

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 Action Plan (AP). Carta europene a cercetătorilor și a Codului de conduită privind recrutarea personalului de cercetare va fi afișată pe site-ul instituției în Engleză. Pe site-ul IMT se regăsesc Rapoartele de activitate atât în engleză cât și în română. No We aim to develop and publish the materials within the first 18 months of the implementation of the Action Plan (AP). The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers will be posted on the institution's website in English. The Activity Reports are available on the IMT website in both English and Romanian.
2. Do we have an internal guide setting out clear OTM-R procedures and practices for all types of positions?	x	x	x	+/-	Da, substantial. Există o procedură operațională (în acord cu legislația națională - Legea 53/2003), privind organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante pe proiecte pentru cercetători, respectiv personal administrativ (studii superioare, studii medii). Procedura va fi actualizată și va include și detalierea acelor aspecte insuficient clarificate în actualele reglementări interne din cadrul IMT. Yes, substantially. There is an operational procedure (in accordance with national legislation - Law 53/2003), regarding the organization of competitions for the occupation of vacant positions on projects for researchers, respectively administrative staff (higher education, secondary education). The procedure will be updated and will also include the detailing of those aspects insufficiently clarified in the current internal regulations within the IMT.
3. Is everyone involved in the process sufficiently trained in the area of OTM-R?	-	-	-	+/-	Da, substantial. Instruirea se bazează pe studiul individual pe care trebuie să îl efectueze fiecare din cei implicați. Acest studiu include cunoașterea actelor normative în domeniu: legislație națională, norme de aplicare, codul de etică adoptat în cadrul IMT, reglementări interne din cadrul institutului. De asemenea, pe viitor, se dorește ca personalul din Biroul de Resurse Umane să beneficieze de cursuri de formare specializate în domenii precum: managementul recrutării și selecției; managementul performanței și dezvoltării profesionale. Yes, substantially. The training is based on the individual study that each of the involved participants must carry out. This study includes knowledge of the normative acts in the field: national legislation, implementation rules, the code of ethics adopted within the IMT, internal regulations within the institute. Also, in the future, it is desired that the staff of the Human Resources Office benefit from specialized training courses in areas such as: recruitment and selection management; performance management and professional development.

