



Europos tyrėjų chartija

Patrauklios karjeros galimybės
viešajame ir privačiajame sektoriuose

European Charter for Researchers

European Commission
Directorate-General for Research and Innovation
Directorate A - Research and Innovation
Unit A2 - ERA, Spreading Excellence and Research Careers

Contact Michele ROSA-CLOT
Email RTD-Charter@ec.europa.eu
RTD-PUBLICATIONS@ec.europa.eu

European Commission
B-1049 Brussels

Rankraštis parengtas 2025 m. lapkritį

Europos Komisija neatsako už bet kokius su pakartotiniu naudojimu susijusius padarinius.

PDF	ISBN 978-92-68-29277-8	doi: 10.2777/0558541	KI-01-25-148-LT-N
-----	------------------------	----------------------	-------------------

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2026

© Europos Sąjunga, 2026



Pakartotinio Europos Komisijos dokumentų naudojimo politika įgyvendinama pagal 2011 m. gruodžio 12 d. Komisijos sprendimą 2011/833/ES dėl pakartotinio Komisijos dokumentų naudojimo (OL L 330, 2011 12 14, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>).

Jeigu nenurodyta kitaip, šį dokumentą leidžiama pakartotinai naudoti pagal „Creative Commons Attribution 4.0 International“ (CC BY 4.0) licenciją (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Tai reiškia, kad pakartotinis naudojimas leidžiamas, jeigu tinkamai nurodoma autorystė ir visi pakeitimai.

Norint naudoti ar atgaminti elementus, kurių autorių teisės nepriklauso Europos Sąjungai, galima tik gavus autorių teisių turėtojų leidimą. Europos Sąjungai nepriklauso autorių teisės, susijusios su šiais elementais:

Cover: © skypicsstudio #286372753, © MicroOne #288703015, © creativeteam #23412491, © Viktoriia #345410470, © Yurii #372950117, 2022.

Šaltiniu: stock.adobe.com

Europos tyrėjų chartija

**Patrauklios karjeros galimybės
viešajame ir privačiajame sektoriuose**



Turinys

Europos tyrėjų chartija	5
-------------------------	---

1 RAMSTIS

Etika, sąžiningumas, lyčių aspektas ir atvirasis mokslas	7
--	---

1. Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas	8
2. Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus	9
3. Atvirasis mokslas	10
4. Lyčių lygybė	11
5. Įvairovės puoselėjimas	12
6. Tyrėjas	12
7. Laisvas tyrėjų judėjimas	14
8. Mokslinių tyrimų tvarumas	14

2 RAMSTIS

Mokslininkų vertinimas, įdarbinimas ir pažanga	15
--	----

1. Tyrėjų vertinimas	15
2. Įdarbinimas	17
3. Atranka	18
4. Karjeros raida	19



3 RAMSTIS

Darbo sąlygos ir praktika 21

1. Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis 21
2. Užimtumo stabilumas 23
3. Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai 25
4. Rezultatų sklaida ir panaudojimas 25

4 RAMSTIS

Mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas 27

1. Įvairių mokslinių tyrimų srities karjerų vertinimas 27
2. Karjeros raida ir konsultacijos 28
3. Tęstinis profesinis tobulėjimas 29
4. Priežiūra ir mentorystė 31

Europos tyrėjų chartija

Europos tyrėjų chartija – tai principų, kuriais grindžiamas patrauklios karjeros mokslinių tyrimų srityje plėtojimas siekiant remti kompetenciją mokslinių tyrimų ir inovacijų srityje visoje Europoje, rinkinys. Europos tyrėjų chartijoje (toliau – Tyrėjų chartija) daugiausia dėmesio skiriama tyrėjų, darbdavių, finansuotojų ir politikos formuotojų teisėms ir pareigoms, kurias sudaro 20 pagrindinių principų. Jie priskiriami šiems keturiems ramsčiams:

1. Etika, sąžiningumas, lyčių aspektas ir atvirasis mokslas;
2. Mokslininkų vertinimas, įdarbinimas ir pažanga;
3. Darbo sąlygos ir praktika;
4. Mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas.

Tyrėjų chartija skirta visiems tyrėjams, mokslinius tyrimus vykdančioms sektoriams ir atitinkamoms skėtinėms organizacijoms (suinteresuotiesiems subjektams). Tai apima:

- a) Visų sektorių (akademinės bendruomenės, mokslinius tyrimus atliekančių viešųjų ir privačiųjų organizacijų) tyrėjus;
- b) Viešojo ir privačiojo sektorių tyrėjų darbdavius;
- c) Viešojo ir privačiojo sektorių mokslinių tyrimų ir tyrėjų finansuotojus;
- d) su Chartija susijusios politikos formuotojams.

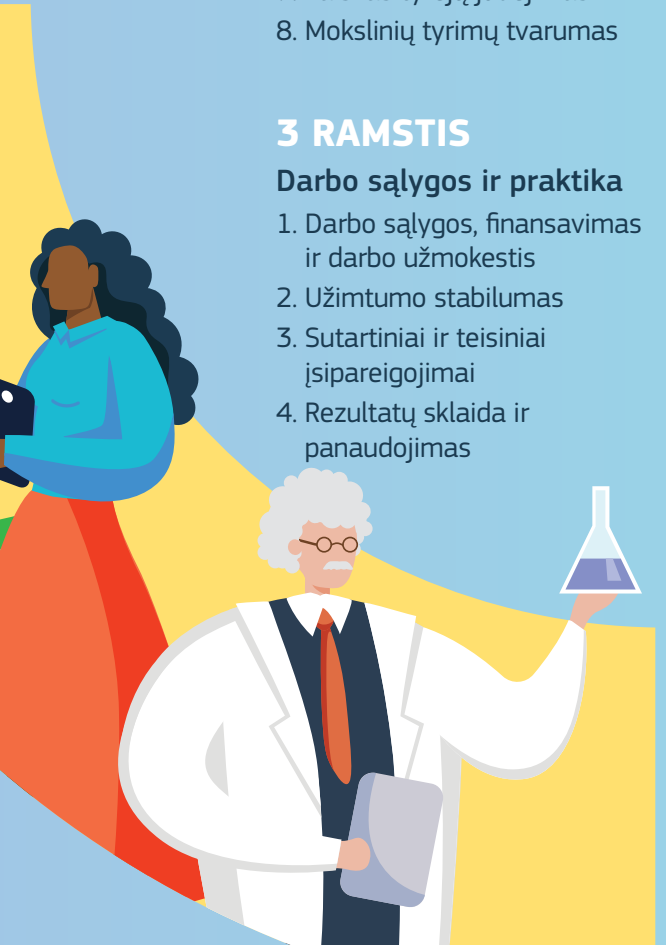
Ji skirta visų sričių, įskaitant gamtos mokslus, technologijas, inžineriją ir matematiką (toliau – STEM), socialinius ir humanitarinius mokslus, tyrėjams. Ji apima visų rūšių mokslinius tyrimus nuo mažai tirtų sričių mokslinių tyrimų iki tikslinių, strateginių, taikomųjų ir rinkai artimų mokslinių tyrimų.



