

Žmogiškųjų išteklių strategija mokslui

Trūkumų analizė (Chartijos ir Kodekso kontrolinis sąrašas)

Trūkumų analizė (Chartijos ir Kodekso kontrolinis sąrašas)

Peržiūros organizacijos pavadinimas

Lietuvos Energetikos Institutas

Organizacijos kontaktiniai duomenys

Breslaujos g. 3, Kaunas, LT-44403, Lietuva

Chartijos ir Kodekso patvirtinimo data:

2024-07-05

Trūkumų analizės apžvalga

Chartija ir Kodeksas sudaro pagrindą Trūkumų analizei. Siekiant aiškumo ir nuoseklumo, analizės principai buvo pernumeruoti ir sugrupuoti pagal šias temines sritis. Žemiau pateikite savo organizacijos atliktos Trūkumų analizės rezultatus. Jei principai šiuo metu nėra visiškai įgyvendinti, nurodykite, ar tam trukdo nacionalinė ar institucinė teisėkūra, kokios iniciatyvos jau buvo įgyvendintos siekiant pagerinti situaciją, arba kokie nauji pasiūlymai galėtų išspręsti esamus trūkumus. Siekiant padėti organizacijai įgyvendinti veiksmingą įdarbinimo strategiją, pateikiamas savianalizės kontrolinis sąrašas, skirtas atviro, skaidraus ir nuopelnais pagrįsto įdarbinimo vertinimui.

Europos mokslininkų chartija ir Mokslininkų priėmimo elgesio kodeksas: Trūkumų analizės apžvalga

- **Būsena:** kiek jūsų organizacija atitinka toliau nurodytus principus?
- **Įgyvendinimas (++, +/-, -, --):**
 - ++ visiškai įgyvendinta
 - +- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta
 - -+ įgyvendinta iš dalies
 - -- nepakankamai įgyvendinta
- **Trūkumas:** jei pažymėta --, -+ arba +/-, nurodykite konkretų skirtumą tarp principo ir esamos praktikos jūsų organizacijoje.
- **Įgyvendinimo kliūtys:** jei aktualu, išvardykite nacionalinius, regioninius ar organizacinius teisės aktus ar reglamentus, kurie šiuo metu trukdo principo įgyvendinimui.
- **Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai:** jei aktualu, nurodykite jau įgyvendintas iniciatyvas ar naujus pasiūlymus, kurie padeda pagerinti situaciją arba gali ištaisyti esamą trūkumą.

Būsena

Etiniai ir profesiniai aspektai

Būsena

1. Mokslinių tyrimų laisvė

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Mokslinių tyrimų laisvės principas Institute yra tvirtai palaikomas ir įgyvendinamas. Mokslininkai gali apibrėžti savo tyrimų klausimus ir metodologijas Instituto etikos ir strateginių nuostatų rėmuose. Šis principas formaliai įtvirtintas šiuose institucinės politikos dokumentuose: 1. Instituto įstatai apibrėžia mokslinių tyrimų autonomiją ir misiją; 2. Akademinės etikos kodeksas užtikrina minties, išraiškos laisvę ir akademinį sąžiningumą; 3. Elgesio kodeksas patvirtina mokslininkų teisę savarankiškai vykdyti tyrimus pagal etikos normas. Praktikoje mokslininkai Instituto skatinami inicijuoti ir plėtoti tyrimų kryptis, atitinkančias jų kompetenciją ir interesus, laikantis sutartinių įsipareigojimų ir Instituto strateginių prioritetų.	1. Į kasmetinę Instituto darbuotojų įsitraukimo apklausą įtraukti mokslinių tyrimų laisvės rodiklį, siekiant laiku nustatyti darbuotojų nuomonės pokyčius.

Būsena

2. Etikos principai

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Institutas yra įsipareigojęs laikytis aukštų etikos standartų visoje mokslinių tyrimų veikloje. Pagal institucinės ir tarptautinės etikos normas mokslininkai privalo veikti sąžiningai ir atsakingai. Šis principas yra formaliai įtvirtintas Instituto Akademinės etikos kodekse, kuriame nustatomi elgesio principai ir normos, atitinkantys akademinės etikos reikalavimus, ir elgesio tipai, laikomi šių principų pažeidimu. Kodeksas yra pagrindinis dokumentas, kuriuo vadovaujama priimant etinius sprendimus ir formuojant tinkamą profesinį elgesį. Institutas skatina etišką elgesį per vidinę komunikaciją. Visi mokslininkai yra informuojami apie jų disciplinai ir institucinėms aplinkybėms taikomus etikos standartus. Atvejai, kuriems reikia etikos vertinimo ar konsultacijos, perduodami Akademinės etikos komisijai. Tai užtikrina nuoseklų etikos principų laikymąsi Institute, o mokslininkai žino standartus ir praktikas, kurių turi laikytis profesinėje veikloje.	1. Parengti vidinį internetinį puslapį ir intraneto skiltį, skirtą su etika susijusiems ištekliams, įskaitant Akademinės etikos kodeksą, DUK, šablonus ir gaires.

Būsena

3. Profesinė atsakomybė

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Institutas laiko profesinę atsakomybę pagrindiniu principu, kuriuo vadovaujasi mokslininkai visais mokslinės veiklos aspektais. Iš mokslininkų tikimasi, kad jie užtikrins savo tyrimų aktualumą visuomenei, vengs esamų darbų dubliavimo, laikysis aukštų mokslinio sąžiningumo standartų ir gerbs intelektualinę nuosavybę bei bendradarbiavimo indėlius. Šį principą instituciškai palaiko šie mechanizmai: 1. Akademinės etikos kodeksas, kuris aiškiai draudžia plagijavimą, nustato tinkamo autorystės priskyrimo ir atsakomybės už bendrus tyrimus principus; 2. Elgesio kodeksas apibrėžia atsakomybes, susijusias su tyrimų aktualumu visuomenei ir tyrimų proceso sąžiningumu. Laboratorijų vadovai yra skatinami deleguoti užduotis tik kompetentingiems asmenims, taip užtikrinant aukštą visos mokslinės veiklos kokybę. Institutas taip pat rengia tyrimų duomenų valdymo strategiją, kurioje numatytos rekomendacijos dėl rezultatų atkuriamumo, tinkamos dokumentacijos ir rezultatų patvirtinimo, dar labiau stiprinant profesinės atsakomybės praktinį taikymą. Tai rodo, kad mokslininkai Institute jaučia institucinį profesinės atsakomybės užtikrinimą ir palaikymą. Apskritai profesinės atsakomybės principas Institute yra įtvirtintas ir plačiai pripažįstamas mokslininkų kaip gerai įgyvendintas mokslinių tyrimų kultūros standartas LEI.	1. Metiniuose Instituto susitikimuose direktorius turėtų aiškiai apibrėžti institucinius lūkesčius mokslininkams.

4. Profesinis požiūris

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Mokslininkai demonstruoja tvirtą profesinį požiūrį aktyviai derindami savo veiklą su institucijos strateginiais tikslais, mokslinių tyrimų prioritetais ir veiklos procedūromis. Instituto strateginiai tikslai ir mokslinių tyrimų kryptys yra aiškiai apibrėžti ir viešai prieinami LEI interneto svetainėje, užtikrinant skaidrumą ir prieinamumą visiems darbuotojams bei išorės suinteresuotosioms šalims. Šie dokumentai sudaro tvirtą pagrindą mokslininkams suprasti platesnę institucinę misiją ir tai, kaip jų veikla prie jos prisideda. Finansavimo principai organizacijoje taip pat yra gerai suprantami. LEI taiko mišrų finansavimo modelį, derindamas dalinį valstybės finansavimą su konkurenciniu finansavimu, gaunamu: 1. Publikuojant mokslinių tyrimų rezultatus recenzuojamuose žurnaluose; 2. Inicijuojant ir dalyvaujant tarptautiniuose mokslinių tyrimų projektuose; 3. Apsaugant ir komercializuojant technologijas per patentus. Visi mokslinių tyrimų procesai, finansavimo iniciatyvos ir projektų kryptys derinami su tiesioginiais vadovais, taip užtikrinant jų atitiktį institucinėms galimybėms ir strateginėms kryptims. Procedūros, kaip informuoti darbdavį, finansuotojus ar vadovus apie tyrimų projekto vėlavimus, pokyčius ar užbaigimą, yra aiškiai apibrėžtos LEI vidiniuose mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtos (MTEP) veiklų valdymo dokumentuose. Iš mokslininkų tikimasi, kad jie teiks aktualius atnaujinimus svarbiausiais projekto etapais ir visuomet, kai įvyksta reikšmingų pokyčių. Vidaus darbo taisyklės ir Elgesio kodeksas toliau stiprina atsakomybės ir profesinės sąmonės kultūrą. Šie dokumentai skatina darbuotojus veikti sąžiningai, aktyviai komunikuoti ir puoselėti akademinės bendruomenės vertybes. Profesinis požiūris yra įtvirtintas institucinėse procedūrose ir plačiai taikomas mokslininkų kasdienėje veikloje.	1. Organizuoti metinį institucinį susitikimą (arba padalinių lygmens informacinius susitikimus), kuriuose mokslininkams būtų pateikiami atnaujinimai apie strateginius tikslus, veiklos rodiklius ir finansavimo prioritetus.

5. Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Mokslininkai, ypač turintys daugiau patirties, yra gerai susipažinę su nacionaline, sektoriaus bei institucinėmis teisinėmis ir reguliavimo sistemomis. Šis susipažinimas atsiranda dėl jų nuolatinio darbo su teisiniais ir sutartiniais reikalavimais kasdienėje mokslinių tyrimų veikloje. Darbo ir mokymų sąlygos LEI yra aiškiai apibrėžtos Vidaus darbo taisyklėse ir Darbuotojų mokymo plane, kurie yra prieinami visiems darbuotojams. Šiuose dokumentuose nustatytos darbo valandos, pareigos, mokymosi galimybės ir elgesio darbo vietoje reikalavimai. Intelektinės nuosavybės teisių valdymas yra reglamentuotas atskiru instituciniu dokumentu – Intelektinės nuosavybės valdymo taisyklėmis, kuriose nustatytos patentavimo, licencijavimo ir teisių paskirstymo tarp mokslininkų ir instituto procedūros. Mokslinių tyrimų rezultatų (pvz., publikacijų, ataskaitų, patentų) pateikimas vykdomas laikantis nustatytų terminų ir finansuotojų reikalavimų. Tai užtikrina MTEP veiklą valdymo procedūros ir Elgesio kodeksas, kurie nustato mokslininkų atsakomybę už savalaikį ir išsamų projektų rezultatų pateikimą.	1. Parengti struktūruotą įvadinį dokumentą, supažindinantį naujus darbuotojus su institucinės strategijos, tyrimų prioritetų, finansavimo mechanizmų, intelektinės nuosavybės taisyklių, projektų valdymo ir kitų procedūrų pagrindais. 2. Sukurti specialią intraneto erdvę, kurioje mokslininkai galėtų lengvai rasti visus atnaujintus institucinės teisės aktus, jų šablonus ir atitikties gaires, taip pat jų vertimus į anglų kalbą.

6. Atskaitomybė

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Stipri institucinė ir etinė sistema užtikrina mokslinių tyrimų veiklos, jos rezultatų ir mokslinio pagrįstumo atskaitomybę. Atsakomybė už tyrimų kokybę, patikimumą ir pagrįstumą yra aiškiai nustatyta Akademinės etikos kodekse, kuriame apibrėžiamos mokslininkų pareigos išlaikyti mokslinį sąžiningumą ir skaidrumą viso tyrimų proceso metu. Atskaitomybė dėl efektyvaus viešųjų ir privačių lėšų bei institucinių išteklių naudojimo reglamentuojama dviem pagrindiniais vidiniais dokumentais: 1. Darbuotojams priskirtos darbo įrangos, turto ir lėšų naudojimo tvarkos aprašu, kuris nustato tinkamo institucinių išteklių naudojimo taisykles; 2. Vidaus finansinės veiklos reglamentu, apibrėžiančiu finansinės atsakomybės, išlaidų apskaitos ir kontrolės principus. Siekiant užtikrinti, kad mokslinių tyrimų duomenys ir rezultatai būtų tinkamai parengti auditui, visi mokslininkai yra supažindinami su Institucijos audito procedūrų aprašu, kuriame nustatytos procedūros ir mokslininkų pareigos vidaus ar išorės audito metu.	1. Skatinti didesnę skaidrumą ir atskaitomybę, raginti mokslininkus viešai skelbti nekonfidencialius projektų rezultatus (pvz., ataskaitas, pagrindines išvadas) Instituto interneto svetainėje.

7. Geros mokslinių tyrimų praktikos

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Institutas ypač akcentuoja mokslinių tyrimų praktikos saugą, saugumą ir vientisumą visoje organizacijoje. Darbuotojų saugos ir darbo aplinkos valdymo tvarkos aprašas reglamentuoja saugias darbo sąlygas ir nustato institucinius darbuotojų sveikatos ir saugos standartus, atitinkančius nacionalinius teisės aktus. Papildomos taisyklės, susijusios su sveikatos rizikomis – ypač COVID-19 pandemijos laikotarpiu – yra detalizuotos Vidaus darbo taisyklėse dėl saugaus elgesio COVID-19 grėsmės metu. Visi darbuotojai su šiomis taisyklėmis supažindinami oficialiai, įsidarbinant, kaip įvadinės programos dalimi Asmens duomenų tvarkymo taisyklės užtikrina asmens duomenų apsaugą ir konfidencialumą. Jos atitinka nacionalinius ir ES teisės aktus ir nustato tvarką, kaip saugiai tvarkyti jautrią bei konfidencialią informaciją. Informacinių ir ryšių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos darbo vietoje taisyklės reglamentuoja IT sistemų ir duomenų saugumą, įskaitant atsarginių kopijų kūrimą ir atkūrimo planus. Šis vidinis reglamentavimas užtikrina skaitmeninės infrastruktūros apsaugą ir saugaus duomenų tvarkymo praktikas. Tačiau Institutas dar nėra priėmęs formalaus Duomenų kaupimo ir valdymo plano, kuris suteiktų išsamesnį duomenų gyvavimo ciklo, archyvavimo ir prieinamumo valdymo pagrindą.	1. Parengti institucinę duomenų valdymo politiką, kurioje būtų aiškiai nustatytos duomenų rinkimo, saugojimo, versijų kontrolės, metaduomenų standartų, archyvavimo ir ilgalaikio prieinamumo procedūros, suderintos su FAIR principais.

8. Rezultatų sklaida ir panaudojimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Instituto administracija nuosekliai komunikuoja mokslinių tyrimų rezultatų sklaidos ir panaudojimo svarbą. Tai akcentuojama pagrindiniuose vidiniuose renginiuose, įskaitant metinį Direktoriaus pranešimą, kuriame pristatomi pasiekimai mokslinės veiklos matomumo, žinių perdavimo ir poveikio srityse bei skatinamas tolesnis tobulėjimas. Neseniai parengta komunikacijos strategija apibrėžia LEI komunikacijos modelį, užtikrinantį vidinės ir išorinės komunikacijos plėtrą siekiant nustatytų tikslų ir uždavinių. Šias pastangas stiprina Instituto įstatai ir Akademinės etikos kodeksas, kurie pabrėžia mokslininkų atsakomybę užtikrinti, kad moksliniai rezultatai prisidėtų prie visuomenės gerovės ir technologinės pažangos. Siekdamas suteikti struktūruotą paramą šioje srityje, LEI yra įsteigęs MTEP ir inovacijų perdavimo centrą – specialų padalinį, atsakingą už bendradarbiavimo tarp mokslo ir verslo skatinimą, mokslinių tyrimų ir inovacijų partnerysčių kūrimą bei MTEP rezultatų komercializavimo palaikymą. Centras veikia pagal Inovacijų ir technologijų perdavimo tvarkos aprašą, kuriame nustatomi mechanizmai, atsakomybės ir procesai, susiję su mokslinių tyrimų praktinio taikymo užtikrinimu.	1. Kartą per metus organizuoti mokymus apie intelektinės nuosavybės teises, licencijavimą, atžalinių įmonių kūrimą ir mokslo komunikaciją, ypač orientuotus į ankstyvosios ir vidutinės karjeros mokslininkus.