4. Do we make (sufficient) use of e -recruitment tools?	x	x	x	+/-	Da, substantial. Toate posturile vacante scoase la concurs în cadrul contractelor de cercetare aflate în implementare sunt publicate pe portalurile www.imt.ro, www.jobs.research.gov.ro și pe portalul Euraxess (dacă este solicitat în mod expres în ghidul competiției și în cadrul contractului de finanțare). Documentația de concurs este publicată în limba română. Se estimează ca până la finalul primului an de implementare al Planului de Acțiune 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. Yes, substantially. All vacant positions advertised through research contracts currently being implemented are published on the portals www.imt.ro, www.jobs.research.gov.ro and on the Euraxess portal (if expressly required in the competition guide and in the funding contract). The competition documentation is published in Romanian. It is estimated that by the end of the first year of implementation of the Action Plan, the mandatory publication of all advertised positions, including on the website https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/, and in English will be carried out to encourage the participation of researchers from abroad.
5. Do we have a quality control system for OTM -R in place?	x	x	x	+/-	Da, substantial. 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. Yes, substantially. An institutional quality control exists and is carried out in all areas of activity. At the time of developing and finalizing the OTM-R policy, the provisions of the open, transparent and merit-based recruitment policy will also be included in the documentation of the integrated management system - SCIM.
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 IMT a reușit să atragă și 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 IMT pentru potențiali candidați străini. Yes The OTM-R policy is in the process of being developed, it needs to be correlated with the AP. In recent years, IMT has managed to attract foreign researchers who have been involved in the implementation of research projects. Publishing job announcements on the https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/ portal can contribute to increasing the attractiveness of IMT for potential foreign candidates.
7. Is our current OTM -R policy in line with policies to attract researchers from abroad?	x	x	x	-/+	Da, partial IMT se preocupă de atragerea de cercetători străini. În acest sens institutul a obținut în 2024 autorizarea pentru o perioadă de cinci ani în vederea primirii de cercetători străini în scopul desfășurării de activități de cercetare-dezvoltare în cadrul unor proiecte de cercetare din partea Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării. Dar, cu toate eforturile politicilor publice în domeniul cercetării și inovării, România rămâne puțin atractivă pentru cercetătorii străini. Printre cauze aflându-se birocratizarea excesivă a documentațiilor de ofertare, contractare și raportare a proiectelor de cercetare, de realizare a achizițiilor publice 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. Yes, partially The IMT is concerned with attracting foreign researchers. In this regard, the institute obtained authorization in 2024 for a period of five years to receive foreign researchers for the purpose of carrying out research and development activities within research projects from the Ministry of Research, Innovation and Digitalization. However, despite the efforts of public policies in the field of research and innovation, Romania remains unattractive for foreign researchers. Among the causes are the excessive bureaucracy of the documentation for offering, contracting and reporting research projects, for public procurement and capital expenditures, as well as the relatively low net salary level compared to that which can be offered in developed European countries.
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. Aplicarea principiului nediscriminării în cadrul procesului de recrutare este evidențiat în reglementările interne din cadrul IMT precum: - Procedura operațională privind organizare concursuri ocupare posturi vacante de proiecte, - Codul de etică la nivel de institut, - Planul egalității de gen (https://www.imt.ro/about/strategy.htm). Yes The existing recruitment policy is developed on non-discriminatory principles regarding sex, race, color, language, religion or beliefs, political opinions, membership in an ethnic group, national minority, financial status, age, disability or sexual orientation. The application of the principle of non-discrimination in the recruitment process is highlighted in the internal regulations within IMT, such as: 1. -The operational procedure regarding the organization of competitions for filling vacant project positions, 2. -The code of ethics at the institute level, 3. -The gender equality plan (https://www.imt.ro/about/strategy.htm).
9. Is our current OTM -R policy in line with policies to provide attractive working conditions for researchers?	x	x	x	++	Da. IMT asigură condiții optime de muncă pentru angajați, cercetătorii beneficiind de spații de lucru renovate și de aparatură de înaltă performanță, competitivă la nivel internațional. Zonele tehnologice și experimentale ale IMT-MINAFAB, sunt complet modernizate, integrate și funcționale, și însumează 1600 mp, dintre care 900 mp de „cameră albă” de clase ISO 6 și 7, conform ISO 14644-1. Programul de lucru al salariaților din IMT, stabilit atât prin Contractul colectiv de muncă, cât și prin Contractele individuale de muncă, oferă flexibilitate și posibilitatea de adaptare la nevoile specifice ale angajaților. Această abordare permite implementarea unor programe de lucru personalizate, care să asigure un echilibru optim între viața profesională și cea personală. Yes IMT ensures optimal working conditions for employees, with researchers benefiting from renovated workspaces and internationally competitive high-performance equipment. The technological and experimental zones of IMT-MINAFAB are completely modernized, integrated and functional, and total 1600 sqm, of which 900 sqm are ISO 6

					and 7 "clean rooms" according to ISO 14644-1. The work schedule of IMT employees, established both by the Collective Labor Agreement and by individual employment contracts, provides flexibility and the ability to adapt to the specific needs of employees. This approach allows the implementation of personalized work programs that ensure an optimal balance between professional and personal life.
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 momentul anunțării concursului. Sunt utilizate criterii de evaluare cantitative în acord cu legislația la nivel național, precum și criterii calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidatului. Procedura operațională privind organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante de proiecte aplicată de către IMT enumeră atribuțiile Comisiei de Concurs, printre care se află și evaluarea candidaților conform cerințelor din metodologia de concurs și completarea fișelor de evaluare pentru fiecare dintre candidați. Yes The criteria for selecting researchers for vacant positions advertised in the competition require the evaluation and recognition of scientific merits and performance, in relation to the level of qualification and competences required for the vacant position and specified at the time of the announcement of the competition. Quantitative evaluation criteria are used in accordance with national legislation, as well as qualitative criteria that address the professional and personal qualities of the candidate. The operational procedure for organizing competitions for the occupation of vacant positions of projects applied by IMT lists the attributions of the Competition Commission, among which is the evaluation of candidates according to the requirements of the competition methodology and the completion of the evaluation sheets for each of the candidates.
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 (dacă este solicitat în mod expres în ghidul competiției și în cadrul contractului de finanțare) Yes The announcements regarding the vacant positions opened for competition must comply with the requirements of the national legislation in the field, and be published in the written press, on the website of the institution, on dedicated websites https://jobs.research.gov.ro/, https://euraxess.ec.europa.eu/jobs (if expressly requested in the competition guide and within the financing contract).
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. partial 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. Cu toate acestea, sunt câteva aspecte de îmbunătățit: -actualizarea metodologiilor de concurs cu criteriile de selecție a membrilor comisiei de concurs, respectiv de analiză a contestațiilor; -publicarea membrilor comisiei de concurs;

