



**Anexa 2 la Hotărârea Senatului nr. 14 din 13 februarie 2024**  
**Președintele Senatului UDJG,**  
**Conf. univ. dr. Alexandru NECHIFOR**

**Politica Universității ”Dunărea de Jos” din Galați privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit a cercetătorilor**

**Preambul**

În anul 2022, Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați (UDJG) a aderat la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și la principiile Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor<sup>1</sup>. UDJG și-a asumat implementarea "HR Strategy for Researchers - HRS4R<sup>2</sup>" - o abordare bazată pe evaluarea continuă a modului de aplicare a celor 40 de principii ale Cartei și Codului European al Cercetătorilor.

Politica Universității „Dunărea de Jos” din Galați 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 universității.

Procesul de recrutare și selecție ce face obiectul prezentei politici va respecta următoarele principii:

**Recrutarea „deschisă”** (engl. open) 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).

**Principiul egalității de șanse și nediscriminării** - procesul de recrutare și selecție din cadrul Universității nu va permite/încuraja discriminări de naționalitate (fiind acceptată participarea cetățenilor străini, în conformitate cu dispozițiile legale), apartenența etnică sau religioasă, limba, convingerile, genul, orientarea sexuală, vârsta. Unicele criterii aplicabile în procesul de selecție vor viza competențele și performanțele profesionale necesare desfășurării activităților în care se va implica expertul, în procesul de implementare a proiectului.

**Principiul confidențialității** - documentele depuse de către candidați, precum și informațiile oferite de către aceștia vor respecta principiul confidențialității.

<sup>1</sup> [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)

<sup>2</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

Principiul respectării legalității și protecției datelor cu caracter personal, în conformitate cu dispositive Regulamentului (UE) 2016/679 și ale legislației incidente.

**Principiul obiectivității și tratamentului egal** - asigurate prin metode specifice; la baza oricărei decizii va trebui să existe o motivație clară și demonstrabilă, criteriile de recrutare și selecție fiind aplicate în mod egal și obiectiv tuturor candidaților.

**Principiul transparenței** - toate informațiile relevante legate de procesul de recrutare și selecție sunt publice și accesibile tuturor celor interesați.

**Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați** este o instituție de drept public, ocuparea posturilor de cercetare vacante realizându-se prin concurs, potrivit legislației naționale și conform regulamentelor, metodologiilor și procedurilor proprii în acord cu cerințele legislative naționale și reglementările interne, prezentul document consolidează cadrul instituțional necesar aplicării principiilor Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, în secvențe de proces definitorii:

- a) constituirea Comisiei de recrutare și selecție și a Comisiei de soluționare a contestațiilor;
- b) publicarea anunțului de recrutare și selecție;
- c) depunerea aplicațiilor;
- d) evaluarea aplicațiilor primite;
- e) derularea interviurilor;
- f) soluționarea contestațiilor;
- g) afișarea rezultatelor finale

### **Anunțarea pozițiilor vacante și depunerea candidaturilor<sup>3</sup>**

În acord cu legislația națională și metodologia proprie<sup>4</sup>, posturile de cercetare vacante din cadrul Universității „Dunărea de Jos” din Galați sunt ocupate prin concurs. Anunțurile privind ocuparea posturilor vacante de cercetare sunt publicate utilizând diferite canale de comunicare: pagina web a universității, Monitorul Oficial al României, platforme naționale dedicate (e.g., <http://jobs.edu.ro>; <https://jobs.research.gov.ro>); ziare cu circulație națională, platforma Euraxess, etc.