9. Visuomenės įtrauktis

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Instituto mokslininkai aktyviai skleidžia savo žinias ir tyrimų rezultatus per mokslines publikacijas, kaip to reikalauja jų akademinės pareigos ir projektiniai įsipareigojimai. Tačiau visuomenei skirtos veiklos, tokios kaip dalyvavimas renginiuose su platesne bendruomene ar viešose diskusijose, vyksta retai. Nors kartais publikuojami mokslo populiarinimo straipsniai, tokia veikla dar nėra nuosekli ar sisteminga. Teigiama tendencija yra ta, kad Institutas neseniai pradėjo edukacines iniciatyvas mokyklų mokiniams, siekdamas sudominti jaunąją auditoriją energetikos mokslu ir inovacijomis. Be to, LEI įgyvendino projektą, skirtą strategijos kūrimui, kaip priartinti MTEP veiklas prie visuomenės, siekiant skatinti pilietinį įsitraukimą ir inicijuoti piliečių mokslo bendradarbiavimą. Tai žymi žingsnį link labiau įtraukios visuomenės įtraukimo praktikos. Nepaisant šių pavienių iniciatyvų, Institutas šiuo metu neturi vidinio mechanizmo, skirto stiprinti visuomenės pasitikėjimą mokslu ar skatinti mokslinių tyrimų vertės ir poveikio supratimą visuomenėje.	1. Instituto svetainėje sukurti visuomenei pritaikytą skiltį, kurioje būtų pateikiami supaprastinti vykdomų tyrimų paaiškinimai, vaizdo įrašai, sėkmės istorijos ir poveikio santraukos neprofesionaliai auditorijai. 2. Pakviesti motyvuotus mokslininkus tapti „mokslo ambasadoriais“, kurie aktyviai dalyvautų viešinimo veiklose ir atstovautų LEI viešojoje erdvėje.

10. Nediskriminavimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Institutas yra įsipareigojęs užtikrinti sąžiningą, įtraukią ir pagarbą skatinančią darbo aplinką, kurioje mokslininkai nebūtų diskriminuojami jokių pagrindų. Šį principą palaiko keli vidiniai politikos dokumentai ir taisyklės, įskaitant Akademines etikos kodeksą, Elgesio kodeksą ir Smurto ir priekabiavimo prevencijos darbo vietoje politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą. Šie dokumentai nustato pagrindines Instituto vertybes – pagarbą, orumą ir lygų požiūrį į visus darbuotojus, nepriklausomai nuo jų pareigų ar veiklos srities. Institutas taip pat yra patvirtinęs Lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką, kurios užtikrina lygias galimybes visiems darbuotojams įsidarbinimo, karjeros vystymo ir dalyvavimo institucinėje veikloje srityse, nepaisant lyties, amžiaus, etninės kilmės, socialinės padėties ar kitų asmeninių požymių. Be to, LEI yra priėmus Moterų ir vyrų lygių galimybių planą (2023–2027), kuriame nustatyti strateginiai tikslai ir veiksmai, skirti lyčių balanso ir įvairovės skatinimui, taip pat numatyti matuojami lygybės rodikliai nuolatinei pažangai stebėti. LEI siekia užtikrinti nediskriminavimą visuose su moksliniais tyrimais susijusiuose procesuose ir skatina atvirumo bei sąžiningumo kultūrą darbuotojų atrankos, vertinimo ir kasdienio bendradarbiavimo srityse.	1. Kartą per metus apibendrinti vidinę pažangą lyčių balanso, amžiaus struktūros, tarptautinės darbuotojų atrankos ir vadovaujančių pozicijų atstovavimo srityse, remiantis Lygių galimybių plano ir kitų šaltinių duomenimis.

11. Vertinimo / atestavimo sistemos

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Mokslininkų veiklos vertinimas šiuo metu grindžiamas keliais pagrindiniais instituciniais dokumentais, įskaitant Minimalios kvalifikacijos reikalavimų mokslinių tyrimų darbuotojų pareigybėms aprašą, Kvalifikacinių reikalavimų mokslinių tyrimų darbuotojų pareigybėms technologijos ir socialinių mokslų srityse aprašus bei Emerito statuso suteikimo nuostatus. Šie dokumentai sudaro formalų pagrindą vertinti mokslininkų kvalifikaciją ir kompetencijas skirtinguose karjeros etapuose. Be to, yra sukurta skaidri ir aiškiai apibrėžta mokslininkų veiklos vertinimo sistema visiems lygiams – nuo jaunųjų iki vyresniųjų tyrėjų. Ši sistema nustatys reguliarius, į rezultatus orientuotus vertinimus, apie kuriuos pranešama iš anksto, taip užtikrinant sąžiningumą ir skaidrumą. Naujoji tvarka siekia palaikyti profesinį augimą kartu išlaikant atsakomybę už mokslinių tyrimų kokybę ir institucijos tikslų įgyvendinimą, kadangi, nors pagrindiniai vertinimo mechanizmai jau egzistuoja, Instituto administracija mato poreikį nuoseklesnei, labiau struktūruotai ir skaidriai vertinimo sistemai.	1. Viešai paskelbti vertinimo procedūras, formas, terminus ir kriterijus visiems mokslininkams lietuvių ir anglų kalbomis.

Personalo atranka ir priėmimas – atkreipkite dėmesį, kad čia išvardyti punktai atitinka Europos mokslininkų chartiją ir elgesio kodeksą. Be to, jūsų organizacija taip pat turi užpildyti atskirą kontrolinį sąrašą dėl atviro, skaidraus ir nuopelnais grindžiamo priėmimo (OTM-R), pateiktą kitame skyriuje, kuriame daugiausia dėmesio skiriama šių principų įgyvendinimui praktikoje.

Būsena

12. Įdarbinimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Instituto darbuotojų atranka reglamentuojama keliais instituciniais dokumentais, kurie užtikrina skaidrų, sąžiningą ir įtraukiantį atrankos procesą. Tai Vidaus darbo taisyklės, Vyresniųjų ir vyriausiųjų mokslo darbuotojų pareigybių aprašymai ir kvalifikaciniai reikalavimai bei Doktorantūros studijų valdymo gairės. Institutas vykdo atvirus viešus konkursus mokslininkų pareigoms užimti, laikydamasis nacionalinių ir institucinių procedūrų. Šie procesai yra skaidrūs, nediskriminaciniai, ir jokių kliūčių nėra sudaroma nepalankioje padėtyje esantiems ar nepakankamai atstovaujamiems kandidatams, įskaitant asmenis, grįžtančius į mokslą po karjeros pertraukos, pereinančius iš kitų sektorių (pvz., švietimo ar pramonės) ar priklausančius socialiai pažeidžiamoms grupėms.	1. Sujungti visus esamus su OTM-R susijusius dokumentus į vieną politikos dokumentą.

Būsena

13. Įdarbinimas (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Institute mokslininkų atranka reglamentuojama Vidaus darbo taisyklėmis, kuriose aiškiai nustatytos procedūros ir reikalaujami dokumentai kandidatams, siekiantiems įsidarbinti. Šios taisyklės apibrėžia, kokie dokumentai turi būti pateikti, kam ir koku formatu, taip užtikrinant aiškumą ir procedūrinį sąžiningumą visiems kandidatams. Laisvos darbo vietos skelbiamos viešai Instituto oficialioje interneto svetainėje, todėl įsidarbinimo galimybės yra prieinamos ir skaidrios tiek nacionaliniams, tiek tarptautiniams kandidatams. Pareigybių aprašymai pateikia aiškią informaciją apie pareigas, reikalaujamą kvalifikaciją ir atrankos procesą. LEI atrankos praktika veikia efektyviai ir yra palankiai vertinama mokslininkų, ypač atsižvelgiant į Europos mokslininkų chartijoje ir Kodekse nustatytus standartus.	1. Parengti ir viešai paskelbti formalų dokumentą, kuriame būtų išdėstyti LEI atrankos principai ir procedūros, suderintos su taikomais standartais.

14. Atranka (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Instituto Konkursų ir atestacijos komisijos nuostatai numato, kad tinkamiausias kandidatas į mokslininko pareigas atrenkamas pagal tai, ar atitinka minimalius kvalifikacinius reikalavimus mokslinių tyrimų darbuotojo pareigybei. Atranka vykdoma skaidriai, sąžiningai ir nuosekliai. Komisiją skiria Instituto Mokslinė taryba, o jos veiklą reglamentuojančios nuostatos užtikrina, kad dauguma narių būtų mokslininkai, atitinkantys bent minimalius vyriausiojo ar vyresniojo mokslo darbuotojo kvalifikacinius reikalavimus. Be to, ne mažiau kaip trečdalis Komisijos narių turi būti aktyvūs kitų institucijų darbuotojai, turintys patirties vertinant ir atestuojant mokslininkus. Tačiau Komisijos nuostatai nereikalauja lyčių balanso atrankos procese ir nenustato privalomo ankstyvosios karjeros mokslininkų įtraukimo. Komisijos nariai nėra gavę formalių mokymų, nes Institutas dar nėra visiškai įgyvendinęs OTM-R principų.	1. Įdiegti trumpus periodinius mokymus visiems darbuotojams, dalyvaujantiems Konkursų ir atestacijos komisijose, apie OTM-R principus, sąžiningo ir nuoseklaus interviu vedimo praktiką ir kt.

