

Žmogiškųjų išteklių strategija mokslui

Veiksmų planas

Veiksmų planas

Peržiūros organizacijos pavadinimas

Lietuvos Energetikos Institutas

Organizacijos kontaktiniai duomenys

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

1. Organizacijos informacija

*Pateikite ribotą skaičių pagrindinių jūsų organizacijos rodiklių. Skaičiai, pažymėti ženklu *, yra privalomi.*

DARBUOTOJAI IR STUDENTAI	FTE
Bendras tyrėjų skaičius = darbuotojai, stipendijų gavėjai, doktorantai, dirbantys visą arba ne visą darbo dieną ir dalyvaujantys moksliniuose tyrimuose *	176
Iš kurių yra tarptautiniai (t. y. užsienio pilietybės) *	14
Iš kurių yra finansuojami iš išorės (t. y. kurių organizacija yra priimančioji organizacija) *	1
Iš kurių yra moterys *	57
Iš kurių yra R3 arba R4 lygio = Tyrėjai, turintys didelę autonomiją, paprastai turintys vyriausiojo tyrėjo arba profesoriaus statusą *	94
Iš kurių yra R2 lygio = daugumoje organizacijų atitinka podoktorantūros lygį *	23
Iš kurių yra R1 lygio = daugumoje organizacijų atitinka daktaro laipsnį *	22
Bendras studentų skaičius (jei taikytina) *	0
Bendras darbuotojų skaičius (įskaitant vadovaujančius, administracijos, mokymo ir mokslinių tyrimų darbuotojus)*	26
MOKSLINIŲ TYRIMŲ FINANSAVIMAS (duomenys už paskutinius finansinius metus)	€
Bendras metinis organizacijos biudžetas	12287000
Metinis tiesioginis vyriausybės finansavimas organizacijai (skirtas moksliniams tyrimams)	7869000
Metinis konkurencinis vyriausybės finansavimas (skirtas moksliniams tyrimams, gautas konkuruojant su kitomis organizacijomis, įskaitant ES finansavimą)	2440000
Metinis finansavimas iš privačių, nevalstybinių šaltinių, skirtas moksliniams tyrimams	1978000

ORGANISACINIS PROFILIS (labai trumpas jūsų organizacijos aprašymas, ne daugiau kaip 100 žodžių)

Lietuvos energetikos institutas (LEI) yra tarptautiniu mastu pripažintas mokslo, inovacijų ir technologijų kompetencijos centras energetikos ir susijusiose srityse. LEI yra viešoji įstaiga.

LEI išskiria dvi pagrindines strategines MTEP kryptis: klimato kaitos švelninimą ir energetikos transformaciją, kurias papildo aštuonios papildomos kryptys, apimančios pagrindines energetikos mokslo tyrimų sritis: Ekonominės plėtros tyrimai pereinant prie klimatui neutralios visuomenės; Klimato kaitos ir žmogaus veiklos poveikis vandens ir energetikos ištekliams; Išmaniosios energijos sistemos ir klimatui neutralūs miestai; Pažangiosios medžiagos; Vandenilio technologijos; Bioenergija, energija iš atliekų; Branduolio skilimo ir sintezės energija; Šilumos fizika, skysčių dinamika ir metrologija.

1. Esamos praktikos stiprybės ir silpnybės

Pateikite organizacijos esamos praktikos stiprybių ir silpnybių apžvalgą pagal keturias Europos mokslininkų chartijos ir elgesio kodekso temines sritis jūsų organizacijoje.

Pastaba: Spustelėkite kiekvienos iš keturių Chartijos ir Kodekso teminių sričių pavadinimą, kad atidarytumėte redaktorių ir pateiktumėte savo atsakymą.

Etiniai ir profesiniai aspektai*



Stiprybės ir silpnybės (ne daugiau kaip 800 žodžių)

Stiprybės:

1. Institute veikia Akademinės etikos komisija, kuri svarsto pasiūlymus tobulinti Instituto Akademinės etikos kodeksą arba pati inicijuoja jo papildymus ir pakeitimus bei teikia juos svarstyti ir tvirtinti Instituto Mokslų tarybai. Akademinės etikos kodeksas visiškai atitinka visus bendruosius Chartijos ir Kodekso (angl. *Charter and Code*, C&C) principus.
2. Instituto Vidaus darbo tvarkos taisyklės ir Elgesio kodeksas skatina atsakomybės ir profesinio sąmoningumo kultūrą, ragina darbuotojus veikti sąžiningai, aktyviai komunikuoti ir laikytis mokslininkų bendruomenės vertybių.
3. Institutas taip pat turi patvirtintą Lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką, kurios užtikrina, kad visiems darbuotojams būtų garantuota lygi prieiga prie darbo, karjeros galimybių ir dalyvavimo institucinėje veikloje nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, etninės kilmės, socialinio statuso ar kitų asmeninių požymių.
4. Finansų valdymo, audito, intelektinės nuosavybės teisių ir institucinių išteklių naudojimo procedūros užtikrina skaidrumą ir atsakomybę.
5. MTEP ir inovacijų perdavimo centro (MTEIPC) įsteigimas parodo tvirtą institucijos įsipareigojimą technologijų perdavimui, bendradarbiavimui su pramone ir mokslinių tyrimų komercializavimui.