					-publicarea fișei postului; -publicarea anunțurilor atât în română cât și în engleză. Yes. partially Here is the translation from the source language to en: The data related to the documents and materials that the competition file must contain, the conduct of the competition, the selection procedure, the bibliography, the competition calendar, as well as the responsibilities of the position are published. However, there are a few aspects that could be improved: - updating the competition methodologies with the selection criteria for the members of the competition commission, respectively the analysis of appeals; - publishing the members of the competition commission; - publishing the job description; - publishing the announcements both in Romanian and in English.
13. Do we make full use of EURAXESS to ensure our research vacancies reach a wider audience?	x	x	x	-/+	Da. Partial 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. Yes. Partially Until now, Euraxess has only been used in cases where employment is made within the framework of fixed-term research projects. The implementation of H4RS will make the use of Euraxess mandatory for vacant positions advertised, both for research and administrative positions.
14. Do we make use of other job advertising tools?	x	x	x	++	Da. Toate anunțurile de concurs sunt obligatoriu publicate pe portalul IMT. Vom evalua 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 IMT. Yes All competition announcements are mandatory published on the IMT portal. We will also evaluate the possibility of announcing competitions through additional means, in national and international scientific publications, on websites specialized in publishing job offers, as well as publishing these announcements on the notice boards of some IMT partner institutions / universities.
15. Do we keep the administrative burden to a minimum for the candidate?	x	x	x	+/-	Da, substantial. Biroul de Resurse Umane realizează activitățile administrative privind verificarea referatului de solicitare a scoaterii la concurs a postului/ posturilor vacante; întocmirea deciziei de organizare a concursului pe baza propunerilor Directorului de proiect; verificarea îndeplinirii de către candidați a condițiilor de participare la concurs; afișarea candidaților admiși pentru participarea la concurs; anunțarea rezultatelor concursului și termenul de depunere al contestațiilor 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 IMT, 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) ,în format letric

					autentificate notarial(în cazul concursurilor de promovare) cât și în format digital. Yes, substantially. The Human Resources Office carries out the administrative activities related to verifying the request memo for the announcement of the vacant position(s); preparing the decision to organize the competition based on the proposals of the Project Director; verifying that the candidates meet the participation requirements; posting the admitted candidates for the competition; announcing the results of the competition and the deadline for submitting appeals based on the evaluations carried out by the competition commission. After the selection process, each candidate is informed about the selection results by email, phone or on the IMT website, and all the information they request is provided after the completion of the competition. However, for reasons related to national legislation, candidates are obligated to submit certain documents in physical format, signed under private signature (CV, activity report, list of works, declarations), as well as in notarized electronic format (in the case of promotion competitions) and in digital format.
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 ocuparea posturilor vacante prevăd reglementări clare; astfel Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare prin art. 21 prevede: " al.(2) Consiliul științific, după caz, analizează respectarea procedurilor stabilite prin metodologia proprie, publicată pe pagina de internet a acesteia, și aprobă raportul asupra concursului prin vot nominal deschis. Ierarhia candidaților stabilită de comisia de concurs nu poate fi modificată de consiliul științific". În cadrul IMT, în prezent, în funcție de natura postului conducătorul unității constituie, prin dispoziție scrisă, comisia de concurs, stabilind președintele și membrii acesteia. Comisia de concurs evaluează candidații conform cerințelor din metodologia de concurs și completează fișele de evaluare pentru fiecare dintre candidați; întocmește și semnează raportul privind rezultatele concursului. Yes The national requirements for the organization of competitions for filling vacant positions provide clear regulations; thus, Law no. 183/2024 on the status of research, development and innovation personnel through art. 21 provides: "(2) The scientific council, as the case may be, analyzes the observance of the procedures established by its own methodology, published on its website, and approves the report on the competition by open nominal vote. The hierarchy of candidates established by the competition commission cannot be modified by the scientific council". Within the IMT, at present, depending on the nature of the position, the head of the unit constitutes, by written disposition, the competition commission, establishing its president and members. The competition commission evaluates the candidates according to the requirements of the competition methodology and fills in the evaluation sheets for each of the candidates; it also draws up and signs the report on the results of the competition.