15. Skaidrumas (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	Institute darbo, praktikos ir doktorantūros galimybės yra viešai skelbiamos ir prieinamos visiems lankytojams per oficialią Instituto svetainę. Atrankos skelbimuose kandidatams iš anksto pateikiama trumpa informacija apie pagrindinius atrankos etapus, įprastus konkursų terminus, o vertinimo kriterijai netiesiogiai atspindimi pateikiamų dokumentų sąrašė (pvz., CV, motyvacinis laiškas, akademiniai įrašai). Tačiau trūksta kelių svarbių skaidrumo elementų, tokių kaip nuoseklus nurodymas, kiek pozicijų siūloma, arba aiškiai komunikuojamos karjeros galimybės, susijusios su konkrečia pozicija. Taip pat nėra formalių mechanizmų grįžtamajam ryšiui teikti, ypač apie paraiškų stipriąsias ir silpnąsias puses. Nesėkmingi kandidatai paprastai negauna individualizuoto atsakymo ar vertinimo santraukos. Todėl būtina sustiprinti struktūruotą ir atvirą komunikaciją su kandidatais viso atrankos proceso metu, įdiegti standartizuotus grįžtamojo ryšio mechanizmus ir pateikti išsamesnę informaciją viešuose skelbimuose.	1. Aiškiai nurodykite, kiek vietų siūloma kiekviename darbo, stažuotės ar doktorantūros skelbime. 2. Prie kiekvieno darbo skelbimo pridėti specialią skiltį, kurioje būtų apibūdintos karjeros galimybės, galimybės dalyvauti tarptautiniuose projektuose ar mobilumo programose, galimybės gauti mentorių pagalbą, mokymus ar karjeros galimybes.

16. Vertinimas pagal nuopelnus (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	Mokslininkų nuopelnai Institute vertinami taikant plačius ir įvairius kriterijus. Jie aiškiai apibrėžti Mokslinių tyrimų darbuotojų konkursų, veiklos vertinimo ir atestacijos organizavimo tvarkos aprašo prieduose, kuriuose pateiktos konkrečios vertinimo formos ir indikatoriai, apimantys įvairius profesinės patirties aspektus. Šiuo metu Institutas rengia dar detalesnę sistemą, kurdami du strateginius dokumentus – Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą ir Mokslinių tyrimų darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų nustatymo ir vertinimo tvarką. Šie būsimi dokumentai dar tiksliau reglamentuos mokslininkų vertinimo principus visais karjeros etapais. Ypatingas dėmesys skiriamas kokybinių kriterijų – mokslinės kūrybos, tarpdiscipliniškumo, žinių perdavimo, mentorystės ir visuomeninio įsitraukimo – svarbos didinimui, papildant tradicinius kiekybinius rodiklius. Tačiau vis dar trūksta nuoseklumo ir aiškumo, kaip nuopelnais grįstas vertinimas komunikuojamas ir taikomas įvairiuose atrankos procesuose. Tai rodo poreikį didesniai skaidrumui ir formalizavimui praktikoje.	1. Papildyti Konkursų ir atestacijos komisijos nuostatus OTM-R standartais.

17. CV chronologinės eilės variacijos (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Nėra konkretaus reglamentavimo ar formalių gairių, kaip atrankos ar vertinimo procesuose turi būti vertinami CV chronologinės eilės skirtumai. Nors Institutas siekia sudaryti palankias sąlygas karjeros pertraukoms dėl tėvystės ar motinystės atostogų, ligos, tarptautinio mobilumo ar kitų gyvenimo aplinkybių, šie laikotarpiai nėra pakankamai įtraukti į formalų karjeros vertinimo procesą. Dėl to tokie pertrūkiai praktikoje gali neigiamai paveikti vertinimo rezultatus ir potencialiai trukdyti mokslininkų karjeros progresui. Institutas pripažįsta įvairialypės patirties, tarptautinio mobilumo ir tarpsektorinės veiklos vertę, ir šie aspektai paprastai vertinami palankiai atrankos bei vertinimo procedūrose. Vis dėlto karjeros pertraukos ne visuomet laikomos lygiaverčiu ir teisėtu karjeros kelio elementu. Todėl būtina aiškiau formalizuoti ir komunikuoti politiką, kuri remia nelinijines karjeros trajektorijas ir apsaugo mokslininkus nuo nepalankaus vertinimo dėl pateisinamų karjeros pertrūkių.	1. Rekomenduoti teikti CV formatus (pvz., naratyvinį arba įgūdžiais grįstą CV), kurie kandidatams leistų trumpai paaiškinti karjeros pertraukas ir pabrėžti per tą laikotarpį įgytus perkeliamuosius gebėjimus (pvz., projektų valdymą, tarpkultūrinę patirtį, atsparumą).

18. Mobilumo vertinimas (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Institutas pripažįsta mobilumo patirties – tarptautinės, tarpsektorinės ar tarpdisciplininės – svarbą kaip vieną pagrindinių profesinio augimo ir mokslinės pažangos veiksmų. Daugelis LEI mokslininkų aktyviai dalyvauja tarptautinio mobilumo programose, tokiose kaip „Horizon Europe“ projektai, COST veiklos, „Erasmus+“ ir dvišalio bendradarbiavimo mainų schemos. Institutas skatina dalyvauti moksliniuose vizituose, tarptautiniuose bendradarbiavimuose ir projektuose pagrįstuose mainuose, kurie prisideda prie kompetencijų stiprinimo, tinklaveikos ir tarpkultūrinės patirties ugdymo. Nors mobilumas vertinamas palankiai, nėra formalaus institucinės tvarkos dokumento, aiškiai apibrėžiančio, kaip mobilumo patirtis vertinama ar įtraukiama į atrankos, veiklos vertinimo ar karjeros siejimo procesus. Mokslininkai mobilumo pripažinimą vertina itin teigiamai, todėl matyti, kad mobilybei instituciniu lygmeniu jaučiamas palankumas. Vis dėlto struktūruotesnis ir skaidresnis mobilumo pasiekimų integravimas į personalo valdymo ir veiklos vertinimo sistemas dar labiau sustiprintų šio principo įgyvendinimą.	1. Skatinti mokslininkus, sugrįžusius po mobilumo laikotarpių, dalintis įžvalgomis ir naujai įgytais gebėjimais Instituto mastu. 2. Reguliariai akcentuoti mobilumo pasiekimus metinėse ataskaitose, Instituto svetainėje, socialiniuose tinkluose, vidiniuose naujienlaiškiuose arba per „mobilumo istorijas“, kuriose pristatomi mokslininkų išvykų rezultatai.

19. Kvalifikacijų pripažinimas (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Institute tradiciškai didesnis dėmesys skiriamas formalioms kvalifikacijoms, ypač mokslininkų atrankos procesuose. Kandidatai privalo pateikti oficialius dokumentus (pvz., diplomus, akademinis laipsnius, pažymėjimus), patvirtinančius jų tinkamumą užimti mokslinių tyrimų pareigas. Vis dėlto neformalios kvalifikacijos – tokios kaip projektinė patirtis, inovacijų vadybos gebėjimai ar technologijų komercializavimo kompetencijos – taip pat yra vertingos ir dažnai įtraukiamos į kandidatų vertinimą. Be to, užsienyje įgyta patirtis laikoma itin svarbia ir vertinama palankiai, ypač jei ji susijusi su tarptautiniu bendradarbiavimu, mobilumu ar tarpdisciplininėmis kompetencijomis. Nepaisant to, LEI vis dar pirmenybę teikia formaliems kvalifikacijų įrodymams, todėl kandidatai, neturintys visų dokumentų, gali susidurti su ribojimais, net jei turi reikšmingos ir aktualios patirties. Tai rodo poreikį aiškesnių procedūrinių gairių, kaip vertinti neformaliai ar užsienyje įgytas kvalifikacijas.	1. Atnaujinti paraiškų ir vertinimo formas, įtraukiant atskiras skiltis neformaliajam mokymuisi ir patirčiai, pvz., projektų koordinavimui, technologijų perdavimo veiklai, bendradarbiavimui su pramone. 2. Pateikti pavyzdžių, kaip LEI sėkmingai įdarbinti mokslininkai, turintys tiek formalių, tiek neformalių kvalifikacijų, ypač iš tarptautinių aplinkų.