Silpnybės:

1. Su profesine atsakomybe susijusios praktikos (pvz., duomenų valdymas, rezultatų saugojimas) nėra visiškai nuoseklios skirtinguose padaliniuose, todėl Institutui būtina parengti vieningą Duomenų rinkimo ir valdymo strategiją.
 2. Sklaida mokslinei bendruomenei yra stipri, tačiau platesnis visuomenės įtraukimas ir sistemingos mokslo komunikacijos veiklos išlieka silpnos ir nepastovios.
 3. Pradėti kai kurie pilotiniai projektai visuomenei įtraukti, tačiau vis dar trūksta institucinių mechanizmų, skirtų piliečių mokslo iniciatyvoms ir visuomenės pasitikėjimo mokslu stiprinimui.
 4. Susipažinimas su nacionaliniais ir sektoriniais teisės aktais yra stipresnis tarp vyresniųjų darbuotojų, todėl ankstyvosios karjeros mokslininkams gali reikėti labiau struktūruotos pagalbos ir mokymų.
- Kai kurie vidiniai dokumentai vis dar prieinami tik lietuvių kalba, todėl jie gali būti nepakankamai suprantami užsienio darbuotojams.

Stiprybės ir silpnybės (ne daugiau kaip 800 žodžių)

Stiprybės:

1. Tyrėjų įdarbinimo procedūros atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir ES reglamentus.
2. Atrankos konkursai yra atviri, vieši ir suderinti su Europos tyrėjų chartijos ir elgesio kodekso principais, o galimybės teikiamos tiek nacionaliniams, tiek tarptautiniams kandidatams.
3. Vidaus darbo tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai ir doktorantūros studijų tvarkos aprašas užtikrina aiškumą ir skaidrumą kandidatavimo ir atrankos procesuose.
4. Jaunieji tyrėjai yra skatinami pretenduoti į aukštesnio lygio pareigas, vertinant jų pasiekimus pagal karjeros etapą, o ne darbo stažą.
5. Tarptautinis, tarpsritis ir tarpdisciplininis mobilumas yra vertinamas ir aktyviai skatinamas, o tyrėjai plačiai dalyvauja Horizon Europe, COST ir Erasmus+ programose.

Silpnybės:

1. OTM-R įgyvendinimas nėra pilnas – Atrankos komisijos nariai negauna formalų mokymų, o OTM-R principai dar nėra nuosekliai taikomi.
2. Darbo skelbimuose dažnai trūksta informacijos apie siūlomų pareigų skaičių ir karjeros perspektyvas; be to, jie dažniausiai skelbiami tik lietuvių kalba, kas riboja tarptautinį pasiekiamumą.
3. Nepavykusiems kandidatams paprastai neteikiama individualizuota grįžtamoji informacija ar vertinimo santraukos.
4. Podoktorantūros pozicijos prieinamos tik per nacionalines ar tarptautines programas, todėl nėra vidinių mentorystės, profesinio tobulėjimo ar karjeros plano sistemų.
5. Informacija apie karjeros vystymo galimybes naujai priimamiems darbuotojams ne visuomet pateikiama pakankamai aiškiai ar nuosekliai.

Stiprybės ir silpnybės (ne daugiau kaip 800 žodžių)

Stiprybės:

1. Visi tyrėjai, nepriklausomai nuo karjeros etapo ar darbo sutarties tipo, yra traktuojami vienodai ir integruojami į mokslinę bendruomenę. Darbo sutartys yra formalizuotos ir paprastai užtikrina socialines garantijas. Darbo sąlygos reguliuojamos Darbo kodeksu ir kolektyvinėmis sutartimis.
2. LEI užtikrina saugias, sveikatai palankias ir lanksčias darbo sąlygas (nuotolinis darbas, nepilnas darbo laikas, vaiko priežiūros atostogos), o infrastruktūra pritaikoma tyrėjams su negalia.
3. Lygių galimybių politika, Lyčių lygybės planas (2023–2027) ir mokymai stiprina įtrauktį, nes lygybės principai yra integruojami į institucinę politiką.
4. Intelektinės nuosavybės valdymo taisyklės nustato aiškias intelektinės nuosavybės ir bendraautorystės nuostatas.

