



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

<b>Politica Universității „Dunărea de Jos” din Galați privind recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit a cercetătorilor</b>	<b>“Dunarea de Jos” University of Galati policy on open, transparent and merit-based recruitment of researchers</b>
<p><b>Preambul</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Introduction</b></p> <p>In 2022, “Dunarea de Jos” University of Galati (UDJG) adhered to the principles of the European Charter for Researchers and to those of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. UDJG assumed the implementation of “HR Strategy for Researchers - HRS4R” – an approach based on the permanent assessment of the implementation of the 40 principles of the European Charter and Code for Researchers.</p> <p>“Dunarea de Jos” University of Galati policy regarding open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers) has the role to create the institutional framework for efficient implementation of the processes for the recruitment, selection and integration of researchers. Recruitment is the process to attract the most appropriate candidates for the vacant positions, while the selection aims to pick the best candidate, ensuring equal chances and a fair treatment for those registered in the competition.</p>

<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>



<p>Procesul de integrare a noilor angajați vizează adaptarea cercetătorilor cu noua echipă de lucru, cu valorile, principiile și regulile formale ori informale specifice universității.</p> <p>Procesul de recrutare și selecție ce face obiectul prezentei politici va respecta următoarele principii:</p> <p><b>Recrutarea „deschisă”</b> (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).</p> <p><b>Principiul egalității de șanse și nediscriminării</b> - 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), apartenență etnică sau religioasă, limbă, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă. Criteriile aplicabile în procesul de selecție vor viza doar competențele și performanțele profesionale necesare desfășurării activităților în care se va implica expertul, în procesul de implementare a proiectului.</p> <p><b>Principiul confidențialității</b> - documentele depuse de către candidați, precum și informațiile oferite de către aceștia vor respecta principiul confidențialității.</p> <p>Principiul respectării legalității și protecției datelor cu caracter personal, în conformitate cu dispozițiile Regulamentului (UE) 2016/679 și ale legislației incidente.</p>	<p>The integration process of the new employees aims to accommodate researchers with the new team, with the formal or informal values, principles and rules specific to the institution.</p> <p>The recruitment and selection process of this policy will comply with the following principles:</p> <p><b>“Open” recruitment</b> refers to ensuring the visibility of the recruitment message internally, as well as externally, and to communicate the information regarding the vacant position through communication channels frequently used by researchers (for example, the online platform Euraxess).</p> <p><b>The principle of equal opportunities and non-discrimination</b> – the university’s recruitment and selection process will not allow/encourage discrimination by nationality (accepting the participation of foreign citizens, according to the legal regulations), ethnic or religious affiliation, language, beliefs, gender, sexual orientation, age. The only applicable criteria in the selection process will be the professional skills and performance required to carry out the activities in which the expert will be involved in the implementation process of the project.</p> <p><b>The principle of confidentiality</b> – the documents submitted by candidates, as well as the information offered by them will comply with the principle of confidentiality.</p> <p>The principle of compliance with legality and protection of personal data in accordance with the provisions of Regulation (EU) 2016/679 and the relevant legislation.</p>
--	---



**Principiul obiectivității și al 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 cu 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.

**The principle of objectivity and equal treatment** – ensured by specific methods. Every decision will be based on an existent, clear and demonstrable reason, the recruitment and selection criteria being applied equally and objectively to all candidates.

**The principle of transparency** – all the relevant information regarding the recruitment and selection process is public and accessible to those who are interested.

**“Dunarea de Jos” University of Galati** is a public institution and the occupation of vacant research positions is done by competition, according to the national legislation and according to the own regulations, methodologies and procedures in accordance to the national legislative requirements and internal regulations. This document consolidates the institutional framework necessary to apply the principles of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers in defining process sequences:

- a) establishing the Recruitment and selection committee and the Appealing committee;
- b) publishing the recruitment and selection notice;
- c) submitting the applications;
- d) evaluating the received applications;
- e) conducting the interviews;
- f) settling the appeals;
- g) displaying the final results.



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

În acord cu legislația națională și cu 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;
- e) documentele necesare pentru înscrierea în procesul de recrutare și selecție: modele de formulare solicitate (ex. cerere de înscriere, model memoriu justificativ etc.);

### **Announcement of the vacant positions and submitting the applications**

In accordance to the national legislation and own methodology, the vacant research positions at “Dunărea de Jos” University of Galati are occupied by competition. The advertisements for the occupation of vacant research positions are published using various communication channels: the university’s web page, Romania’s Official Gazette, national dedicated platforms (e.g., <http://jobs.edu.ro>; <https://jobs.research.gov.ro>), national newspapers, Euraxess platform, etc.