1 RAMSTIS

Etika, sąžiningumas, lyčių aspektas ir atvirasis mokslas

1. Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas
2. Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus
3. Atvirasis mokslas
4. Lyčių lygybė
5. Įvairovės puoselėjimas
6. Tyrėjas
7. Laisvas tyrėjų judėjimas
8. Mokslinių tyrimų tvarumas



3 RAMSTIS

Darbo sąlygos ir praktika

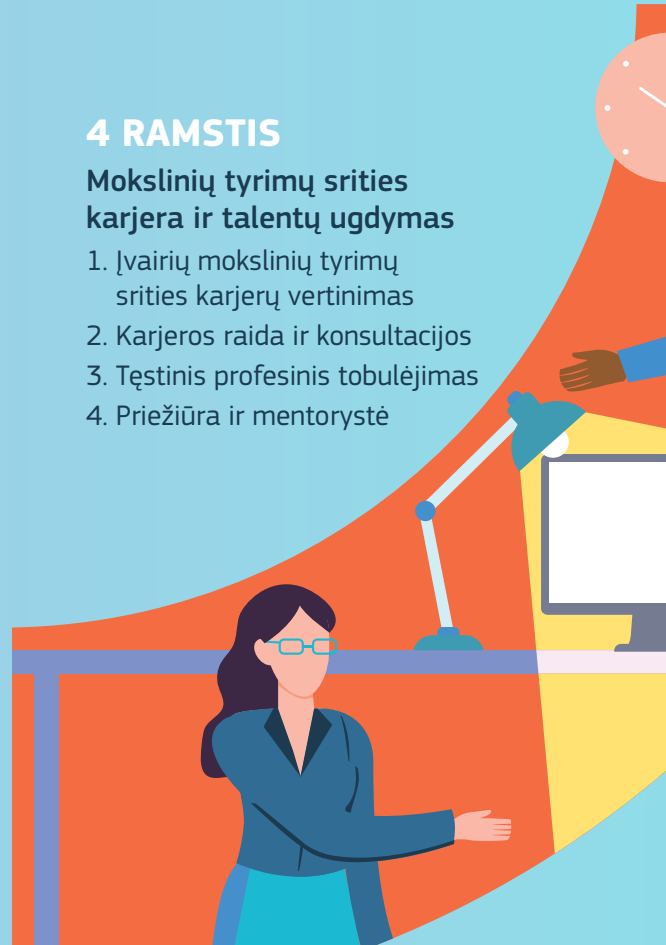
1. Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis
2. Užimtumo stabilumas
3. Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai
4. Rezultatų sklaida ir panaudojimas



2 RAMSTIS

Mokslininkų vertinimas, įdarbinimas ir pažanga

1. Tyrėjų vertinimas
2. Įdarbinimas
3. Atranka
4. Karjeros raida



4 RAMSTIS

Mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas

1. Įvairių mokslinių tyrimų srities karjerų vertinimas
2. Karjeros raida ir konsultacijos
3. Tęstinis profesinis tobulėjimas
4. Priežiūra ir mentorystė

1 RAMSTIS

Etika, sąžiningumas,
lyčių aspektas ir
atvirasis mokslas

1. ETIKA IR MOKSLINIŲ TYRIMŲ SĄŽINGUMAS
2. LAISVĖ VYKDYTI MOKSLINIUS TYRIMUS
3. ATVIRASIS MOKSLAS
4. LYČIŲ LYGYBĖ
5. ĮVAIROVĖS PUOSELĖJIMAS
6. TYRĖJAS
7. LAISVAS TYRĖJŲ JUDĖJIMAS
8. MOKSLINIŲ TYRIMŲ TVARUMAS



Šis ramstis apima pagrindinius Tyrėjų chartijos principus ir joje numatyta įsipareigojimą remti kompetenciją mokslinių tyrimų srityje, kuri šiame kontekste suprantama kaip geriausių mokslinių tyrimų grupių ir projektų skatinimas, nepriklausomai nuo lyties ir kitokio šališkumo. Šio ramsčio principai turėtų padėti kurti atgaivintos Europos mokslinių tyrimų erdvės viziją ir turėtų įkvėpti Europos tyrėjus, mokslinių tyrimų darbdavius, finansuotojus ir politikos formuotojus. Visos šios vertybės yra universalios pobūdžio, tad tikimasi, kad jos bus integruotos ir į jas bus atsižvelgta įgyvendinant kitus principus.

1. Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas ⁽¹⁾

Tyrėjai turėtų laikytis griežtų etikos taisyklių ir savo darbe vadovautis sąžiningumo, patikimumo, objektyvumo, nešališkumo ir nepriklausomumo, atviro ryšių palaikymo, rūpestingumo pareigos, teisingumo ir atsakomybės ateities mokslo kartoms principais. Tai yra atsakingų ir patikimų mokslinių tyrimų, kuriems nedaroma nederama įtaka, įskaitant užsienio kišimąsi ir interesų konfliktus, pagrindai. Jie yra būtina sąlyga kompetencijai pasiekti ir užtikrinti tyrėjų atsakomybę siekiant apsaugoti nuo šališkumo bei metodinių trūkumų.

Tyrėjai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamais savo srities (-čių) pagrindiniais etikos principais bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksuose.

Pagrindinė atsakomybė už mokslinių tyrimų sąžiningumą tenka patiems tyrėjams. Tyrėjai turėtų būti remiami sukuriant institucinę mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą, kad būtų nustatytos taisyklės, procedūros ir gairės ir jų būtų laikomasi, taip pat vykdant jų mokymo ir mentorystės veiklą, grindžiamą keitimusi geriausia patirtimi.

Siekiant skatinti gerąją mokslinių tyrimų praktiką ir mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą, visos susijusios suinteresuotosios šalys turi apsvarstyti keletą aspektų, pavyzdžiui, mokslinių tyrimų sąžiningumą mokslinių tyrimų aplinkoje, su mokslinių tyrimų sąžiningumu susijusį mokymą ir gebėjimų šioje srityje stiprinimą; mokslinių tyrimų procesus ir politiką, kuriais įtvirtinamas mokslinių tyrimų sąžiningumas, duomenų skelbimo, sklaidos, peržiūros, vertinimo ir redagavimo politiką. Taip pat turėtų būti įdiegti mechanizmai, skirti nusižengimams mokslinių tyrimų srityje nustatyti, apie juos pranešti ir su jais kovoti.

⁽¹⁾ Mokslinių tyrimų etika. Tarybos išvados (priimtos 2015 m. gruodžio 1 d.) – Tarybos dok. 14853/15.

Tyrėjai turėtų vengti bet kokios rūšies plagijavimo. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas bendros nuosavybės principams, kai moksliniai tyrimai atliekami bendradarbiaujant su mokslo vadovais ir (arba) kitais tyrėjais, atitinkamai pagal mokslo sritį, taip pat intelektinės nuosavybės taisyklėms. Tai turėtų būti taikoma visais mokslinių tyrimų proceso etapais, įskaitant koncepcijos kūrimą, paraiškų finansavimui rengimą ir rezultatų kūrimą bei teikimą. Poreikis patvirtinti pastabas parodant, kad rezultatai gali būti pakartoti, neturėtų būti aiškinamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami.

Etikos ir sąžiningumo vertybės taip pat yra labai svarbios, kai mokslininkai atlieka mokslo vadovo funkciją. Šie principai turėtų būti taikomi nedelsiant, kad būtų užtikrinta saugi, įtrauki ir lyčių lygybę užtikrinanti aplinka visiems dalyvaujantiems subjektams, ypač tais atvejais, kai pasireiškia diskriminacija, seksualinis ar psichologinis priekabiavimas, trukdymas mokytis ar atlikti mokslinius tyrimus ar nepagrįstas asmeninis duomenų ar rezultatų pasisavinimas.

2. Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus

Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus yra bendra pagrindinė bendradarbiavimo mokslinių tyrimų srityje Europos mokslinių tyrimų erdvėje ir su tarptautiniais partneriais vertybė ir principas. Tyrėjai savo atliekamais moksliniais tyrimais turėtų siekti užtikrinti žmonijos gerovę ir plėsti žmonijos žinių ribas, naudodamiesi minties, nuomonės ir saviraiškos laisve, laisve apibrėžti mokslinių tyrimų klausimus, laisve nustatyti problemų sprendimo būdus, laisve pasirinkti ir plėtoti teorijas, laisve abejoti pripažintomis žiniomis ir siūlyti naujas idėjas bei laisve jungtis į profesines ar atstovaujamas akademines institucijas. Tyrėjai turėtų turėti teisę skleisti ir skelbti savo mokslinių tyrimų rezultatus, be kita ko, mokydami ir dėstydami. Vis dėlto tyrėjai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, kurie gali atsirasti dėl ypatingų mokslinių tyrimų aplinkybių (įskaitant priežiūrą, konsultavimą, valdymą) arba teisinių ar veiklos apribojimų, pvz., dėl intelektinės nuosavybės teisių, su biudžetu ar infrastruktūra susijusių priežasčių.