Silpnybės:

1. Karjeros pažangos keliai nėra aiškiai apibrėžti; mentorystė ir karjeros konsultavimas teikiami neformaliai, o ne per struktūruotas institucines programas.
2. Konfliktų sprendimas dažniausiai grindžiamas neformaliu tarpininkavimu, nes nėra oficialios bendros tvarkos skundams (išskyrus atvejus, susijusius su akademinė etika).
3. Nors daugelis tyrėjų dėsto universitetuose, dėstymas nėra formaliai pripažįstamas ar vertinamas LEI vidinėje veiklos vertinimo sistemoje.
4. Nors dauguma tyrėjų dirba pagal neterminuotas sutartis, reikšminga jų atlyginimo dalis priklauso nuo laikino, projekcinio išorinio finansavimo, o tai mažina ilgalaikį finansinį stabilumą.

Stiprybės ir silpnybės (ne daugiau kaip 800 žodžių)

Stiprybės:

1. Elgesio kodeksas ir Akademinės etikos kodeksas kartu su Vidaus darbo taisyklėmis nustato profesinius lūkesčius tiek vadovams, tiek tyrėjams.
2. Visi doktorantai ir ankstyvosios karjeros tyrėjai turi oficialiai paskirtus vadovus, kurių atsakomybės yra aiškiai apibrėžtos Doktorantūros studijų administravimo tvarkoje.
3. Daugelis vyriausiųjų ir vyresniųjų mokslo darbuotojų turi vadovavimo ir projektų valdymo patirties.
4. Jaunieji tyrėjai aktyviai dalyvauja nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose, įgydami praktinių mokymosi galimybių.
5. Visi tyrėjai, nepriklausomai nuo karjeros etapo ar sutarties tipo, turi lygias galimybes dalyvauti mokymuose ir tobulėjimo veiklose, jie gali vykti į konferencijas, seminarus ir specializuotus mokymus.

Silpnybės:

1. Institucijoje nėra formalios tvarkos, reglamentuojančios vadovų ir jaunųjų tyrėjų santykius.
2. Jaunieji tyrėjai turi ribotas galimybes gauti formalios mentorystės už tiesioginio vadovo ribų. Vadovai neprivalo reguliariai rengti karjeros vystymo pokalbių ar padėti rengti individualių karjeros planų.
3. Nors mechanizmai egzistuoja, mokymų ir kompetencijų ugdymo veiklos vyksta retai, todėl tyrėjų galimybės išnaudojamos nepakankamai.
4. Vyresniųjų tyrėjų, kaip mentorių ar vadovų, veikla nėra formaliai vertinama, jie nėra sistemingai mokomi mentorystės praktikų — nėra nuoseklios priežiūros kokybės vertinimo ar grįžamojo ryšio mechanizmo doktorantams.

2. Veiksmai

Veiksmų planas ir „Žmogiškųjų išteklių strategija mokslui“ strategija turi būti paskelbti lengvai pasiekiamoje organizacijos svetainės vietoje.

Pateikite nuorodą (-as) į organizacijos Veiksmų plano / Žmogiškųjų išteklių strategijos puslapį (-ius). Kelias nuorodas atskirkite kableliais.

<https://www.lei.lt/karjera/zmogiskuju-istekliu-strategija-moksloi/> (<https://www.lei.lt/karjera/zmogiskuju-istekliu-strategija-moksloi/>)

Prašome užpildyti visų individualių veiksmų, kuriuos jūsų organizacija įgyvendins pagal „Žmogiškųjų išteklių strategija mokslui“, sąrašą, siekdama spręsti trūkumų analizėje nustatytus trūkumus ar sustiprinti įvardytas stiprybes.

Išvardyti veiksmai turi būti glausti, tačiau pakankamai išsamūs, kad vertintojai galėtų įvertinti numatomo siekio lygį, įsitraukimą ir tikėtiną įgyvendinimo procesą.

Institucija turi siekti pateikti išsamų planą, o ne tik veiksmų sąrašą.

Pastaba: pasirinkite vieną ar kelis principus, automatiškai perkeliamus iš GAP analizės kartu su jų įvertinimais.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 1

Į metinę darbuotojų apklausą įtraukti „mokslinių tyrimų laisvės“ rodiklį.