Būsena

20. Darbo stažas (kodas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Institute skiriamas didelis dėmesys jaunųjų mokslininkų – ankstyvosios karjeros tyrėjų – profesiniam augimui ir jų integracijai į mokslinę veiklą. Institutas aktyviai skatina jų įtraukimą į mokslinius projektus ir sudaro galimybes kandidatuoti į aukštesnio lygio mokslinių tyrimų pareigas net ankstyvose karjeros stadijose. Tai rodo tvirtą institucijos įsipareigojimą vertinti ne tik patirtį metais, bet ir pasiekimus, atsižvelgiant į karjeros etapą bei potencialą. Tačiau, nors tokia praktika egzistuoja, ji dar nėra formalizuota institucinėse politikose ar dokumentuotose procedūrose. Todėl būtina parengti aiškesnes vidaus gaires, kurios užtikrintų, kad atrankos ir vertinimo komisijos nuosekliai vertintų kandidatus proporcingai jų karjeros stadijai – taip, kaip numatyta Europos tyrėjų chartijoje.	1. Parengti aiškų institucinį pareiškimą, pabrėžiantį, kad kandidatai turi būti vertinami pagal jų pasiekimus atsižvelgiant į karjeros etapą, o ne pagal darbo stažą.

21. Podoktorantūros paskyrimai (Kodeksas)

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	LEI podoktorantūros tyrėjai įdarbinami tik pagal nacionalinius ar Europos finansavimo kvietimus. Pats Institutas savarankiškų podoktorantūros programų neinicijuoja. Todėl tokių paskyrimų taisyklės ir procedūros daugiausia priklauso nuo konkrečių finansavimo schemų reikalavimų (pvz., „Horizon Europe“, nacionalinės mokslinių tyrimų programos). Institutas podoktorantūros etapą vertina kaip pereinamąjį, o ne nuolatinę ar kartotinę poziciją. Sėkmingai dirbantys ir didelį mokslinį potencialą demonstruojantys podoktorantai yra skatinami tęsti karjerą Institute, taip pat siekti ilgalaikių mokslo darbuotojų pozicijų. LEI taip pat remia podoktorantų karjeros raidą akademijoje ar kituose sektoriuose. Kadangi poreikis yra nedidelis, šiuo metu nėra sukurtų struktūruotų mentorystės programų, profesinių mokymų ar karjeros vystymo priemonių, skirtų būtent podoktorantams.	1. Sudaryti podoktorantams galimybes dalyvauti perkeltinių gebėjimų mokymuose (pvz., mokslinės etikos, paraiškų teikimo, projektų valdymo), taip pat tinklaveikos renginiuose su akademine bendruomene ir pramonės atstovais.

22. Profesijos pripažinimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Visi mokslininkai Institute yra pripažįstami profesionalais, nepriklausomai nuo jų karjeros etapo, darbo sutarties tipo ar patirties. Šis principas yra įtvirtintas Instituto vidaus kultūroje ir atsispindi pagarbiame bei lygiaverčiame požiūryje į jaunos, vidutinės lygio ir vyresniuosius tyrėjus. Jaunųjų mokslininkų sąjunga daugelį metų buvo aktyvus vidaus padalinys, atstovaujantis ankstyvosios karjeros tyrėjams LEI. Viena iš pagrindinių jos iniciatyvų – kasmetinė tarptautinė jaunųjų mokslininkų konferencija CYSENI, sulaukianti plataus tarptautinio dalyvių rato ir reikšmingo Instituto bendruomenės dėmesio. Nors konferencija vyksta be pertraukų, platesnė Sąjungos veikla kuriam laikui buvo sustabdyta. Šiuo metu siekiama atkurti šios bendruomenės veiklą, nes ji atliko svarbų vaidmenį kuriant tinklavedikų galimybes, tarpusavio palaikymą ir profesinio augimo aplinką ankstyvosios karjeros tyrėjams – tiek konferencijos metu, tiek už jos ribų. Per savo veiklą jaunieji mokslininkai sulaukė pagarbos iš vyresniųjų kolegų ir įgijo tinkamą institucinį statusą, teises ir atsakomybes. Tai prisidėjo prie profesionalios ir įtraukios aplinkos visame Institute. LEI nėra pastebima diskriminacijos ar menkinimo pagal darbo sutarties tipą ar pareigų lygį. Pagal terminuotas ar projektines sutartis dirbantys mokslininkai yra laikomi visaverčiais mokslinės bendruomenės nariais ir lygiai dalyvauja mokslinėje bei institucinėje veikloje.	1. Suteikti institucinę paramą formaliai įsteigti Jaunųjų mokslininkų centrą kaip ankstyvosios karjeros tyrėjų atstovaujančią struktūrą. 2. Įtraukti ankstyvosios karjeros tyrėjus į mokslines tarybas, darbo grupes (pvz., HRS4R įgyvendinimo), darbuotojų apklausas ir konsultacinius procesus.

23. Mokslinių tyrimų aplinka

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	LEI nuolat ieško galimybių investuoti į mokslinių tyrimų infrastruktūrą, siekiant įsigyti naujos, aktualios įrangos arba atnaujinti esamus prietaisus ir laboratorijas. Moderni mokslinė įranga leidžia tyrėjams efektyviai bendradarbiauti su nacionaliniais ir tarptautiniais partneriais bei mokslo tinklais. Mokslininkai yra aktyviai skatinami inicijuoti ir dalyvauti nacionaliniuose ir tarptautiniuose mokslinių tyrimų projektuose, o Institutas suteikia visapusišką infrastruktūrinę paramą, kad šie projektai būtų sėkmingai įgyvendinti. Administracija taip pat skiria reikšmingas pastangas integruoti tyrėjus į mokslo tinklus ir nuosekliai plėsti partnerystes. Tais atvejais, kai išorinis finansuotojas neskiria pakankamai lėšų sutartiems darbams įvykdyti, Institutas įsipareigoja iš savo išteklių padengti trūkstamą finansavimą, siekdamas užtikrinti aukštą mokslinių tyrimų kokybę. Tokiu būdu palaikoma per daugelį metų sukurta stipri LEI ir jo tyrėjų reputacija. Vidaus darbo taisyklės ir Darbuotojų saugos bei darbo aplinkos valdymo procedūros užtikrina saugią ir sveiką darbo aplinką. Šie dokumentai reglamentuoja darbuotojų saugą ir užtikrina, kad mokslinė veikla būtų vykdoma laikantis visų teisinių reikalavimų ir saugos standartų.	1. Kasmet atnaujinti įrangos sąrašus ir parengti metinę ataskaitą apie investicijas į naują įrangą ar programinę įrangą, taip pat esamos infrastruktūros atnaujinimus ar modernizaciją.

24. Darbo sąlygos

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Lietuvos energetikos institutas siekia užtikrinti palankias, saugias ir pagarba grindžiamas darbo sąlygas savo tyrėjams. Darbo sąlygos nuolat derinamos su nacionaliniais teisės aktais, ypač Lietuvos darbo kodeksu, ir reguliariai atnaujinamos pagal teisinių nuostatų pokyčius bei gerąsias praktikas. Tyrėjams suteikiamos lanksčios darbo sąlygos, numatytos papildomuose susitarimuose prie pagrindinės darbo sutarties. Tai gali būti ne visas darbo laikas ar nuotolinis darbas, kuris reglamentuojamas Instituto Nuotolinio darbo tvarka. Nors tokios sąlygos yra prieinamos pagal poreikį, jos dar nėra taikomos universaliai. Tėvystės ir motinystės atostogos visiškai prieinamos mažamečių vaikų turintiems tyrėjams, o darbuotojai, grįžtantys po tokių atostogų, yra skatinami ir remiami tęsti mokslinę veiklą. Instituto infrastruktūra, kiek įmanoma, yra pritaikyta tyrėjams su negalia, o prieinamumo didinimo priemonės nuolat tobulinamos.	1. Kasmet atlikti tyrėjų apklausą, siekiant išsiaiškinti jų nuomonę apie tyrimų patalpas, nustatyti galimybes tobulinti įėjimus, lifthus, tualetus ar laboratorijas žmonėms su negalia ir prireikus įsigyti papildomos pritaikytos įrangos.

25. Darbo vietos stabilumas ir pastovumas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	LEI deda pastangas užtikrinti mokslininkų darbo stabilumą ir tęstinumą. Šis įsipareigojimas atsispindi Mokslinių tyrimų darbuotojų konkursų, veiklos vertinimo ir atestacijos nuostatuose, kurie nustato skaidrią sistemą ilgalaikėms pareigoms išlaikyti. Mokslininkai paprastai įdarbinami pagal neterminuotas (ilgalaikes) darbo sutartis, suteikiančias jiems darbo saugumą. Tačiau kas penkerius metus visi mokslininkai privalo pereiti privalomą atestacijos procedūrą, siekiant patvirtinti jų tinkamumą toliau eiti pareigas. Be to, trumpesnės trukmės atsakomybės, susijusios su projektais, yra formalizuojamos papildomuose susitarimuose, pridedamuose prie pagrindinės darbo sutarties. Šios projektinės užduotys neturi įtakos darbuotojo pagrindinės pareigybės stabilumui Institute.	1. Įvadinio instruktavimo metu naujai priimtiems darbuotojams aiškiai pateikti informaciją apie sutarčių tipus ir trukmę, atestacijos procesą ir Instituto įsipareigojimą užtikrinti darbo stabilumą.

