de CNATDCU/CCCDI.

4. Candidaţii nemulţumiţi pot să depună contestaţii urmând indicațiile cuprinse în *Regulamentul de ocuparea prin concurs a posturilor vacante*.

Monitorizarea şi implementarea politicii OTM-R

Pentru implementarea politicii OTM-R în cadrul INCDFT-IFT Iași, Secretarul Științific și compartimentul HR vor monitoriza modul de respectare al prevederilor prezentei politici în permanență.

Pe de altă parte, sistemul de monitorizare a calității în vigoare verifică dacă toate prevederile legale sunt respectate în cadrul tuturor concursurilor organizate pentru angajarea personalului de cercetare.

Fiecare dosar de concurs este verificat în ceea ce privește componența lui, în conformitate cu prevederile art. 10 alin. (1) din *Normele metodologice privind organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante ale personalului de cercetare, dezvoltare și inovare din organizațiile de cercetare*, aprobate prin *H.G. nr. 1.568/2024*, în aplicarea *Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare*, cu modificările și completările ulterioare. De asemenea, dosarul de concurs trebuie să cuprindă rezoluția stabilită de o comisie numită prin decizia Directorului General, la propunerea Secretarului Științific. Rezoluția trebuie să certifice dacă candidatul îndeplinește condițiile prevăzute de *OMEC nr. 4688 /2026 pentru aprobarea standardele minimale necesare și obligatorii pentru conferirea gradului de cercetător principal (R4) – cercetător științific gradul I și a gradului de cercetător consacrat (R3) – cercetător științific gradul II.*

Secretarul Științific împreună cu șefii de compartimente/departamente/laboratoare/grupuri de cercetare face propuneri privind componenţa comisiilor de concurs în mod transparent, având în vedere echilibrul de gen, expertiza, calificarea și experiența membrilor în domeniul postului precum și independența acestora și absența conflictelor de interese. Procedura pentru stabilirea componenței comisiilor de concurs este descrisă în *Regulamentul de ocuparea prin concurs a posturilor vacante*.

Comunicarea posturilor vacante se realizează prin canalele tradiționale, și anume (a) prin afişare pe pagina de internet a institutului; (b) pe platforma EURAXESS sau pe alte platforme de recrutare. Compartimentul HR al INCDFT-IFT Iași este responsabil de coordonarea publicării anunțurilor privind posturile vacante.

Rezultatele procesului de selecție sunt comunicate candidaților în termenul stabilit prin calendarul de concurs, de regulă prin afișarea la sediu și pe pagina de internet a institutului, cu respectarea normelor aplicabile privind protecția datelor cu caracter personal.

Toate concursurile din cadrul institutului au prevăzut un mecanism de gestiune a contestațiilor, candidații fiind informați asupra termenului de depunere a eventualelor contestații, modalitatea de transmitere a acestora, termenul de afișare a rezultatelor contestațiilor.

Dispoziții finale

Aplicarea prevederilor *Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor* și respectarea principiilor stabilite prin *Politica OTM-R* reprezintă o abordare strategică asumată instituțional de managementul institutului și care angajează întreaga comunitate științifică din interiorul lui.

INCDFT-IFT Iași urmărește îmbunătățirea performanței în cercetare, creșterea gradului de internaționalizare prin atragerea de cercetători din străinătate, asigurarea unui mai bun echilibru între criteriile cantitative și cele calitative în evaluarea rezultatelor cercetării și dezvoltarea unui mediu de lucru în egală măsură competitiv și incluziv.

Întocmit,
Consilier Juridic
Jur. Andreea BORHAN