**Trūkumo
principas (-ai)**

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

(++) 1. Mokslinių tyrimų laisvė

2026 K1

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Personalo
ir teisės
skyrius

Į metinę Instituto įsitraukimo apklausą įtraukti tyrimų laisvės rodiklį, kad būtų galima anksčiau nustatyti darbuotojų požiūrio pokyčius. Rodiklis: atnaujinta metinė apklausa ir užfiksuoti jos rezultatai.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 2

Išplėsti intraneto skiltį, skirtą su etika susijusiems ištekliams.

Trūkumo principas (-ai)

Laikas (bent pagal metų ketvirtį/semestrą)

(++) 2. Etikos principai

2026 K4

Atsakingas padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Etikos komitetas, Komunikacijos skyrius

Išplėsti intraneto skiltį, skirtą su etika susijusiems ištekliams, įtraukiant Akademinės etikos kodeksą, DUK, šablonus ir naujus gairių dokumentus. Rezultatas: kasmet atnaujinama ir plečiama vidinė svetainės skiltis.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 3

Nustatyti aiškius institucinius lūkesčius tyrėjams

Trūkumo
principas (-ai)

Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(++) 3. Profesinė atsakomybė

2026 K1
ir 2027 K1

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos
skyrius

Kasmet aiškiai nustatyti institucinės veiklos lūkesčius tyrėjams, susijusius su užduočių delegavimu, atsakomybės pasidalijimu ir bendradarbiavimo etika.
Rezultatas: veiksmas įgyvendintas ir dokumentuotas.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 4		Laikas (bent pagal metų ketvirtį/ semestrą)
Administracijos susitikimai su tyrėjais		
Trūkumo principas (-ai)		
(++) 4. Profesinis požiūris		2026 K1 ir 2027 K1
Atsakingas padalinys	Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)	
Administra- cijos skyrius	Organizuoti kasmetinį institucinį susitikimą (arba padalinių lygmens susitikimus), kuriuose tyrėjams būtų pateikiami atnaujinti strateginiai tikslai, veiklos rodikliai ir finansavimo prioritetai. Poveikis stebimas kas ketvirtį. Rezultatas: veiksmas įgyvendintas ir užfiksuotas dokumentuose.	

Veiksmas 5

Įvadinio (adaptacijos) dokumento rengimas

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

**Trūkumo
principas (-ai)**

(+/-) 5. Profesinė atsakomybė
(++) 11. Vertinimo / atestavimo sistemos
(+/-) 25. Užimtumo stabilumas ir pastovumas
(+/-) 26. Finansavimas ir atlyginimai

2026 K4

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Personalo
ir teisės
departa-
mentas

Parengti struktūruotą naujų darbuotojų įvadinį dokumentą, kuriame būtų pristatyta institucinė strategija, mokslinių tyrimų prioritetai, finansavimo mechanizmai, intelektinės nuosavybės teisės (IPR) taisyklės, projektų valdymas ir kitos procedūros. Sukurti specialią intraneto erdvę, kurioje tyrėjai galėtų lengvai rasti atnaujintas ir į anglų kalbą išverstas visas institucinės teisinės dokumentacijos versijas, šablonus, atitikties gaires, vertinimo procedūras, formas, terminus ir kriterijus. Įvadinio mokymo metu naujai priimtiems darbuotojams pateikti aiškią informaciją apie sutarčių tipus ir trukmę, pakartotinio atestavimo procesą ir institucijos įsipareigojimą užtikrinti stabilumą. Parengti ir paskelbti lengvai suprantamą LEI darbo užmokesčio sistemos santrauką tyrėjams, įskaitant tai, kaip apskaičiuojami atlyginimai, papildomo atlygio kriterijai ir kaip pajamoms daro įtaką veiklos rezultatai bei atsakomybės. Šią santrauką įtraukti į tyrėjų įdarbinimo paketus ir vidinės komunikacijos platformas. Rodiklis: parengtas įvadinis dokumentas..