26. Finansavimas ir atlyginimai

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	LEI darbuotojų darbo apmokėjimo sistema reglamentuoja su darbuotojų atlyginimu susijusius klausimus, įskaitant darbo užmokesčio struktūrą, kompensavimo už nestandartines darbo sąlygas tvarką, mokėjimo terminus, taip pat bazinio ir papildomo atlygio skyrimo formas ir kriterijus. Ši sistema taip pat nustato teisinį pagrindą atlyginimui apskaičiuoti pagal pareigas ir atsakomybes, veiklos rezultatų vertinimo kriterijus skiriant paskatas, papildomo darbo apmokėjimo sąlygas ir vidaus procedūras, užtikrinančias skaidrumą administruojant atlyginimus. Darbo užmokesčio sistema yra parengta pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymą, Vyriausybės nutarimus ir Instituto vidaus darbo tvarkos taisykles. Ji taip pat suderinta su kitais instituciniais (vietiniais) teisės aktais, siekiant užtikrinti nuoseklumą ir teisingumą. Nors mokslininkai dirba pagal neterminuotas sutartis, dalį darbo užmokesčio jie privalo užsidirbti vykdydami išorėje finansuojamus projektus, ypač nacionalines ar tarptautines mokslinių tyrimų programas. Atlyginimo dydis priklauso nuo mokslininko pareigų, kvalifikacijos, atsakomybių ir veiklos rezultatų, vadovaujantis Lietuvos mokslo tarybos patvirtintomis pareigybių atlygio ribomis. Mokslininkų moksliniai pasiekimai gali lemti jų teisę į papildomą paskatinamąjį atlygį, kuris skiriamas pagal LEI darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką. Be to, ankstyvosios stadijos tyrėjai (doktorantai) gali būti įdarbinami ne viso darbo laiko jaunaisiais mokslo darbuotojais, taip suteikiant finansinę paramą jų studijų laikotarpiu.	1. Parengti ir paskelbti lengvai suprantamą LEI darbo apmokėjimo sistemos santrauką tyrėjams, paaiškinant, kaip skaičiuojami atlyginimai, kokie yra papildomo atlygio kriterijai ir kaip veiklos rezultatai bei atsakomybės daro įtaką pajamoms. Santrauką įtraukti į naujų darbuotojų paketus ir paskelbti vidinėse komunikacijos platformose. 2. Siūlyti individualias konsultacijas (pagal poreikį) tyrėjams dėl karjeros trajektorijų ir su jomis susijusių atlygio perspektyvų.

27. Lyčių pusiausvyrą

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Pastangos skatinti lyčių pusiausvyrą Institute grindžiamos Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka, taip pat oficialiai patvirtintu 2023–2027 m. Lyčių lygybės planu. Šiuose dokumentuose nustatyti strateginiai tikslai, skirti užtikrinti sąžiningą ir įtraukią darbuotojų atranką bei karjeros galimybes visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo lyties. Institutas taip pat organizuoja mokymus, skirtus didinti informuotumą ir mažinti nesąmoningą šališkumą, pavyzdžiui, kursą „Psichologinis priekabiavimas ir patyčios organizacijose“, inicijuotą Lietuvos Respublikos akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnybos. LEI siekia užtikrinti subalansuotą lyčių atstovavimą visuose organizacijos lygmenyse. Atrankos procedūros garantuoja, kad kandidatai nebus diskriminuojami dėl lyties. Nėra jokių nustatytų kliūčių moterims užimti vadovaujančias pareigas Institute. Pavyzdžiui, viena iš dabartinių direktoriaus pavaduotojų yra moteris, taip pat kelios administracinių padalinių vadovės yra moterys. Nors anksčiau dviems mokslo padaliniams vadovavo moterys, šiuo metu vienam jų vadovauja moteris. Šios pastangos rodo Instituto siekį taikyti lygių galimybių principus darbuotojų atrankoje ir karjeros kelyje. Tačiau tai neturi įtakos darbuotojų kokybei ar kompetencijai, nes lygių galimybių principas yra taikomas kartu su atranka ir paaukštinimu pagal nuopelnus.	1. Pabrėžti moterų tyrėjų ir vadovių sėkmės istorijas LEI vidiniuose naujienlaiškiuose, Instituto tinklalapyje, socialiniuose tinkluose bei instituciniuose renginiuose ir konferencijose. 2. Kasmet skelbti Lyčių lygybės plano įgyvendinimo pažangos ataskaitą LEI tinklalapyje ir teikti ją vadovybei.

28. Karjeros vystymas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	Lietuvos energetikos institutas neturi formalios ar išsamios karjeros vystymo strategijos. Nors tyrėjams sudaromos galimybės siekti profesinio augimo ir kandidatuoti į aukštesnes pareigas, aiškių, raštu patvirtintų karjeros gairių ar nuoseklių karjeros kelių nėra. Daugelis dabartinių mokslinių padalinių vadovų savo karjerą LEI pradėjo kaip doktorantai arba vykdydami tyrimus doktorantūros studijų metu, o tai rodo galimybę kilti pareigose ir ilgalaikį profesinį augimą Institute. Tačiau nėra parengtų rašytinių sistemų ar struktūruotų priemonių, apibrėžiančių karjeros trajektorijas Institute. Karjeros vystymas dažnai vyksta neformaliai — laboratorijų vadovai, administracijos atstovai ar vertinimo bei atestacijos komisijų nariai gali skatinti tyrėjus siekti pažangos, tačiau nėra institucionalizuotų mentorystės programų, oficialių karjeros konsultacijų ar dokumentuotų gairių dėl karjeros planavimo. Institutas skatina tyrėjus dalyvauti profesinio ir asmeninio tobulėjimo mokymuose, pavyzdžiui, „Asmeninės lyderystės specialisto vaidmenyje“ ir kituose kursuose. Šie mokymai suteikia vertingų įgūdžių, tačiau jie nėra integruoti į platesnę karjeros planavimo sistemą.	1. Parengti institucinę Karjeros vystymo politiką, taikomą visiems tyrėjams, nepriklausomai nuo pareigų ar sutarties tipo. 2. Sukurti formalios mentorystės programą ankstyvosios ir vidurinės karjeros tyrėjams.

29. Mobilumo vertė

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	LEI aktyviausiai remia geografinį mobilumą. Nuo ankstyvųjų karjeros etapų doktorantai privalo įgyti papildomų akademinių kreditų užsienio institucijose, dažniausiai dalyvaudami tarptautinėse vasaros mokyklose ar panašiuose renginiuose, kurie prisideda prie jų disertacijų rengimo. Tyrėjai taip pat dažnai vyksta į komandiruotes užsienyje – į projektų veiklas, partnerystės kūrimą ar mokslinių paslaugų teikimą. Tokios veiklos yra vertinamos tyrėjų atestacijos metu. Užsienio studentai ir tyrėjai taip pat kviečiami į LEI, taip skatinant tarptautinę idėjų kaitą, kompetencijų stiprinimą ir tarpusavio mokymąsi. Tam tikras dėmesys skiriamas ir tarpdisciplininiam mobilumui – tyrėjai skatinami ieškoti sinergijų su kitų Lietuvos ir Europos institucijų mokslininkais. Tarpsektorinis mobilumas taip pat yra įprasta ir remiama praktika. LEI tyrėjai skatinami lankytis pramonės ir verslo partnerių organizacijose, bendradarbiauti rengiant nacionalinius ir Europos projektus, taip pat teikti specializuotas MTEP paslaugas. Tyrėjams sudaromos galimybės dalyvauti mainų programose, stažuotėse ir mokymosi vizituose užsienyje. Grįžus iš mobilumo laikotarpių, jiems teikiama administracinė ir finansinė pagalba reintegracijai ir veiklos tęstinumui užtikrinti.	1. Skirti nedideles vidines stipendijas ar kofinansavimą trumpalaikėms išvykoms (pvz., konferencijoms, laboratorijų vizitams), kai nėra kitų finansavimo šaltinių. 2. Paskirti administracinį kontaktinį asmenį, kuris padėtų tyrėjams identifikuoti tarptautinių mainų ar mokymų galimybes.