3. Atvirasis mokslas

Tyrėjai turėtų orientuotis į dalyvavimą visais atvirojo mokslo ⁽²⁾ aspektais, o jų darbdaviai ir finansuotojai jiems turėtų sudaryti palankesnes sąlygas šioje srityje. Jie turėtų atvirai dalytis savo rezultatais, pvz., teikdami atviruosius ir randamus, prieinamus, sąveikius bei pakartotinai panaudojamus duomenis, atvirosios prieigos leidinius ir atvirąją programinę įrangą, modelius bei algoritmus. Jie turėtų imtis priemonių mokslinių tyrimų rezultatų atkuriamumui užtikrinti. Jie turėtų siekti taikyti atvirojo mokslo metodikas ir dalyvauti atviraime tarpusavio vertinime. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų remti, teikti reikiamas priemones ir infrastruktūrą bei atlyginti už tikrą atvirojo mokslo kultūrą visoje ES, įskaitant atviros prieigos prie mokslo publikacijų, mokslinių tyrimų duomenų ir kitų mokslinių tyrimų rezultatų integravimą, t. y. laikantis principo „atvira – kiek įmanoma, uždara – kiek būtina“, taip pat atvirojo mokslo principų ir praktikos sklaidą ir diegimą. Tai turėtų būti daroma atsižvelgiant į dalykų ir kultūrinius skirtumus, įskaitant daugiakalbystę, remiant atvirojo mokslo įgūdžių ugdymą ir toliau plėtojant bei integruojant pagrindinę skaitmeninę infrastruktūrą ir paslaugas.

Piliečių mokslas

Tyrėjai turėtų kuo didesniu mastu ir kai aktualu įtraukti piliečių mokslą į savo projektus. Tai reiškia, kad piliečiai turi būti įtraukti į STEM ir socialinių bei humanitarinių mokslų srities mokslinių tyrimų projektų koncepcijos kūrimą, rengimą ir įgyvendinimą. Tai ideali priemonė, padedanti demokratizuoti mokslą, didinti pasitikėjimą mokslu ir veiksmingai panaudoti plačias visuomenės žinias ir pajėgumus pažangiems moksliniams tyrimams ir inovacijoms atlikti.

⁽²⁾ Perėjimas prie Atvirojo mokslo sistemos – Tarybos išvados (priimta 2016 m. gegužės 27 d.) – Tarybos dok. 9526/16.

4. Lyčių lygybė

Visos suinteresuotosios šalys turėtų skatinti lyčių lygybę ir lyčių pusiausvyrą mokslinių tyrimų grupėse, valdymo ir sprendimus priimančiuose organuose, įdarbinimo ir paaukštinimo komitetuose ir patariamose grupėse. Tai reiškia, kad reikėtų skatinti lyčių aspekto integravimą į mokslinių tyrimų, mokymo ir inovacijų turinį, kad būtų pagerinta sukurtų žinių mokslinė kokybė, kompetencija ir svarba visuomenei. Lyčių lygybė taip pat siekiama kovoti su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu. Lyčių lygybė suprantama ją vertinant tarpsektoriniu požiūriu, kai skirtingos galios sistemos tarp lyčių ir kitų socialinių kategorijų bei tapatybių yra tarpusavyje susijusios ir stiprina viena kitą. Tvarūs instituciniai pokyčiai, vykdomi pagal lyčių lygybės planus ⁽³⁾ ar pan., kurie sudaro sąlygas tinkamai pranešti apie pažeidimus ir apima stebėsenos ir vertinimo sistemas, yra tinkami lyčių lygybės skatinimo mechanizmai.

Pagrindinis organizacijos kultūros pertvarkos elementas siekiant pažangos lyčių lygybės srityje yra profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą yra aktuali tiek moterims, tiek vyrams, ir turi apimti užtikrinimą, kad visi darbuotojai būtų tinkamai remiami, kad galėtų siekti karjeros ir kartu vykdyti savo asmenines pareigas, kurias prisiima ne darbe, įskaitant priežiūros pareigas.

⁽³⁾ Žr. Komisijos komunikatą Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Lygybės sąjunga“: 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija (COM(2020) 152 final).

5. Įvairovės puoselėjimas

Vienas iš pagrindinių Europos mokslinių tyrimų erdvės principų yra tas, kad turi būti atsižvelgiama į įvairovę plačiaja prasme, įskaitant, be kita ko, lytį, rasinę ar etninę kilmę, religiją ar tikėjimą, socialinę įvairovę, negalia, amžių, seksualinę orientaciją, ir kovojama su visų rūšių diskriminacija. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų teigiamai vertinti savo tyrėjų įvairovę, nes skirtinga gyvenimo patirtis suteikia mokslinių tyrimų projektams vertingų perspektyvų. Be to, dalyvių įvairovė gali turėti poveikį mokslinių tyrimų rezultatams, taikomiems įvairioms socialinėms aplinkoms, kuriose gyvename, ir jas praturtinantiems. Taip pat reikia pripažinti nesąmoningą šališkumą, pavyzdžiui, įdarbinant, paaukštinant ir peržiūrint užduotis, ir, kai įmanoma, kompensuoti už jį, visų pirma mokslo srityje.

6. Tyrėjas

Visi tyrėjai užsiima naujų mokslo žinių sumanymu arba kūrimu, remdamiesi originaliomis koncepcijomis ar hipotezėmis. Tyrėjai yra profesionalai, kurių darbas turėtų būti vertinamas, nepriklausomai nuo jų veiklos sektoriaus. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, t.y. antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėti apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti ir remti nelinijinės ir daugialypės karjeros trajektorijas, kurios suprantamos kaip geografinis, tarpdalykinis, tarpsektorinis ir tarporganizacinis judumas (pvz., komandiruotės). Jie taip pat turėtų skatinti mišrios karjeros trajektorijas, kai tuo pačiu metu derinami skirtingi sektoriai, kuri turėtų būti vertinama kaip lygiavertė linijinės karjeros trajektorijoms.



Profesinė nuostata

Tyrėjai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinką ir finansavimo mechanizmus apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais ištekliais. Tyrėjai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, kad jų moksliniai tyrimai būtų aktualūs visuomenei – sudarydami sąlygas geriau suprasti pasaulį, – ir kad jie be reikalo nedubliuotų anksčiau kitur atliktų mokslinių tyrimų. Tam reikalingas veiksmingas mokslinių tyrimų rezultatų valorizavimas.

Turėtų būti užtikrinta aiški tyrėjų ir darbdavių, finansuotojų ar vadovų tarpusavio komunikacija, kai mokslinių tyrimų projektą vėluojama įgyvendinti, jis yra keičiamas ar užbaigtas; jeigu mokslinių tyrimų projektą numatoma užbaigti anksti ar dėl kokios nors priežasties sustabdyti, apie tai turėtų būti pranešta.

Atskaitomybė

Atskaitomybė reiškia, kad asmuo prisiima atsakomybę už savo veiksmus atliekant mokslinius tyrimus. Tyrėjai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešojo ir privačiojo sektoriaus institucijoms, taip pat – labiau etikos požiūriu – visai visuomenei. Viešosiomis lėšomis finansuojami tyrėjai taip pat yra atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų panaudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti, kai įgalioti subjektai atlieka jų tyrimų auditus, nepaisant to, ar tų auditų ėmėsi jų darbdaviai ir (arba) finansuotojai, ar etikos komitetai. Dėl šių lūkesčių tyrėjai turi būti etiško elgesio pavyzdžiais savo kolegoms ir platesnei visuomenei.

Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, kai taikytina, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami atliekant vidaus ir išorės tikrinimus, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms. Tai taip pat svarbu tam, kad duomenys būtų atviri ir padėtų užtikrinti rezultatų atkuriamumą.