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 6

Skaidrus mokslo rezultatų dalijimasis

**Trūkumo
principas (-ai)**

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

(++) 6. Atskaitomybė

Nuolat

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Komunika-
cijos
skyrius

Skatinti didesnę skaidrumą ir atsakomybę, ragindami tyrėjus dalintis nekonfidencialiais projektų rezultatais (pvz., ataskaitomis, pagrindinėmis išvadomis) Instituto interneto svetainėje. Rezultatas: atnaujintas mokslinių rezultatų sklaidos turinys.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 7

Duomenų tvarkymo plano parengimas

Trūkumo
principas (-ai)

Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(+/-) 7. Geroji praktika mokslinių tyrimų srityje

2027 K3

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Dokumentų
valdymo
skyrius

Parengti institucinę politikos dokumentą, kuris nustato aiškias procedūras dėl duomenų rinkimo, saugojimo, versijų kontrolės, metaduomenų standartų, archyvavimo ir ilgalaikio prieinamumo, laikantis FAIR principų. Rezultatas: Politikos dokumentas patvirtintas ir paskelbtas; darbuotojai informuoti.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 8

Intelektinės nuosavybės teisių mokymai

Trūkumo
principas (-ai)

Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(++) 8. Rezultatų sklaida ir panaudojimas
(+/-) 31. Intelektinės nuosavybės teisės

2026 K3
ir 2027 K3

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

MTEIPC

Organizuoti kasmetinius mokymus intelektinės nuosavybės teisių, licencijavimo, atžalinių įmonių kūrimo, išradimų atskleidimo, mokslo komunikacijos ir ES projektų intelektinės nuosavybės reikalavimų (pvz., „Horizon Europe“) temomis, ypač skiriant dėmesį ankstyvosios ir vidurinės karjeros tyrėjams. Rezultatas: veiksmas įgyvendintas ir dokumentuotas.

Veiksmas 9

Viešojo įsitraukimo stiprinimas

**Trūkumo
principas (-ai)**

(+/-) 9. Visuomenės įsitraukimas

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

Nuolat

**Atsakingas
padalinys**

Komunika-
cijos
skyrius

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Sukurti viešai suprantamą Institutui skirtą interneto svetainės skiltį, kurioje būtų pateikiami supaprastinti vykdomų tyrimų paaiškinimai, vaizdo įrašai, sėkmės istorijos ir poveikio santraukos, skirtos ne specialistams. Pakviesti motyvuotus tyrėjus tapti „mokslo ambasadoriais“, kurie aktyviai dalyvautų viešinimo veiklose ir atstovautų LEI viešojoje erdvėje. Rezultatas: Veiksmas įgyvendintas ir užfiksuotas; pažanga peržiūrima kasmet.

Veiksmas 10

Lyčių lygybės plano įgyvendinimas

Trūkumo
principas (-ai)Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(++) 10. Nediskriminavimas

(++) 27. Lyčių balansas

2026 K2

ir 2027 K2

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Personalo
ir teisės
skyrius

Kasmet apibendrinti vidinę pažangą lyčių balanso, amžiaus pasiskirstymo, tarptautinio įdarbinimo ir atstovavimo vadovaujančiose pareigose srityse, remiantis Lyčių lygybės plano duomenimis ir kitais šaltiniais. Pateikti moterų tyrėjų ir vadovių sėkmės istorijas vidiniuose naujienlaiškiuose, interneto svetainėje, socialiniuose tinkluose bei institucinėse konferencijose ir renginiuose. Skelbti metines Lyčių lygybės plano įgyvendinimo pažangos ataskaitas LEI interneto svetainėje ir pristatyti jas vadovybei. Rezultatas: Veiksmas įgyvendintas ir užfiksuotas.

Veiksmas 11

Vidaus įdarbinimo politikos parengimas ir įvedimas pagal atviro, skaidraus ir nuopelnais pagrįsto įdarbinimo principus

Trūkumo principas (-ai)

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

- (++) 12. Įdarbinimas
- (++) 13. Įdarbinimas (Kodeksas)
- (+/-) 14. Atranka (Kodeksas)
- (-/+) 15. Skaidrumas (Kodeksas)
- (-/+) 16. Nuopelnų vertinimas (Kodeksas)
- (+/-) 17. CV chronologinės sekos variacijos (Kodeksas)
- (+/-) 19. Kvalifikacijų pripažinimas (Kodeksas)
- (+/-) 20. Stažas (Kodeksas)

2027 K1

Siūlomi VEIKSMAI	Atsakingas padalinys	Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)
	Personalo ir teisės skyrius	Siekdamas užtikrinti skaidrų, sąžiningą ir nuopelnais grįstą įdarbinimą pagal OTM-R standartus, Institutas įdiegs išsamų vidinį vadovą padalinių vadovams ir personalo specialistams, apimančią visus etapus – nuo darbo aprašymo parengimo iki galutinio atrankos sprendimo. Viešai prieinamas dokumentas apibrėš Instituto įdarbinimo principus, o komisijų nariams periodiškai bus organizuojami mokymai apie OTM-R praktiką ir interviu nuoseklumą. Skelbimuose apie laisvas darbo vietas bus aiškiai nurodomas vietų skaičius ir pateikiama informacija apie karjeros galimybes, tarptautines veiklas ir mentorystę. Kandidatams bus teikiamas konstruktyvus grįžtamasis ryšys, o CV formos atnaujintos taip, kad išryškintų perkeliamuosius gebėjimus ir paaiškintų karjeros pertraukas. Paraiškų formos taip pat fiksuos neformaliojo mokymosi patirtis, o LEI pristatys sėkmingus įdarbinimo atvejus, kai buvo įvertintos įvairios kvalifikacijos. Galiausiai institucija pabrėš pasiekimų vertinimą atsižvelgiant į karjeros etapą, o ne jos trukmę. Tikslas: OTM-R principų įtraukimas į Instituto įdarbinimo politiką.