Būsena

30. Prieiga prie karjeros konsultacijų

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	Karjeros konsultavimas šiuo metu teikiamas neformaliai, daugiausia per mokslinių laboratorijų vadovus, žmogiškųjų išteklių darbuotojus arba kolegas tyrėjus. Nors toks neformalus palaikymas gali būti naudingas, Institute nėra nustatytos vidinės politikos, tvarkos ar struktūruotos sistemos, reglamentuojančios, kaip tyrėjams turėtų būti teikiamos karjeros konsultacijos. Be to, šiuo metu nėra sukurta partnerystė ar bendradarbiavimas su išorinėmis organizacijomis, kurios galėtų suteikti profesionalias karjeros konsultavimo paslaugas tyrėjams.	1. Parengti ir patvirtinti vidines gaires dėl karjeros konsultavimo teikimo tyrėjams. 2. Paskirti žmogiškųjų išteklių specialistą arba konsultantą, kuris būtų atsakingas už karjeros konsultavimą: koordinuotų konsultacijas, nukreiptų tyrėjus į atitinkamas paslaugas ar priemones ir stebėtų grįžtamąjį ryšį bei poreikius.

31. Intelektinės nuosavybės teisės

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Instituto intelektinės nuosavybės valdymo nuostatai reglamentuoja intelektinės nuosavybės (IN) teises. Šie nuostatai nustato procedūras ir sąlygas, pagal kurias valdoma darbuotojų, doktorantų, praktikantų ir stažuotojų sukurta intelektinė nuosavybė, įskaitant nuostatas dėl nuosavybės teisių, kūrimo, apsaugos, naudojimo ir komercializavimo, taip pat žinių ir technologijų perdavimo procesus bei pajamų paskirstymo mechanizmus. IN nuostatai aiškiai apibrėžia teisių pasidalijimą tarp tyrėjo, Instituto ir galimų trečiųjų šalių, pvz., verslo partnerių. Dokumente taip pat nustatytos taisyklės, susijusios su autorių teisėmis, patentais ir kitomis IN apsaugos formomis. LEI tyrėjams nuolat primenama apie mokslinių rezultatų apsaugos, komercializavimo ir pajamų iš mokslinių tyrimų rezultatų generavimo svarbą per ribotus vidinius mokymus. Šios informacinės veiklos skirtos stiprinti tyrėjų supratimą apie jų teises ir IN reikšmę inovacijų ekosistemoje. Tačiau tyrėjams vis dar trūksta visiško aiškumo ar pasitikėjimo Instituto teikiamų IN teisių procedūrų veiksmingumu ir prieinamumu.	1. Organizuoti specializuotus mokymus apie mokslinių rezultatų apsaugą, išradimų atskleidimą, licencijavimą, startuolių kūrimą ir ES projektų IN reikalavimus (pvz., „Horizon Europe“). 2. Parengti metinę Instituto IN veiklos ataskaitą, kurioje būtų pateikiamas išradimų atskleidimų, patentų paraiškų ir suteiktų patentų, licencijavimo sutarčių bei gautų pajamų skaičius.

32. Bendraautorystė

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++ visiškai įgyvendinta	Bendraautorystės pripažinimas LEI yra stipriai skatinamas ir remiamas per Akademinės etikos kodeksą ir Elgesio kodeksą. Šie dokumentai skatina sąžiningą bendraautorystės praktiką ir aiškiai draudžia nesąžiningas garbės ar „nematomos“ autorystės formas, užtikrindami, kad visi moksliniam rezultatui prisidėję tyrėjai būtų tinkamai įvardijami mokslinėse publikacijose, patentuose ir kituose tyrimų rezultatuose. LEI aktyviai skatina mokslinį bendradarbiavimą ir bendraautorystę tiek Instituto viduje, tiek su išoriniais partneriais – kitomis Lietuvos ir tarptautinėmis mokslo institucijomis. Ši bendradarbiavimo kultūra stiprina žinių mainus ir bendrą akademinį indėlį. Intelektinės nuosavybės valdymo nuostatai papildomai užtikrina tyrėjų teises į autorystę ir bendraautorystę, padėdami jiems suprasti savo teises ir profesines teises kuriant mokslinius rezultatus. Dėl šių priežasčių LEI tyrėjai palankiai vertina bendraautorystės principo įgyvendinimą.	1. Užtikrinti, kad bendri moksliniai darbai ir bendraautorių rezultatai būtų tinkamai pripažįstami tyrėjų vertinimuose ir būtų vertinami lygiaverčiai individualiems darbams. 2. Skatinti bendraautorystę, ypač vertinant doktorantų mokslinius pasiekimus.

33. Dėstymas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	LEI mokslininkams dėstymas nėra privaloma ar formaliai nustatyta pareiga, kadangi Institutas nevykdo akademinių studijų ar paskaitų savo patalpose. Todėl nėra vidinių politikų ar procedūrų, kurios reglamentuotų dėstymo veiklą, ir dėstymas nėra įtrauktas į tyrėjų vertinimo sistemą. Vis dėlto daug LEI tyrėjų eina dalines pareigas universitetuose Kaune ir dėsto aukštojo mokslo studentams. Tuo pačiu, jaunesnieji tyrėjai ar doktorantai privalo lankyti paskaitų kursus ir rinkti akademines kreditas, kuriuos jie paprastai įgyja miesto universitetuose. Įdomu tai, kad dalį šių kursų dėsto LEI tyrėjai, taip sukurdami netiesioginį, bet reikšmingą ryšį tarp mokslinių tyrimų ir akademinio dėstymo. Nors dėstymo krūvis yra administruojamas per sutartis su išorinėmis aukštosiomis mokyklomis, ši veikla nėra formaliai pripažįstama LEI tyrėjų veiklos vertinimo sistemoje. Instituciniuose vertinimo kriterijuose pripažįstama tik doktorantų priežiūra ir konsultacijos, susijusios su moksliniais tyrimais.	1. Į LEI veiklos vertinimo sistemą įtraukti universitetinio dėstymo ir akademinio įsitraukimo partnerinėse aukštosiose mokyklose pripažinimą.

34. Skundai / Apeliacijos

Igyvendinimas	Trūkumas / Igyvendinimo kliūtys	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	LEI šiuo metu nėra formaliai patvirtintos tvarkos, reglamentuojančios skundų ar apeliacijų nagrinėjimą. Tai iš dalies lemia tai, kad konfliktai tarp vadovų ir tyrėjų Institute pasitaiko retai. Kai tokios situacijos iškyla, administracija siekia jas spręsti konfidencialiai, nešališkai ir sąžiningai, remdamasi abipusiu dialogu ir individualiu tarpininkavimu kiekvienu atveju. Akademinės etikos komisija nagrinėja akademinės etikos pažeidimų atvejus, vadovaudamasi Instituto akademinės etikos kodeksu ir galiojančiais nacionaliniais teisės aktais. Instituto Darbo taryba yra nepriklausomas kolegialus organas, atstovaujantis Instituto darbuotojams, ginantis jų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Tačiau siekiant užtikrinti, kad visi tyrėjai jaustųsi apsaugoti ir palaikomi kilus konfliktams ar nusiskundimams, būtinas didesnis aiškumas, skaidrumas ir instituciniai įsipareigojimai.	1. Įdiegti standartinį supažindinimą tyrėjams, apimančią jų teises pagal Chartiją, nurodant, į ką kreiptis kilus konfliktui, ir patvirtinant LEI įsipareigojimą užtikrinti sąžiningą elgesį.

Būsena

35. Dalyvavimas sprendimų priėmimo organuose

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Tyrėjai nuosekliai įtraukiami į visus institucinės sprendimų priėmimo organus. Visi trys dabartiniai direktoriaus pavaduotojai yra tyrėjai. Instituto Mokslinė taryba daugiausia sudaryta iš tyrėjų, taip pat ir Akademinės etikos komisija. Mokslinių padalinių vadovai yra tyrėjai. Tyrėjai taip pat dalyvauja atrankos ir vertinimo komisijose. Be to, LEI veikia aktyvi Darbo taryba, kurią taip pat daugiausia sudaro tyrėjai ir kuri atstovauja darbuotojų interesams. LEI tyrėjai aktyviai prisideda prie institucijos viešosios komunikacijos, rengdami informacinį turinį ir mokslinės komunikacijos medžiagas bei taip prisidedami prie Instituto matomumo. Šios įvairios dalyvavimo formos užtikrina, kad tyrėjai turi realias galimybes atstovauti savo individualius ir kolektyvinius profesinius interesus. Neseni pokyčiai, susiję su naujo Instituto direktoriaus paskyrimu, dar labiau sustiprino tyrėjų įtraukimą: tyrėjai kviečiami į darbo grupes, formuojančias Instituto ateities strategiją, taip pat dalyvauti susitikimuose su valdžios institucijomis, visuomene, verslu ir akademinė bendruomene. Jaunesnieji ir vyresnieji tyrėjai skatinami dalyvauti ir vadovauti moksliniams projektams.	1. Reguliariai skelbti atvirus kvietimus dalyvauti darbo grupėse, komisijose ar strategijos rengimo komandose. 2. Užtikrinti, kad komisijų ar tarybų priimti sprendimai būtų komunikuojami platesnei tyrėjų bendruomenei.