7. Laisvas tyrėjų judėjimas

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti laisvą tyrėjų, mokslinių žinių ir technologijų judėjimą, kartu pritraukdami talentus ir užkirsdami kelią galimam talentų nutekėjimui. Jie turėtų pripažinti geografinio, tarpinstitucinio, tarpsektorinio, tarpdalykinio ir transdalykinio judumo, kaip svarbios žinių gilinimo ir profesinio tobulėjimo bet kuriuo tyrėjo karjeros etapu priemonės, vertę, taip pat visapusiškai vertinti ir pripažinti bet kokią judumo patirtį jų karjeros raidos ir (arba) vertinimo sistemoje. Įrodyta, kad virtualus judumas taip pat yra vertingas, todėl jį taip pat galima apsvarstyti. Tam taip pat būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų sukurtos sąlygos tiek dotacijoms, tiek socialinės apsaugos teisėms perkelti pagal nacionalinės teisės aktus.

8. Mokslinių tyrimų tvarumas

Tyrėjai, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tvarų mokslinių tyrimų veiklos įgyvendinimą pagal esamas ir būsimas politines iniciatyvas, kurių imtasi visuomenės progresui skatinti, pavyzdžiui, Europos žaliajį kursą, Jungtinių Tautų darbotvarkę iki 2030 m. ir darnaus vystymosi tikslus. Tyrėjams turėtų būti padedama sukuriant institucinę tvaraus mokslinių tyrimų valdymo kultūrą, taip pat rengiant mokymus ir vykdant mentorystės veiklą, grindžiamus keitimusi geriausia praktika. Jie turėtų imtis iniciatyvos mažinti savo išmetamą anglies dioksido kiekį taip, kad tai būtų teigiamas pavyzdys kitiems mokslinių tyrimų bendruomenės nariams.

Europos Komisijos pagal programą „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ parengta Žalioji chartija gali būti naudojama kaip atskaitos taškas.

2 RAMSTIS

Mokslininkų vertinimas, įdarbinimas ir pažanga

1. TYRĖJŲ VERTINIMAS
2. ĮDARBINIMAS
3. ATRANKA
4. KARJEROS RAIDA



Tyrėjų vertinimu turėtų būti užtikrintas vienodas tyrėjų karjeros pripažinimas ir atlygis už ją, neatsižvelgiant į užimtumo ar veiklos sektorių, ir jis turėtų būti atliekamas vadovaujantis nešališku talentu grindžiamu požiūriu. Sąžininga tyrėjų įdarbinimo ir atrankos politika yra labai svarbi siekiant sukurti atvirą darbo rinką tyrėjams ir taip prisidėti prie Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos.

1. Tyrėjų vertinimas

Tyrėjų vertinimas turėtų sudaryti sąlygas įvertinti tyrėjų veiklos ir mokslinių tyrimų rezultatus, kad būtų užtikrinta aukščiausia kokybė ir poveikis. Tam reikia pripažinti vis įvairesnę veiklą, praktiką ir mokslinių tyrimų rezultatus. Todėl vertinimas visų pirma turėtų būti grindžiamas kokybiniu vertinimu, kurį atliekant labai svarbus tarpusavio vertinimas ir kitų susijusių ekspertų vertinimas, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai. Taip pat turėtų būti pripažintas indėlis į inovacijas, visų pirma kandidatų iš pramonės sektoriaus atveju.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų remti tyrėjų vertinimo ir atlygio sistemą, kurioje būtų atsižvelgiama į bendrą jų poveikio visuomenei, mokslui ir inovacijoms kokybę, vykdomos veiklos įvairovę, atvirojo mokslo praktiką ir geografinio, tarpdalykinio ir tarpsektorinio judumo vertę. Tai turėtų būti sistema:

- a) kuri būtų grindžiama kolegų ir susijusių ekspertų nešališku kokybiniu vertinimu, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai;
- b) pagal kurią būtų atlyginama už mokslinių tyrimų kokybę ir jų galimą įvairų poveikį visuomenei, mokslui ir inovacijoms;
- c) kurioje pripažįstami įvairūs rezultatai, inter alia, publikacijos, duomenų rinkiniai, programinė įranga, metodikos, protokolai, patentai, modeliai, teorijos, algoritmai, darbo srautai, parodos, strategijos, indėlis į politiką; įvairi veikla, inter alia, mentorystė, mokslinių tyrimų priežiūra, vadovavimo funkcijos, verslumas, FAIR duomenų valdymas (vadovaujantis randamumo, prieinamumo, sąveikumo ir pakartotinio panaudojimo principais), tarpusavio vertinimas, mokymas, žinių valorizacija, pramonės ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimas, įrodymais pagrįsto politikos formavimo rėmimas, bendravimas su visuomene, valdymas ir vadovavimas, priežiūra, komandinis darbas, paslaugos visuomenei, mokslo komunikacija ir metodinis griežtumas, ir įvairi praktika, inter alia, atvirasis mokslas, dalijimasis žiniomis ir duomenimis ankstyvuoju etapu ir atviras bendradarbiavimas, taip pat visa judumo patirtis, įskaitant geografinį, tarpsektorinį, tarpinstitucinį, tarpdalykinį ir transdalykinį judumą;
- d) kuria būtų užtikrinama, kad tyrėjų veikla atitiktų aukštus etikos ir sąžiningumo standartus, joje būtų tinkamai vykdomi moksliniai tyrimai ir būtų vertinama geroji praktika, įskaitant atvirą praktiką, taikomą dalijantis mokslinių tyrimų rezultatais ir metodika, kai tai įmanoma;
- e) kurioje būtų taikomi vertinimo kriterijai ir procesai, kuriais atsižvelgiama į mokslinių tyrimų dalykų ir nacionalinių aplinkybių įvairovę;
- f) kuria būtų remiama tyrėjų profilių ir karjeros trajektorijų įvairovė ir vertinamas ne tik individualus indėlis, bet ir komandų vaidmuo, bendradarbiavimu grindžiamas darbas bei tarpdalykiškumas;
- g) kurioje būtų užtikrinta lyčių pusiausvyra, lyčių lygybė, lygios galimybės ir įtraukumas.

Siekiant užtikrinti šių principų įgyvendinimo nuoseklumą, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tęstinį vertinimo ir atlygio nustatymo procese dalyvaujančių subjektų mokymą.

2. Įdarbinimas

Laikantis akademinės laisvės ir institucinės autonomijos principų, darbdaviams ir finansuotojams rekomenduojama nustatyti atviras, skaidrias ir nuopelnais grindžiamas įdarbinimo ir atrankos procedūras, nelaikant karjeros pertraukų ar nelinijinės, daugialypės ir mišrios karjeros trūkumu. Jomis turėtų būti siekiama kompetencijos, lyčių lygybės, įvairovės ir jos turėtų būti pritaikytos pagal paskelbtų laisvų darbo vietų pobūdį. Skelbimuose turėtų būti išsamiai aprašytos reikalingos žinios ir kompetencijos, įskaitant darbo sąlygų ir teisių į išmokas, karjeros raidos perspektyvų aprašymą ir tvarkaraščio apžvalgą. Prieš atranką kandidatai turėtų būti informuoti apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros raidos perspektyvas. Komiteto nariai taip pat turėtų būti supažindinti su sąžiningo įdarbinimo principais ir juos žinoti.

Chronologinės tvarkos įvairovė gyvenimo aprašymuose

Karjeros pertraukos ar chronologinės tvarkos įvairovė gyvenimo aprašymuose neturėtų būti laikomi trūkumu, o vertinami kaip karjeros raida, taigi kaip galimai vertingas indėlis į tyrėjų profesinį tobulėjimą siekiant daugialypės karjeros. Todėl kandidatams reikėtų leisti pateikti įrodymais pagrįstą gyvenimo aprašymą, kuriame būtų pateiktas pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvius sąrašas.

Darbo stažas

Reikalaujamos kvalifikacijos lygis turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti nustatytas kaip kliūtis dalyvauti konkurse. Vertinant kvalifikaciją daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama asmens pasiekimams, o ne jų aplinkybėms ar institucijos, kurioje įgyta kvalifikacija, reputacijai. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgyjamos ankstyvuju ilgos karjeros etapu, taip pat turėtų būti skatinamas ir pripažįstamas visą gyvenimą trunkančio profesinio tobulėjimo modelis.