Veiksmas 12

Tyrėjų mobilumo skatinimas

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

**Trūkumo
principas (-ai)**

(+/-) 18. Mobilumo patirties pripažinimas (Kodeksas)
(+/-) 29. Mobilumo vertė

Nuolat

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos ir
komunika-
cijos
skyrius

Suteikti nedideles vidines stipendijas arba kofinansavimą trumpalaikėms išvykoms (pvz., konferencijoms, laboratorijų vizitams), kai nėra kitų finansavimo šaltinių. Paskirti administracinį kontaktinį asmenį, kuris padėtų tyrėjams identifikuoti tarptautinių mainų ar mokymų galimybes. Skatinti tyrėjus, grįžusius po mobilumo laikotarpių, dalytis įžvalgomis ir naujomis kompetencijomis Instituto mastu. Reguliariai viešinti mobilumo pasiekimus metinėse ataskaitose, Instituto svetainėje ir socialiniuose tinkluose, vidaus naujienlaiškiuose ar specialiose „mobilumo istorijose“, pristatančiose tyrėjų patirtis. Rezultatas: aktyviai palaikomas ir nuolat atnaujinamas dedikuotas mobilumo puslapis.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 13

Pagalba postdoktorantams

Trūkumo
principas (-ai)

Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(-/+) 21. Postdoktorantūros paskyrimai (Kodeksas)

Pagal poreikį

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Personalo
ir teisės
skyrius

Suteikti postdoktorantams galimybę dalyvauti perkeliamosioms kompetencijoms skirtuose mokymuose (pvz., mokslinių tyrimų etika, paraiškų teikimas finansavimui, projektų valdymas) ir tinklaveikos renginiuose su akademinė bendruomene ir pramonės atstovais. Rezultatas: Postdoktorantai įgyja platesnių kompetencijų

Veiksmas 14

Jaunųjų mokslininkų įtrauktis

**Trūkumo
principas (-ai)**

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

(+/-) 22. Profesijos pripažinimas
(+/-) 35. Dalyvavimas sprendimų priėmimo organuose

2026 K4

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos
skyrius

Suteikti institucinę paramą formaliai įsteigti Jaunųjų mokslininkų centrą (Young Scientists Hub) kaip atstovaujančią jaunųjų tyrėjų struktūrą. Įtraukti ankstyvosios karjeros tyrėjus į mokslines tarybas, darbo grupes (pvz., HRS4R įgyvendinimas), darbuotojų apklausas ir konsultacijas. Reguliariai skelbti arba viešai pranešti apie atviras atrankas į darbo grupes, komisijas ar strategines komandas. Užtikrinti, kad komitetų ar tarybų sprendimai būtų komunikuojami platesnei mokslininkų bendruomenei. Rodiklis: Veiksmas įgyvendintas ir dokumentuotas; pažanga peržiūrima kasmet.

Veiksmas 15

Geros darbo aplinkos užtikrinimas

**Trūkumo
principas (-ai)**

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

(++) 23. Mokslinių tyrimų aplinka
(++) 24. Darbo sąlygos

2026 K1 ir
2027 K1

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

MTEIPIC

Kasmet atnaujinti įrangos sąrašus ir parengti metinę ataskaitą, kurioje būtų pateikiamos investicijos į naują įrangą ar programinę įrangą bei informaciją apie infrastruktūros atnaujinimus ar modernizavimą. Kasmet atlikti tyrėjų apklausą siekiant įvertinti jų nuomonę apie mokslinių tyrimų patalpas, nustatyti galimybes pagerinti įėjimus, lifthus, tualetus ar laboratorijas žmonėms su negalia ir, esant poreikiui, papildyti adaptuota įranga. Rodiklis: Metinės ataskaitos paskelbtos ir prieinamos tyrėjams.