36. Santykiai su vadovais

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Institute nėra specifinės, dedikuotos vidaus tvarkos, reglamentuojančios santykius tarp tyrėjų ir jų vadovų. Vis dėlto tam tikri šių santykių aspektai yra iš dalies apibrėžti bendruosiuose institucinės veiklos dokumentuose, tokiuose kaip Elgesio kodeksas, Akademinės etikos kodeksas ir Vidaus darbo tvarkos taisyklės, kurie nustato padalinių vadovų ir tyrėjų bendras pareigas bei atsakomybę. Doktorantų atveju Doktorantūros studijų valdymo tvarka apibrėžia doktorantų vadovo ir mokslinio padalinio vadovo atsakomybes. Nepaisant to, Institute nėra formalizuoto, visiems tyrėjams taikomo struktūruoto bendradarbiavimo modelio tarp tyrėjo ir vadovo. LEI taip pat neturi tvarkos, reglamentuojančios reguliarius pažangos ar karjeros vystymo pokalbius, o vadovai šiuo metu neprivalo prisidėti prie individualių karjeros planų kūrimo savo tyrėjams. Todėl reikalingas didesnis aiškumas, nuoseklios gairės ir instituciniai įsipareigojimai, siekiant sukurti labiau struktūruotus ir palaikančius tyrėjų–vadovų santykius LEI.	1. Parengti vidinę gairę – Karjeros vystymo gidą – kuri aiškiai apibrėžtų vadovų ir tyrėjų vaidmenis bei atsakomybes, pažangos aptarimų periodiškumą ir struktūrą, komunikacijos bei mentorystės lūkesčius. 2. Sudaryti galimybę tyrėjams (ypač doktorantams ir ankstyvosios stadijos tyrėjams) konfidencialiai įvertinti vadovavimo patirtį ir pateikti siūlymus dėl tobulintinų sričių.

37. Vadovavimas ir vadybinės pareigos

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	Instituciniai dokumentai, tokie kaip Elgesio kodeksas, Akademinės etikos kodeksas ir Vidaus darbo tvarkos taisyklės, įpareigoja tyrėjus atlikti savo pareigas laikantis aukštų profesinių standartų ir etikos principų. Procesai, susiję su projektų valdymu ir moksline komunikacija, yra apibrėžti Instituto MTEP veiklos valdymo tvarkoje. Tačiau vidaus politikose nėra formaliai reglamentuotos mentorystės ir tyrėjų karjeros vystymo veiklos. Nors vyresnieji tyrėjai yra skatinami priimti projektų koordinavimo ir mokslinės lyderystės atsakomybes bei kokybiškai vykdyti šias funkcijas, jų teikiamos priežiūros ir vadovavimo kokybė nėra sistemingai vertinama. Be to, vyresnieji tyrėjai nėra reguliariai mokomi veiksmingos mentorystės principų. Nors LEI egzistuoja tam tikri vadovavimo ir priežiūros elementai, reikalinga labiau struktūruota parama ir lyderystės bei mentorystės vaidmenų vertinimas, kad būtų visiškai įgyvendinti Europos mokslininkų chartijoje numatyti lūkesčiai.	1. Organizuoti rekomenduojamus mokymus apie ankstyvosios karjeros tyrėjų mentorystę ir įtraukti šiuos reikalavimus į Karjeros vystymo gidą.

38. Nuolatinis profesinis tobulėjimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/- beveik, bet dar ne visiškai įgyvendinta	LEI tyrėjai nuolat skatinami dalyvauti mokymuose, kai tik atsiranda galimybių. Pagal Darbuotojų kompetencijų valdymo tvarką vienas iš tikslų yra organizuoti teorinius ir praktinius mokymus, atliepiančius darbuotojų tobulėjimo poreikius. Dalyvavimas mokslinėse konferencijose yra vienas iš tyrėjų veiklos vertinimo rodiklių. Dalyvavimas seminaruose, nuotoliniuose mokymuose, stažuotėse ar mainų programose dažniausiai susijęs su vykdomų mokslinių projektų veiklomis. Institutas aktyviai remia tokias tobulėjimo galimybes — padeda tyrėjams rasti tinkamus mokymus, teikia vidinę paramą, kai įmanoma, ir sudaro sąlygas dalyvauti atsižvelgiant į turimus išteklius. Todėl Institute matomas nuosaikumas, bet aktyvus tęstinio mokymosi ir profesinio augimo skatinimas.	1. Palaikyti nuolat atnaujinamą vidinį kalendorių su vidinių ir išorinių mokymų renginiais, prieinamomis e. mokymosi platformomis, rekomenduojamais kursais ir nacionalinėmis bei tarptautinėmis konferencijomis, aktualiomis LEI veiklos sritims. 2. Skirti institucines lėšas mokymų mokesčiams padengti, kelionėms kompensuoti ir tyrimų vizitams bei mainų programoms remti. 3. Įtraukti mokymų pasiekimus ir tęstinio mokymosi veiklas į tyrėjų vertinimo kriterijus.

39. Prieiga prie mokslinių tyrimų mokymų ir nuolatinio tobulėjimo

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	LEI visi tyrėjai — nepriklausomai nuo patirties lygio ar darbo sutarties tipo — turi lygias galimybes dalyvauti siūlomuose mokymuose. Informacija apie mokymus, stažuotes ir profesinio tobulėjimo galimybes darbuotojams teikiama el. paštu, skelbiama Instituto interneto svetainėje ir fizinėse skelbimų lentose. Tačiau dauguma šių mokymų yra išorinių organizacijų iniciatyvos. Pats Institutas retai inicijuoja vidinius mokymus, nebent to reikalauja konkretaus projekto įgyvendinimas. Darbuotojų kompetencijų valdymo tvarka apibrėžia mokymų planavimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir tobulinimo procesus, įskaitant mokymų rezultatų analizę. Nepaisant esamos sistemos, vidiniai mokymai ir nuolatinio kompetencijų ugdymo veiklos vyksta retai, todėl priėjimas prie jų ir realus dalyvavimas yra riboti. Dėl to mokymų prieinamumas ir naudojimas tyrimų bei eksperimentinės plėtos srityse yra tik vidutinio lygio — nors pagrindas egzistuoja, reikia labiau struktūruotų ir iniciatyvių mokymų iniciatyvų, kad šis HRS4R principas būtų visapusiškai įgyvendintas.	1. Suplanuoti ir įgyvendinti metinį vidinių mokymų kalendorių, pritaikytą skirtingoms tyrėjų karjeros stadijoms. 2. Reguliariai atlikti tyrėjų apklausas ar konsultacijas, siekiant nustatyti kompetencijų spragas, pageidaujamas mokymų temas ir tinkamiausius mokymų formatus (pvz., nuotolinis, kontaktinis, hibridinis). 3. Sukurti specialų intraneto puslapį su nuolat atnaujinama informacija apie vidinius ir išorinius mokymus, registracijos formomis bei praeitų renginių archyvu.

40. Vadovavimas

Įgyvendinimas	Trūkumas / Įgyvendinimo kliūtys	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-+ įgyvendinta iš dalies	Doktorantūros studijų valdymo tvarka LEI yra parengta taip, kad užtikrintų reikalavimų, susijusių su doktorantūros studijų organizavimu ir vykdymu, laikymąsi. Šiame dokumente apibrėžiami doktorantūros mokslinių tyrimų planavimo, vykdymo, stebėsenos, duomenų analizės ir tobulinimo procesai. Ankstyvosios karjeros tyrėjai nuo pat doktorantūros studijų pradžios yra oficialiai supažindinami su paskirtu moksliniu vadovu. Prieš skiriant tyrėją vadovu, įsitikinama, kad kandidatas atitinka reikiamas kvalifikacijas ir kompetencijas šiam vaidmeniui. Paskirtas vadovas turi patvirtinti, kad turi pakankamai laiko, žinių ir motyvacijos tinkamai vadovauti doktorantui. Vadovo kompetencija vertinama kvalifikacijos vertinimo proceso metu.	1. Karjeros plėtros vadove aiškiai nustatyti vadovų atsakomybes ir lūkesčius, apibrėžti rekomenduojamą vadovo ir doktoranto susitikimų dažnumą bei kriterijus, pagal kuriuos vertinama tinkama priežiūra. 2. Skatinti vadovus kartu su doktorantais rengti Individualius karjeros tobulinimo planus ir organizuoti reguliarius pažangos aptarimo susitikimus, fiksuojant jų rezultatus.