3. Atranka

Vykdam atrankos procesą, kuris yra įdarbinimo procedūros dalis, reikėtų atsižvelgti į visą kandidatų patirtį. Daugiausia dėmesio skiriant bendram jų, kaip tyrėjų, potencialui, taip pat reikėtų atsižvelgti į jų kūrybiškumą, įvertintą pagal jų novatoriškus mokslinių tyrimų metodus, požiūrius ir rezultatus, ir nepriklausomumo lygį. Atrankos komitetai turėtų sutelkti įvairias ekspertines žinias, kompetenciją ir patirtį, reikalingas kandidatui įvertinti. Atrankos komitetuose taip pat turėtų būti užtikrinta tinkama lyčių pusiausvyra ir, kai tinkama ir įmanoma, į juos turėtų būti įtraukti nariai, atstovaujantys įvairiems sektoriams (viešajam ir privačiam sektoriams) ir įvairioms dalykinėms sritims, taip pat nariai iš kitų šalių. Kai įmanoma, turėtų būti taikoma įvairi atrankos praktika, pavyzdžiui, išorės ekspertų atliekamas vertinimas ir tiesioginiai bei internetiniai pokalbiai. Atrankos komisijų nariai turėtų būti tinkamai parengti, visų pirma siekiant kuo labiau sumažinti šališkumą dėl lyties ar bet kokią kitą galimą nesąmoningą šališkumą. Pasibaigus atrankos procesui visi kandidatai turėtų būti informuoti apie jų paraiškų pranašumus ir trūkumus.

Nediskriminavimas

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai neturėtų diskriminuoti tyrėjų dėl lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties.



4. Karjeros raida

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų įdiegti visiems tyrėjams, įskaitant vyresnius tyrėjus, taikytinas vertinimo sistemas, skirtas reguliariai ir skaidriai vertinti, kaip jie atlieka savo pareigas, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui (pageidautina, kad vyresnius tyrėjus vertintų tarptautinis komitetas). Nelinijinė ir daugialypė karjera, kuriai būdingas geografinis, sektorinis ir tarporganizacinis judumas, arba mišri karjera, kuriai būdingas sektorių derinimas vienu metu, nusipelno visiško pripažinimo ir turi būti laikomos lygiavertėmis linijinei karjerai. Linijinė karjera suprantama kaip karjera, kurioje progresija iš vienos pozicijos į kitą, paprastai toje pačioje srityje ar disciplinoje, vyksta tiesia linija.

Vykdant tokias vertinimo procedūras turėtų būti tinkamai atsižvelgiama į bendrą tyrėjų potencialą, jų mokslinių tyrimų kūrybiškumą, jų mokslinių tyrimų rezultatus (pvz., publikacijas, duomenis, programinę įrangą, modelius, algoritmus, metodus, protokolus, patentus, indėlį į politiką), jų veiklą (pvz., valdymą ir (arba) vadovavimą, mokymą ir (arba) dėstymą, tarpusavio vertinimą, priežiūrą, mentorystę, verslumą, žinių valorizaciją, nacionalinį ar tarptautinį bendradarbiavimą, administracines pareigas, paslaugas visuomenei, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene), jų elgesį mokslinių tyrimų srityje (pvz., etiką ir sąžiningą praktiką, metodologinį griežtumą, dalijimąsi žiniomis ir duomenimis ankstyvuoju etapu, atvirą bendradarbiavimą) ir jų judumą. Į visus šiuos aspektus turėtų būti atsižvelgiama karjeros raidos kontekste.

Siekiant sustiprinti karjerą akademinėje bendruomenėje visais lygiais, įskaitant aukščiausių pareigų lygį, būtina sukurti skaidrią, struktūrizuotą, įtraukią ir lyčių lygybės principu pagrįstą karjeros pradžios ir raidos sistemą. Šiuo tikslu valstybių narių ir mokslinius tyrimus atliekančių organizacijų lygmeniu galėtų būti svarstoma galimybė rengti sistemas, panašias į karjeros raidos, garantuojančios nuolatinį darbą, sistemą ir traktuojamas kaip apibrėžta tvarka, pagal kurią nuo terminuotos darbo sutarties teigiamo vertinimo atveju gali būti pereita prie nuolatinės darbo vietos.

Bendraautorystė

Vertindamos darbuotojus, institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę, kuri rodo konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir finansuotojai turėtų parengti strategiją, praktiką ir procedūras, kuriomis tyrėjams, įskaitant tuos, kurie pradeda savo mokslinių tyrimų srities karjerą, būtų sudarytos būtinos pagrindinės sąlygos, kad jie galėtų naudotis teise būti pripažintais, nurodomais ir (arba) cituojamais, atsižvelgiant į jų, kaip bendraautorių, faktinį indėlį į atliktus mokslinius tyrimus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jų mokslinių vadovų. Jie taip pat turėtų siūlyti mokymus ir praktinius seminarus tyrėjams, ypač ankstyvosios karjeros tyrėjams, apie etišką autorystės praktiką, įskaitant supratimą apie individualų indėlį ir jų teises bei pareigas.

Judumo patirties pripažinimas

Bet kokia aktuali judumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu indėliu į tyrėjo profesinį tobulėjimą. Tokios patirties pavyzdžiai apima buvimą kitoje šalyje ar regione arba kitoje mokslinių tyrimų įstaigoje (viešojo ar privačiojo sektoriaus) arba perėjimą iš vienos srities arba sektoriaus į kitą, nesvarbu, ar tai būtų pradinio mokslinių tyrimų srities mokymo dalis, ar įvyktų vėlesniu mokslinių tyrimų srities karjeros etapu, taip pat virtualaus judumo patirtį, kuri turėtų būti laikoma vertingu indėliu į tyrėjo profesinį tobulėjimą.

3 RAMSTIS Darbo sąlygos ir praktika

1. **DARBO SĄLYGOS, FINANSAVIMAS IR DARBO UŽMOKESTIS**
2. **UŽIMTUMO STABILUMAS**
3. **SUTARTINIAI IR TEISINIAI ĮSIPAREIGOJIMAI**
4. **REZULTATŲ SKLAIDA IR PANAUDOJIMAS**



Tyrėjų darbo sąlygų gerinimas turėtų būti Sąjungos mokslinių tyrimų srities karjeros politikos sistemos pagrindas. Šioje srityje siūlomi keletas veiksmų, kuriais būtų prisidedama prie užimtumo stabilumo ir tyrėjų darbo teisių ir pareigų apibrėžimo, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes. Taip pat pabrėžiama, kad darbdaviai ir finansuotojai turėtų puoselėti mokslinių tyrimų kultūrą mokslinių tyrimų kompetencijai užtikrinti ir sudaryti palankesnes sąlygas klestinčiai tyrėjų bendruomenei sukurti.

1. Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjų, įskaitant tyrėjus su negalia, darbo sąlygomis, kai tinkama, būtų užtikrintas lankstumas ir prieinamumas, kurie laikomi būtinais sėkmingam mokslinių tyrimų vykdymui pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Jie turėtų siekti sudaryti tokias darbo sąlygas, kuriomis būtų suderintas asmeninis gyvenimas, šeimos gyvenimas, priežiūra, sveikata, sauga ir bendra gerovė, nedarant poveikio mokslinių tyrimų srities karjerai. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas, inter alia, lanksčiam darbo laikui, darbui ne visą darbo dieną, nuotoliniam darbui ir mokslininko

atostogoms, taip pat būtinoms finansinėms ir administracinėms nuostatomis, kuriomis šie klausimai reglamentuojami. Darbdaviai turėtų sukurti tokias darbo sąlygas ir aplinką, kuriomis būtų skatinama tyrėjų psichikos sveikata ir fizinė gerovė, be kita ko, nustatyti tinkamas smurto dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, prevencijos ir kovos su juo procedūras.

Mokslinių tyrimų aplinka

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant nuotolinį bendradarbiavimą mokslinių tyrimų tinklais, ir kad būtų laikomasi Sąjungos, nacionalinėse ar sektorių taisyklėse nustatytų aukščiausio lygio sveikatos ir saugos normų mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programos, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui. Visų pirma svarbu turėti kvalifikuotus pagalbinus darbuotojus, pvz., mokslinių tyrimų vadovus ir administratorius.