Veiksmas 16

Karjeros plėtros konsultacijos ir mentorystė

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

**Trūkumo
principas (-ai)**

(-/+) 28. Karjeros plėtra
(-/+) 30. Prieiga prie karjeros konsultavimo
(+/-) 36. Santykiai su vadovais
(+/-) 37. Vadovavimas ir vadybinės pareigos
(-/+) 40. Vadovavimas

2027 K3

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Personalo
ir teisės
skyrius

Siekiant sustiprinti tyrėjų karjeros plėtrą, bus parengtas Karjeros plėtros vadovas, apimantis mentorystės programą ir nustatantis aiškias vidines gaires. Skirtas personalo specialistas koordinuos karjeros konsultacijas ir stebės tyrėjų poreikius. Karjeros plėtros vadove bus apibrėžti vadovo ir tyrėjo vaidmenys, susitikimų struktūra ir mentorystės lūkesčiai. Vadovai bus skatinami kartu su doktorantais rengti Individualius karjeros plėtros planus ir reguliariai vykdyti pažangos aptarimus. Bus organizuojami mokymai apie mentorystę, siekiant užtikrinti kokybišką pagalbą. Konfidencialaus grįžtamojo ryšio mechanizmai leis pradedantiesiems tyrėjams vertinti vadovavimą. Rodiklis: Politika / vadovas patvirtintas ir paskelbtas; darbuotojai informuoti.

Veiksmas 17

Bendraautorystės skatinimas

**Trūkumo
principas (-ai)**

**Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)**

(++) 32. Bendraautorystė

2026 K3 ir
2027 K3

**Atsakingas
padalinys**

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos
skyrius

Užtikrinti, kad bendradarbiavimo publikacijos ir bendraautorystės rezultatai būtų tinkamai pripažįstami tyrėjų vertinimuose ir vertinami lygiaverčiai su vieno autoriaus darbais. Skatinti bendraautorystę, ypač vertinant doktorantus. Rodiklis: Veiksmai įgyvendinti ir dokumentuoti; pažanga peržiūrima kasmet.

Siūlomi VEIKSMAI

Veiksmas 18

Dėstyimo vertinimas

Trūkumo
principas (-ai)

Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(-/+) 33. Dėstymas

Nuolat

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos
skyrius

Pripažinti paskaitas ir akademinį įsitraukimą LEI veiklos
vertinimo sistemos partnerių universitete. Rodiklis:
įgyvendinta ir užfiksuota priemonė.

Veiksmas 19

Konfliktų sprendimo iniciatyvos

Trūkumo principas (-ai)

Laikas (bent pagal metų ketvirtį/semestrą)

(+/-) 34. Skundai / apeliacijos

2026 K2 ir 2027 K2

Atsakingas padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Etikos komitetas

Kasmet parengti standartinį pranešimą tyrėjams, kuriame būtų paaiškintos jų teisės pagal Chartiją, nurodyta, į ką kreiptis kilus konfliktui, ir patvirtintas LEI įsipareigojimas užtikrinti sąžiningą elgesį. Rezultatas: Metiniai renginiai.

Veiksmas 20

Mokslininkų profesinio tobulėjimo užtikrinimas

Trūkumo
principas (-ai)Laikas
(bent
pagal
metų
ketvirtį/
semestrą)

(+/-) 38. Nuolatinė profesinė raida
 (-/+) 39. Prieiga prie mokslinių mokymų ir nuolatinio tobulėjimo

Nuolat

Atsakingas
padalinys

Rodiklis (-iai) / Tikslas (-ai)

Administra-
cijos
skyrius

Reguliariai atlikti tyrėjų apklausą arba konsultacijas, siekiant nustatyti kompetencijų trūkumus, pageidaujamas mokymų temas ir pageidaujamus formatus (pvz., nuotoliniu būdu, gyvai, hibridiniu būdu). Palaikyti reguliariai atnaujinamą vidinį kalendorių su vidiniais ir išoriniais mokymais, prieinamomis e. mokymų platformomis, rekomenduojamais kursais bei nacionalinėmis ir tarptautinėmis konferencijomis, aktualiomis LEI mokslinėms kryptims. Skirti institucines lėšas mokymų mokesčiams padengti, kelionės išlaidoms kompensuoti ir remti mokslines stažuotes bei mainų programas. Įtraukti mokymų pasiekimus ir nuolatinio mokymosi veiklas į tyrėjų vertinimo kriterijus. Rezultatas: Veiksmas įgyvendintas ir dokumentuotas; progresas peržiūrimas kasmet.