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. La nivel național prevederile din legea 183/2024 art. 21 al(3): "Comisia de concurs pentru funcții și grade profesionale de CS II și CS I este formată din 5 membri, cercetători științifici sau cadre didactice universitare, dintre care cel puțin 3 membri sunt din afara organizației de cercetare respective și au gradul profesional sau titlul didactic universitar cel puțin egal cu al postului scos la concurs" sunt în vigoare. În cadrul GAP (pct. 14), se propune elaborarea unei metodologii unitare pentru desfășurarea concursurilor, care să integreze criteriile de selecție a membrilor comisiilor de examen și să stabilească condiții suplimentare în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Yes The framework methodology for occupancy contests does not clearly specify the criteria for the constitution of the selection committees. At the national level, the provisions of Law 183/2024, Art. 21, para. (3): "The competition commission for CS II and CS I professional functions and grades consists of 5 members, scientific researchers or university teaching staff, of whom at least 3 members are from outside the respective research organization and have at least the same professional grade or university teaching title as the position advertised for competition" are in force. Within the GAP (point 14), the elaboration of a unitary methodology for the conduct of competitions is proposed, which will integrate the selection criteria for the members of the examination commissions and will establish additional conditions in accordance with the legal provisions in force.
18. Are the committees sufficiently gender - balanced?	x	x	x	++	Da. La nivelul IMT procentual numărul bărbaților depășește pe cel al femeilor angajate, fără a se urmări în mod programatic acest lucru. Dezechilibrul de gen în distribuția personalului nu este rezultatul politicii institutului, ci în principal din cauza profilului tehnico-științific. La 31.03.2024, IMT avea 193 de angajați, dintre care 94 femei (49%), 99 bărbați (51%) și 0 (0%) diversitate. Din numărul total de angajați, 130 (67%) sunt implicați în cercetare și 63 (32,64%) în administrație. În acest context, se reflectă, proporționalitatea, fiind asigurată egalitatea de gen. Yes At the IMT level, the percentage number of employed men exceeds that of employed women, without this being programmatically pursued. The gender imbalance in the distribution of personnel is not the result of the institute's policy, but is mainly due to the technical-scientific profile. As of 31.03.2024, IMT had 193 employees, of which 94 (49%) were women, 99 (51%) were men, and 0 (0%) were diverse. Of the total number of employees, 130 (67%) are involved in research and 63 (32.64%) in administration. In this context, proportionality is reflected, with gender equality being ensured.
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. substantial Reglementările naționale precum și cele interne pentru ocuparea posturilor vacante prevăd, pentru fiecare categorie în parte, criterii de evaluare. 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. În prezent, metodologia la nivel de institut nu prevede enumerarea criteriilor specifice pentru evaluarea meritului în cercetare. Acestea pot varia în funcție de instituție, domeniu de activitate și legislația aplicabilă, însă conform Legii nr. 183/2024 privind statutul cercetătorului, acestea trebuie să reflecte exigențele instituționale de performanță și să fie complementare criteriilor minime naționale. Yes substantially The national and internal regulations for filling vacant

					positions provide evaluation criteria for each category. As one advances in their career, potential candidates must meet conditions that reflect scientific expertise and the impact of publications at the national/international level, as well as the funds raised through projects in which they hold the role of director/project manager. Currently, the institute-level methodology does not provide an enumeration of specific criteria for evaluating research merit. These may vary depending on the institution, field of activity, and applicable legislation, but according to Law no. 183/2024 on the status of the researcher, they must reflect the institutional performance requirements and be complementary to the national minimum criteria.
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 IMT sau prin e-mail și telefon. Yes After the selection process, each candidate is informed of the selection results, by displaying the preliminary results in the section dedicated to the competition on the IMT website or by email and phone.
21. Do we provide adequate feedback to interviewees?	x	x	x	++	Da. Biroul de Resurse Umane 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. Yes The Human Resources Office can provide, upon request, all the information requested by each candidate after the completion of the competition. The requested information can be provided by email or telephone.
22. Do we have an appropriate complaints mechanism in place?	x	x	x	++	Da. Conform procedurii operaționale adoptată în cadrul IMT, rezultatele preliminare, afișate în secțiunea dedicată pot fi contestate. În acest context, pentru fiecare concurs, pe lângă nominalizarea Comisiei de concurs este desemnată și o Comisie de soluționare a contestațiilor care are ca atribuțiuni: evaluarea eventualelor contestații și întocmirea și semnarea raportului privind rezultatele contestațiilor. Yes According to the operating procedure adopted within the IMT, the preliminary results displayed in the dedicated section can be contested. In this context, for each competition, in addition to the nomination of the Competition Commission, a Commission for Resolving Complaints is also appointed, whose duties are: to evaluate any complaints and to draw up and sign the report on the results of the complaints.
Overall assessment					
23. Do we have a system in place to assess whether OTM -R delivers on its objectives?	-	-	x	+/-	Da, substantial. Periodic se face evaluarea personalului angajat. O vizibilitate crescută a anunțurilor poate crește calitatea candidaților. Yes, substantially. Periodic staff evaluations are conducted. Increased visibility of announcements can improve the quality of candidates.