Skundai ir apeliacijos

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai, laikydamiesi atitinkamos nacionalinės, Sąjungos ar tarptautinės teisės, taisyklių ir nuostatų, turėtų nustatyti tinkamas procedūras, galbūt nešališko ombudsmeno instituto forma, pagal kurias būtų nagrinėjami tyrėjų skundai ir (arba) apeliacijos, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovų ir pradedančiųjų (R1) arba patvirtintų (R2) tyrėjų konfliktais. Pagal tokias procedūras visiems mokslinių tyrimų srities darbuotojams turėtų būti teikiama konfidenciali ir neformali pagalba sprendžiant su darbu susijusius konfliktus, ginčus ir skundus, siekiant skatinti sąžiningą ir nešališką elgesį institucijoje ir gerinti bendrą darbo sąlygų ir aplinkos kokybę.

Dalyvavimas organizacijos valdyme

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta ir net pageidautina, kad tyrėjams būtų atstovaujama atitinkamuose institucijų, kuriose jie dirba, informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose, kad būtų apsaugoti jų individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir taip būtų aktyviai prisidėta prie institucijos darbo.

Finansavimas ir darbo užmokestis

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjams, neatsižvelgiant į jų statusą, būtų taikomos sąžiningos ir patrauklios užmokesčio sąlygos (finansavimas ir darbo užmokestis) ir tinkamos nešališkos socialinės apsaugos nuostatos, (įskaitant ligos, sveikatos priežiūros ir vaiko priežiūros išmokas, teises į pensiją ir bedarbio pašalpas, senatvės išmokas ir išmokas netekus maitintojo, neįgalumo išmokas ir išmokas, mokamas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų atvejais) pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Tai turėtų būti taikoma tyrėjams visais karjeros etapais, įskaitant pradedančiuosius tyrėjus (R1), atsižvelgiant į jų teisinį statusą, veiklos rezultatus ir kvalifikacijos lygį bei pareigas. Tyrėjai turėtų būti informuoti apie jų teises ir pareigas, kai reikia suprasti, kaip apmokestinamas jų darbo užmokestis. Jiems taip pat turėtų būti teikiama skaidri informacija apie teises į socialinę apsaugą, pavyzdžiui, apie nacionalines teises į pensiją.

2. Užimtumo stabilumas

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis ryžtingų veiksmų siekdami kovoti su mažų garantijų darbo reiškiniu ir remti darbo vietų saugumą bei stabilumą. Jie galėtų, be kita ko, savanoriškai nustatyti didžiausią kiekvienoje organizacijoje sudaromų terminuotų sutarčių skaičiaus ribą, atsižvelgiant į visus tyrėjų žmogiškuosius išteklius. Kai vykdomos nuolatinės, ilgalaikės arba labai dažnai pasikartojančios mokslinių tyrimų užduotys, kaip tinkama priemonė rekomenduojamos nuolatinės arba neterminuotos sutartys. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys tyrėjai turėtų turėti galimybę naudotis konkrečiomis karjeros raidos ir konsultavimo paslaugomis, kad būtų užtikrintas karjeros tęstinumas.



Ankstyvosios karjeros tyrėjai (R1–R2)

Mažų garantijų darbas yra ypatinga akademinės bendruomenės problema. Siekiant kovoti su šia padėtimi, rekomenduojama, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes, įgyvendinti konkrečias priemones, kuriomis būtų remiami ankstyvosios karjeros tyrėjai. Viena iš tokių priemonių – užtikrinti, kad pradedantiesiems tyrėjams (R1) būtų suteikta socialinė apsauga ir darbo sąlygos, taikomos kituose karjeros etapuose esantiems tyrėjams, taip pat pakankamos pajamos. Kita priemonė – skatinti ankstyvosios karjeros tyrėjų dalyvavimą mokslinių tyrimų grupėse, vengiant skirti užduotis, nesusijusias su jų moksliniu išsilavinimu, ir pripažįstant tarpinstitucinį, tarpsektorinį, tarpdalykinį ir geografinį judumą, įskaitant virtualųjį judumą. Be to, skiriančiosios institucijos turėtų nustatyti aiškias patvirtintų tyrėjų (R2) įdarbinimo ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant ilgiausią tokių paskyrimų trukmę ir tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių doktorantūrą baigusius tyrėjų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslų daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslinių tyrimų srities karjerai, atsižvelgiant į ilgalaikes karjeros perspektyvas dirbant pagal terminuotą darbo sutartį arba garantuoto nuolatinio darbo sistemą.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų dėti visas pastangas, kad informuotų ankstyvosios karjeros tyrėjus apie karjeros galimybes akademinėje bendruomenėje ir už jos ribų, siūlydami plačias profesinio tobulėjimo galimybes, ypač R2 etape, skaidresnes ir nuspėjamesnes karjeros perspektyvas ir mokymosi darbo vietoje galimybes įvairiuose sektoriuose.

3. Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai

Visų lygių tyrėjai turėtų būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų taisyklėmis, kuriomis reglamentuojamas mokymas ir darbo sąlygos. Tai apima intelektinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas, neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pateikti šių dokumentų kopijas anglų kalba. Tyrėjai turėtų laikytis tokių taisyklių, pateikdami reikalaujamus rezultatus, pvz., disertaciją, publikacijas, patentus, ataskaitas, naujus produktus ir t. t., kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.

Atsižvelgiant į tai, kad vis daugiau dėmesio skiriama žinių saugumui, tyrėjai visada turėtų taikyti saugaus darbo praktiką, laikydamiesi atitinkamų nacionalinės ir Sąjungos teisės aktų, be kita ko, imdamiesi būtinų atsargumo priemonių, susijusių su sveikata bei sauga ir veiklos atkūrimu po kibernetinių atakų ir nelaimių informacinių technologijų srityje, pvz., parengdami tinkamas atsarginių kopijų kūrimo strategijas. Jie taip pat turėtų būti susipažinę su dabartiniais nacionaliniais ir Sąjungos teisiniais reikalavimais, susijusiais su duomenų apsaugos ir konfidencialumo apsaugos reikalavimais, ir imtis reikiamų veiksmų, kuriais užtikrinama, kad šių reikalavimų būtų visada laikomasi.

4. Rezultatų sklaida ir panaudojimas

Visi tyrėjai turėtų taikyti atvirojo mokslo praktiką, kad laikydamiesi savo sutartimi įformintų susitarimų užtikrintų savo mokslinių tyrimų rezultatų sklaidą, viešą prieinamumą ir naudojimą, pvz., informavimą apie juos, perdavimą kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, jei reikia, jų komercializaciją. Vyresnieji tyrėjai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai ir (arba) kad jie galėtų būti prieinami visuomenei, kai tik tokia galimybė atsirastų.

Šiuo atžvilgiu darbdaviai ir finansuotojai tyrėjams turėtų sudaryti palankesnes sąlygas, ugdydami reikiamus tyrėjų įgūdžius ir suteikdami jiems galimybę gauti tinkamą finansavimą, infrastruktūrą ir paramą. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, skatinti ir atlyginti tyrėjų dalyvavimą atvirojo mokslo praktikoje įdarbinimo, karjeros raidos ir finansavimo programų vertinimo srityse.

Intelektinė nuosavybė, įskaitant intelektinės nuosavybės teises

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjams visais karjeros etapais būtų tinkamai atlyginama už naudą, gaunamą naudojant jų mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklos rezultatus (jei jie naudojami), atitinkamais atvejais užtikrinant bendras intelektinės nuosavybės teises, pavyzdžiui, autorių teises. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų tai aiškiai išdėstyti savo intelektinės nuosavybės valdymo strategijoje ir šią strategiją paskelbti viešai. Intelektinės nuosavybės valdymo strategija turėtų apimti visų rūšių intelektinės nuosavybės, įskaitant kolegų recenzuojamus leidinius, duomenis, praktinę patirtį, standartus, kūrimą, valdymą, nuosavybę ir naudojimą ir ja turėtų būti remiama atvirojo mokslo praktika.