#### **The recruitment advertisements contain at least the following information:**

- a) the name of the employer and the structure in which the vacant position exists;
- b) period of employment as well as information on the working hours (part-time, equal/unequal distribution of hours/month, etc.);
- c) description of the activities and responsibilities corresponding to the position;
- d) the criteria and conditions related to each position which the candidate must fulfil;
- e) documents required for registering to the recruitment and selection process: model forms required (e.g. application form, model supporting memorandum, etc.)
- f) information regarding the submission method of the documents;

<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)



- 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 (ex., 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 (ex. 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;

- g) the calendar for the recruitment and selection process;
- h) the deadline and procedure for appealing against the decision of the selection committee.

The following information will be integrated in the recruitment announcements:

- 1) working conditions and other benefits;
- 2) professional development opportunities and career development opportunities;
- 3) indication of the university's policy on open, transparent and merit-based recruitment of researchers;
- 4) indication of the university's policy on equal opportunities (e.g. Gender Equality Plan).

#### **Evaluation and selection**

The committees are established transparently, according to the applicable legal framework and according to the type and level of the vacant position (e.g. fixed-term posts financed from grant/research project budgets, indefinite posts financed from the state budget, research assistant or senior researcher posts etc.).

The following guiding principles underpin the composition of the selection committees:

- expertise, qualifications and experience of the committee members;
- independence of evaluators and absence of conflicts of interest;
- ensuring gender equality in establishing the committees;
- the inclusion, whenever possible, of experts from outside the university and international experts in particular;



<p>- includerea, ori de câte ori este posibil, a experților din exteriorul universității și în mod particular a experților internaționali;</p> <p>- includerea în comisii a experților din diferite sectoare de activitate: public, privat, academic, industrie etc., atunci când este fezabil și adecvat.</p> <p><b>Verificarea îndeplinirii condițiilor legale</b> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- evaluarea, în funcție de nivelul postului, atât a performanței și expertizei, cât și a potențialului candidaților;</li><li>- utilizarea atât a criteriilor cantitative, cât și a celor calitative;</li><li>- utilizarea unui mix 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, transferul tehnologic, managementul cercetării, experiența internațională, generarea de impact în comunitate și colaborarea cu industria, lucrul în echipă, experiența didactică etc.</li><li>- folosirea instrumentelor și documentelor cadru europene pentru stabilirea competențelor necesare și dezirabile (ex., European Competence Framework for Researchers - ResearchComp, European Framework for Research Careers).</li></ul>	<p>- the inclusion in committees of experts from different sectors: public, private, academic, industry, etc, where it is feasible and appropriate.</p> <p><b>Verification of compliance with the legal conditions</b> for participating in the competition is carried out in a transparent manner, with candidates being informed of each stage of the selection process. The following principles guide the evaluation of applications:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- assessment, depending on the level of the job, of both the performance and expertise and the candidates' potential;</li><li>- using both quantitative and qualitative criteria;</li><li>- using a balanced mix of criteria, in line with the specifics of the job and the roles required which may include: attracting research funding, research performance, coordination and mentoring, technology transfer, research management, international experience, community impact generation and collaboration with industry, teamwork, didactic experience etc;</li><li>- using European tools and framework documents to establish necessary and desirable competences (e.g. European Competence Framework for Researchers - ResearchComp, European Framework for Research Careers).</li></ul>
--	--

<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)



<b>Angajarea</b>	<b>Employment</b>
<p>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, a modalității de transmitere a acestora, a termenului de afișare a rezultatelor contestațiilor.</p> <p>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.</p>	<p>The results of the selection process are communicated to the candidates within the deadline set by the competition calendar, usually by posting on the university’s website, in compliance with the applicable rules on personal data protection. All the competitions in the university have a management mechanism of appeals, candidates being informed about the deadline to submit appeals, how they can submit it, and the deadline to display the results of the appeals.</p> <p>The application of the provisions of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and complying with the principles established by the OTM-R Policy is a strategic approach and is assumed by the university management and requires a general commitment of the entire academic community. “Dunarea de Jos” University of Galati aims to improve research performance, increase internationalization by attracting researchers from abroad, ensure a better balance between quantitative and qualitative criteria in the evaluation of research results and develop a working environment that is both competitive and inclusive.</p>