### **Anunțurile de recrutare cuprind cel puțin următoarele informații:**

- a) denumirea angajatorului și a structurii în cadrul căreia există postul vacant scos la concurs;
- b) perioada de angajare, precum și date privind durata muncii/programul de lucru (timp parțial de muncă, repartizare egală/inegală a numărului de ore/lună etc.);
- c) descrierea activităților și a responsabilităților corespunzătoare postului;
- d) criteriile și condițiile aferente fiecărui post vizat, pe care candidatul trebuie să le îndeplinească;

<sup>3</sup> [https://www.ugal.ro/files/cercetare/2018/PO\\_\\_selectie\\_si\\_recrutare\\_personal\\_FSE.pdf](https://www.ugal.ro/files/cercetare/2018/PO__selectie_si_recrutare_personal_FSE.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.ugal.ro/files/resurse\\_umane/2018/perioada\\_nedeterminata/19\\_12\\_Metod\\_concurs\\_CDN.pdf](https://www.ugal.ro/files/resurse_umane/2018/perioada_nedeterminata/19_12_Metod_concurs_CDN.pdf)

- e) documentele necesare pentru înscrierea în procesul de recrutare și selecție: modele de formulare solicitate (ex. cerere de înscriere, model memoriu justificativ etc.);
- f) informații referitoare la modalitatea de depunere a documentelor;
- g) calendarul desfășurării procesului de recrutare și selecție;
- h) termenul și modalitatea de contestare a deciziei comisiei de selecție

Se va urmări integrarea în anunțurile de recrutare a următoarelor informații:

1. condițiile de lucru și alte beneficii;
2. oportunitățile de dezvoltare profesională și oportunitățile de dezvoltare a carierei;
3. indicarea politicii universității privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit a cercetătorilor;
4. indicarea politicii universității privind egalitatea de șanse (e.g., Planul privind asigurarea egalității de gen).

### **Evaluarea și selecția**

Comisiile de concurs sunt stabilite în mod transparent, în funcție de cadrul legal aplicabil și în funcție de tipul și nivelul postului vacant (e.g., posturi pe durată determinată finanțate din bugetele granturilor/proiectelor de cercetare, posturi pe durată nedeterminată finanțate de la bugetul de stat, posturi de asistent de cercetare sau de cercetător senior etc.).

Următoarele principii directe fundamentează stabilirea componenței comisiilor de concurs:

- expertiza, calificarea și experiența membrilor comisiilor de concurs;
- independența evaluatorilor și absența conflictelor de interese;
- asigurarea egalității de gen în constituirea comisiilor, luând în calcul constrângerile și limitările specifice anumitor domenii;
- includerea, ori de câte ori este posibil, a experților din exteriorul universității și în mod particular a experților internaționali;
- includerea în comisii a experților din diferite sectoare de activitate: public, privat, academic, industrie etc., atunci când este fezabil și adecvat.

**Verificarea îndeplinirii condițiilor legale** privind participarea la concurs se realizează în mod transparent, candidații fiind informați cu privire la fiecare etapă a procesului de selecție. Următoarele principii<sup>5</sup> ghidează etapa de evaluare a candidaturilor:

- evaluarea, în funcție de nivelul postului, atât a performanței și expertizei, cât și a potențialului candidaților;
- utilizarea atât a criteriilor cantitative, cât și a celor calitative;

---

<sup>5</sup> [https://www.ugal.ro/files/cercetare/2018/PO\\_\\_selectie\\_si\\_recrutare\\_personal\\_FSE.pdf](https://www.ugal.ro/files/cercetare/2018/PO__selectie_si_recrutare_personal_FSE.pdf)

- utilizarea unui mixt echilibrat de criterii, în acord cu specificul postului și rolurile solicitate de acesta, ce pot include: atragerea de fonduri de cercetare, performanța în cercetare, coordonare și mentoring, transfer tehnologic, managementul cercetării, experiența internațională, generarea de impact în comunitate și colaborarea cu industria, lucrul în echipă, experiența didactică etc.
- folosirea instrumentelor și documentelor cadru europene pentru stabilirea competențelor necesare și dezirabile (e.g., European Competence Framework for Researchers - ResearchComp, European Framework for Research Careers).

## Angajarea

Rezultatele procesului de selecție sunt comunicate candidaților în termenul stabilit prin calendarul de concurs, de regulă prin afișarea pe website-ul universității, cu respectarea normelor aplicabile privind protecția datelor cu caracter personal. Toate concursurile din cadrul universității 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.

Aplicarea prevederilor Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor și respectarea principiilor stabilite prin Politica OTM-R este o abordare strategică asumată instituțional de managementul universității și care angajează întreaga comunitate academică. Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați 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