Strategijoje turėtų būti aiškiai nurodytos nuostatos dėl nuosavybės ir prieigos teisės tyrėjams ir (arba), kai taikytina, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant partnerius iš pramonės sektoriaus, kurios gali būti numatytos konkrečiuose bendradarbiavimo susitarimuose ar kitų rūšių susitarimuose.

Visuomenės įtraukimas

Tyrėjai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, taip gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su pilietine visuomene ir piliečiais padės tyrėjams geriau suprasti, kokie mokslinių tyrimų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai rūpimus klausimus ir atitinkamais atvejais išnaudoti bendro projektavimo ir kūrimo su visuomene potencialą.

4 RAMSTIS

Mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas

1. ĮVAIRIŲ MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITIES
KARJERŲ VERTINIMAS
2. KARJEROS RAIDĄ IR KONSULTACIJOS
3. TĖSTINIS PROFESINIS TOBULĖJIMAS
4. PRIEŽIŪRA IR MENTORYSTĖ



Mokslinių tyrimų bendruomenei būdinga talentų, įgūdžių, kompetencijos ir gebėjimų bei funkcijų įvairovė. Kuo daugiau šių talentų bus skatinama ir ugdoma, tuo geresnė bus mokslinių tyrimų kokybė ir tuo didesnė bus sukurtų žinių svarba visuomenei. Siekiant išlaikyti kompetenciją ir suteikti tyrėjams įvairių karjeros galimybių viešajame ir privačiajame sektoriuose, reikia skatinti tęstinį profesinį tobulėjimą ir įgūdžių ugdymą.

1. Įvairių mokslinių tyrimų srities karjerų vertinimas

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, kad tyrėjų karjera gali būti labai įvairi tiek mokslinių tyrimų, tiek kitų funkcijų srityje. Įvairinimas paprastai apima visų rūšių judumą: tarptautinį arba vidaus, tarpsektorinį, tarpinstitucinį, tarpdalykinį, transdalykinį ir virtualų judumą. Tam reikia labiau talentu pagrįsto ir įvairovei atžvalgesnio kokybės vertinimo. Skatinant atsakingą rodiklių naudojimą ir atsižvelgiant į įvairius indėlius bei jų galimą poveikį. Ne mažiau svarbūs veiksniai yra įvairi veikla ir praktika, pavyzdžiui, mokymas ir įgūdžiai, tarpusavio vertinimas, valdymas ir vadovavimas, priežiūra, mentorystė ir žinių valorizacija. Be to, turi būti įtrauktos technologijų perdavimo veiklos, verslumas ir bendradarbiavimas su pramonės subjektais, įrodymais pagrįsto politikos formavimo veiklų plėtojimas, mokslo komunikacija ir sąveika su visuomene, atvirojo mokslo praktika, komandinis mokslas ir susijusios veiklos, taip pat ir judumas.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų įdiegti priemones, kuriomis užtikrinama, kad tyrėjai, visų pirma ankstyvosios karjeros, žinotų apie galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose, ir skatinti karjeros įvairinimo kultūrą, kad būtų užtikrintas geresnis asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Tuo tikslu reikės teikti karjeros konsultavimo, mentorystės ir paramos paslaugas, kad būtų skatinamas tarpsektorinis, tarpdalykinis ir geografinis judumas, taip pat verslo veiklos kūrimas ir plėtojimas.

2. Karjeros raida ir konsultacijos

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) konkrečią karjeros raidos strategiją, skirtą tyrėjams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius tyrėjus. Atsižvelgiant į tai, reikėtų padėti tyrėjams parengti individualų karjeros planą, pagal kurį būtų nustatyti jų karjeros tikslams pasiekti būtini mokymai ir moksliniai tyrimai. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir konsultacijas tyrėjų asmeninio ir profesinio tobulėjimo srityje, taip tyrėjus motyvuojant ir padedant mažinti nesaugumą dėl jų profesinės ateities. Visi tyrėjai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir priemonėmis, būti iniciatyvūs ir atsakingi už savo karjeros raidą.

Darbdaviai ir finansuotojai atitinkamose institucijose arba bendradarbiaudami su kitomis struktūromis turėtų užtikrinti prieinamą ir naujausia informacija grindžiamą profesinį orientavimą ir pagalbą ieškant darbo, teikti karjeros raidai reikalingą informaciją, konsultacijas ir paramą atitinkamoje institucijoje ir už jos ribų. Tai turėtų būti siūloma tyrėjams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį.

3. Tęstinis profesinis tobulėjimas

Tyrėjai visais karjeros etapais turėtų aktyviai siekti, o jų darbdavys ir (arba) finansuotojas turėtų suteikti jiems galimybių nuolat tobulėti, reguliariai atnaujinant ir plečiant savo įgūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiomis priemonėmis, įskaitant, be kita ko, formalųjį mokymą, praktinius seminarus, konferencijas ir e. mokymąsi ar bendradarbiavimą grupėje ir atitinkamuose tinkluose. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas pradedančiųjų tyrėjų (R1), kurių dauguma yra savo mokslinių tyrimų srities karjerą pradedantys doktorantai, mokymui.

Galimybė dalyvauti mokymo ir tęstinio tobulinimosi mokslinių tyrimų srityje veikloje.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems tyrėjams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, būtų suteikta galimybė tobulėti profesinėje srityje ir gerinti savo įsidarbinamumą, suteikiant jiems galimybę naudotis tęstinio įgūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemonėmis. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų, kuriais būtų remiamas tikslinio mokymo rengimas ir teikimas siekiant skatinti tyrėjų, turinčių mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, galimybes tobulinti įgūdžius ir persikvalifikuoti, taip pat tarpsektorinį bei tarpdalykinį judumą. Tas priemonės reikėtų reguliariai vertinti, siekiant išsiaiškinti, ar jos yra prieinamos ir naudojamos ir ar jos veiksmingai padeda gerinti kompetenciją, įgūdžius ir įsidarbinamumo galimybes.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų tinkamai atsižvelgti į poreikį skatinti tyrėjų verslumo gebėjimus, siekiant sudaryti sąlygas asmenims, kurie imasi verslo karjeros, susieti savo žinių kūrimo gebėjimus su žinių valorizacijos įgūdžiais, novatoriškas idėjas paversti verslu ir skatinti inovacijas bei pažangą.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų siekdami užtikrinti, kad doktorantūros studijos atitiktų sąveikias karjeros galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose ir atvirojo mokslo praktiką, be kita ko, pasinaudodami tyrėjams skirta Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“), novatoriškos doktorantūros principais, Europos elgesio kodeksu mokslinių tyrimų etikos klausimais ir visomis būsimomis iniciatyvomis, įgyvendinamomis siekiant stiprinti universaliuosius tyrėjų įgūdžius.

Įgūdžių patvirtinimas

Plėsdami tyrėjų įgūdžių rinkinį, darbdaviai ir finansuotojai turėtų numatyti tinkamą formaliojo ir neformaliojo mokymo, įskaitant darbo vietoje ugdomus įgūdžius ir teikiamą mokymą, rezultatų vertinimą, ypač atsižvelgiant į tarptautinį, tarpsektorinį ir tarpdalykinį judumą. Vertinimas turėtų būti atliktas sąžiningai ir skaidriai per pagrįstą laikotarpį.

Mokymas

Mokymas yra labai svarbi žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė ir vertinga pasirinkimo galimybė tyrėjo karjeros srityje. Vykdam mokymo veiklą turėtų būti naudingos mokslo žinios ir jomis turėtų būti naudojamos, taip pat turėtų būti skatinamas studentų susidomėjimas moksliniais tyrimais. Tyrėjų dalyvavimas mokymo veikloje turėtų būti visapusiškai remiamas ir pripažįstamas ir gali būti skirtingas įvairiais karjeros etapais. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas tyrėjams jų karjeros pradžioje, užtikrinant, kad jie būtų tinkamai remiami ir kad mokymo pareigos, įskaitant dėstymą, kuravimą, priežiūrą ir mentorystę, būtų suderinamos su jų mokslinių tyrimų veikla arba mokymu mokslinių tyrimų srityje.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymo pareigas būtų tinkamai atlyginama ir į jas būtų atsižvelgiama vertinimo sistemose nuo pat tyrėjų karjeros pradžios. Taip pat reikėtų užtikrinti, kad laikas, kurį vyresnieji darbuotojai skiria ankstyvosios karjeros tyrėjų (R1, R2) mokymui ir mentorystei, būtų laikomas jų mokymo įsipareigojimų dalimi. Turėtų būti numatytas tinkamas mokymo ir ugdymo vadovavimo veiklos mokymas kaip tyrėjų pirminio rengimo ir profesinio tobulėjimo dalis.

4. Priežiūra ir mentorystė

Mokslinių tyrimų darbo aplinkoje labai svarbu užtikrinti tinkamą žmogiškųjų išteklių ir komandos valdymą, nes mokslas iš esmės yra pagrįstos bendromis pastangomis. Turėtų būti rengiami būtini mokymai ir įdiegtos būtinos priemonės bei vertinimo mechanizmai, siekiant užtikrinti, kad vyresnieji ir vadovaujantieji tyrėjai sąžiningai ir nieko nediskriminuodami vadovautų savo darbuotojams ir komandoms, nebūdami šališki dėl lyties ir kitokio pobūdžio pagrindų, pavyzdžiui, dėl religijos, seksualinės orientacijos, rasės, etninės kilmės, socialinės ir ekonominės padėties ir t. t., ir užmegztų vaisingus ir bendradarbiavimu grindžiamus darbo santykius su savo kolegomis. Tai turėtų padėti kurti sveiką, sąžiningą ir kūrybišką aplinką, kurioje visi asmenys būtų gerbiami, tinkamai motyvuojami ir pripažįstami ir kurioje būtų skatinama jų gerovė.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo ar asmenų grupė, į kurį (-ią) galėtų kreiptis pradedantieji (R1) ir patvirtinti (R2) tyrėjai, vykdydami savo pareigas. Jie taip pat turėtų atitinkamai informuoti tyrėjus.

Pagal tokią tvarką turėtų būti aiškiai nustatyta, kad siūlomas mokslo vadovas turi pakankamai ekspertinių žinių mokslinių tyrimų priežiūros srityje ir turi laiko bei yra įsipareigojęs teikti tyrėjui stažuotojui tinkamą paramą; be to, pagal tokią tvarką turėtų būti numatyta būtina pažanga ir peržiūros procedūros, taip pat būtini grįžamojo ryšio mechanizmai.



Konkrečios nuostatos dėl tyrėjų integracijos, paramos jų moksliniams tyrimams ir karjeros raidos, jų mentorystės ir gerovės, komunikacijos ir konfliktų sprendimo, taip pat dėl mokslo vadovų mokymo ir profesinio tobulėjimo yra numatytos programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ priežiūros gairėse. Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ priežiūros gairės – tai programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ finansavimą gaunantiems asmenims ir įstaigoms skirtų rekomendacijų rinkinys. Gairėse skatinama veiksminga priežiūra, mentorystė ir tinkamas profesinis orientavimas.

Santykiai su mokslo vadovais

Mokymosi etape tyrėjai turėtų palaikyti struktūriškai apibrėžtus ir nuolatinius ryšius su savo mokslo vadovu (-ais) ir fakulteto / skyriaus atstovu (-ais), kad tinkamai pasinaudotų tais ryšiais. Mokslo vadovai taip pat turėtų aktyviai remti tyrėjus, visų pirma pradedančiuosius, rengdami su jais susitikimus, kuriais užtikrinamas grįžtamasis ryšys, ir skatindami su jų darbu susijusią mokymo veiklą.

Tų ryšių dalis yra visos pasiektos darbo pažangos ir pasiektų mokslinio tyrimo rezultatų fiksavimas, grįžtamoji informacija, teikiama ataskaitose ir per seminarus, tokios grįžtamosios informacijos panaudojimas ir darbas laikantis numatytų grafikų bei etapų ir siekiant numatytų rezultatų ir (arba) mokslinių tyrimų produktų.

Vyresnieji tyrėjai

Vyresnieji tyrėjai (R3 ir R4) ypatingą dėmesį turėtų skirti savo įvairialypėms funkcijoms, t. y. kai jie dirba mokslo vadovais, mentoriais, karjeros konsultantais, vadovais, projektų koordinatoriais, direktoriais ar mokslinės komunikacijos specialistais. Jie turėtų atlikti šias užduotis laikydamiesi aukščiausių profesinių standartų ir turėti galimybę dalyvauti tinkamame mokyme. Atlikdami tyrėjų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji tyrėjai turėtų palaikyti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su pradedančiais (R1) ir patvirtintais (R2) tyrėjais, kad būtų sudarytos sąlygos veiksmingam žinių perdavimui ir tolesnei sėkmingai jų karjeros raidai. Remti R1 ir R2 profilių tyrėjų karjeros raidą, perduodant jiems patirtį ir vertybes patikimoje ir konfidencialioje aplinkoje, yra labai atsakinga funkcija.

Kaip susisiekti su ES

Asmeniškai

Visoje Europos Sąjungoje yra šimtai Europe Direct informacijos centrų. Artimiausio centro adresą rasite svetainėje (https://europa.eu/european-union/contact_lt).

Telefonu arba el. paštu

Europe Direct tarnyba atsakys į jūsų klausimus apie Europos Sąjungą.

Su šia tarnyba galite susisiekti:

- nemokamu numeriu: **00 800 6 7 8 9 10 11** (kai kurie operatoriai už šiuos skambučius gali imti mokestį),
- šiuo standartiniu numeriu: **+32 22999696** arba
- elektroniniu paštu svetainėje https://europa.eu/european-union/contact_lt.

KAIP RASTI INFORMACIJOS APIE ES

Internetas

Informacijos apie Europos Sąjungą visomis oficialiosiomis ES kalbomis galima rasti svetainėje Europa (https://europa.eu/european-union/index_lt).

ES leidiniai

Nemokamų ir mokamų ES leidinių galite atsisiųsti arba užsisakyti <https://op.europa.eu/lt/publications>.

Jeigu jums reikia daugiau nemokamų leidinių egzempliorių, kreipkitės į Europe Direct arba į vietos informacijos centrą (https://europa.eu/european-union/contact_lt).

ES teisė ir susiję dokumentai

Norėdami susipažinti su ES teisine informacija, įskaitant visus ES teisės aktus nuo 1951 m. visomis oficialiosiomis kalbomis, apsilankykite svetainėje EUR-Lex (<https://eur-lex.europa.eu>).

ES atvirieji duomenys

ES atvirųjų duomenų portale <https://data.europa.eu/lt> galima susipažinti su ES duomenų rinkiniais. Duomenis galima nemokamai parsisiųsti ir pakartotinai naudoti tiek komerciniais, tiek nekomerciniais tikslais. Portale taip pat suteikiama prieiga prie gausybės Europos šalių duomenų rinkinių.

2023 m. gruodžio 18 d. Tarybos priimtoje Europos tyrėjų chartijoje, sudarančioje Tarybos rekomendacijos C/2023/1640 2 priedą, išdėstyta Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo ir išlaikymo Europoje sistema. Ši nauja chartija, kuria pakeičiama ankstesnė Europos chartija ir kodeksas (2005 m.), yra svarbus žingsnis įgyvendinant mokslinių tyrimų ir inovacijų politiką.

Tai – principų, kuriais grindžiama patrauklios mokslinių tyrimų srities karjeros plėtra siekiant visoje Europoje remti mokslinių tyrimų ir inovacijų kompetenciją, rinkinys, kurį Europos Komisija pripažįsta kaip vieną iš Europos mokslinių tyrimų erdvės stiprinimo veiksmų.

Šis leidinys yra vienas iš pagrindinių orientyrų apdovanojimo už žmogiškųjų išteklių kompetenciją mokslinių tyrimų srityje (angl. HR Excellence in Research Award) skyrimo procese. Jo tikslas – visose srityse ir sektoriuose padidinti informuotumą, palengvinti sklaidą ir padėti tyrėjams, darbdaviams, finansuotojams ir politikos formuotojams.

Mokslinių tyrimų ir inovacijų politika.