Neatrinkti principai:

Atviro įdarbinimo politikos sukūrimas yra esminis Žmogiškųjų išteklių strategijos mokslui elementas. Taip pat prašoma nurodyti, kaip organizacija ketina naudoti Atviro, skaidraus ir kompetencijomis grįsto įdarbinimo (OTM-R) priemonių rinkinį ir kaip planuojama įgyvendinti / jau įgyvendinami šio metodo principai. Nors gali būti tam tikro persidengimo su aukščiau pateiktais veiksmais, prašoma pateikti trumpą komentarą, paaiškinantį, kaip OTM-R principai bus įgyvendinami. Jei taikoma, būtina nurodyti ryšį tarp OTM-R kontrolinio sąrašo ir bendrojo veiksmų plano. (ne daugiau kaip 1000 žodžių)*

Šiuo metu Institute nėra visiškai suformuotos ir vientisos OTM-R sistemos. Tačiau keli instituciniai dokumentai (Vidaus darbo tvarkos taisyklės, Pareigybių aprašymai ir kvalifikaciniai reikalavimai, Konkursų ir atestacijos komisijos nuostatai, Doktorantūros studijų valdymo tvarka) jau įgyvendina dalį OTM-R principų, tokių kaip skaidrumas, sąžiningumas ir vienodas prieinamumas. Institutas vykdo viešus konkursus, kurie skelbiami Instituto interneto svetainėje. Konkursų skelbimuose pateikiami kvalifikaciniai reikalavimai ir pareigybių aprašymai. Aiškiai nustatytos dokumentų pateikimo ir atrankos etapų procedūros. Vertinimo komisijoje dalyvauja išoriniai nariai iš kitų mokslo institucijų ir pramonės ar verslo sektorių.

Pagrindiniai nustatyti trūkumai yra šie: nėra vieningos OTM-R politikos; trūksta sistemingo mokymo atrankos komisijos nariams; kandidatams nenumatyta nuoseklios grįžtamojo ryšio sistemos; darbo skelbimuose pateikiama nepakankamai detali informacija. Siekiant sukurti ir pilnai įgyvendinti išsamią OTM-R sistemą, atitinkančią Europos tyrėjų chartiją ir Tyrėjų įdarbinimo gerojo elgesio kodeksą, Institutas įsipareigoja:

1. Patvirtinti vieningą OTM-R politiką, sujungiančią visas įdarbinimo ir atrankos taisykles į vieną institucinį dokumentą.
2. Organizuoti reguliarius mokymus įdarbinimo ir atrankos komisijų nariams apie OTM-R principus (skaidrumą, nediskriminavimą, lyčių lygybę, sąžiningą vertinimą).
3. Sukurti standartizuotą grįžtamojo ryšio mechanizmą, kad kandidatams būtų pateikiama struktūruota informacija apie jų paraiškų stipriąsias ir silpnąsias puses.
4. Atnaujinti darbo skelbimų šablonus, užtikrinant visišką skaidrumą, įskaitant nurodomą laisvų pozicijų skaičių, aiškius vertinimo kriterijus ir informaciją apie karjeros vystymo galimybes.
5. Nustatyti įdarbinimo procesų stebėsenos procedūras, skirtas periodiškai peržiūrėti atrankos praktiką ir užtikrinti atitiktį OTM-R principams bei nuolatinį kokybės gerinimą.

Šie veiksmai, taip pat iš dalies nurodyti Veiksmų plane, užtikrins visišką atitiktį OTM-R principams pagal HRS4R sistemą.

Jei jūsų organizacija jau turi įdarbinimo strategiją, įgyvendinančią Atviro, Skaidraus ir Mokslo laimėjimais grįsto įdarbinimo (OTM-R) principus, pateikite nuorodą (-as), kur ši strategija yra paskelbta organizacijos interneto svetainėje. Kelios nuorodos turi būti atskirtos kableliais:

URL:

4. Įgyvendinimas

Bendro pobūdžio numatoma Veiksmų plano įgyvendinimo proceso apžvalga: (ne daugiau kaip 1000 žodžių)

HRS4R Veiksmų plano įgyvendinimas prasidės 2026 m. I ketvirtį ir bus vykdomas kaip nuolatinis ir struktūruotas procesas, suderintas su Instituto strateginiais prioritetais bei Europos mokslininkų chartijos ir Mokslininkų įdarbinimo kodekso reikalavimais. Lietuvos energetikos instituto direktoriaus įsakymu jau sudaryta Stebėsenos komitetas ir Darbo grupė, kurie užtikrins veiksmingą Veiksmų plano įgyvendinimą per dvejus metus. Tai bus sisteminis procesas, į kurį bus įtraukti Instituto vadovybė, administracija ir mokslininkai visais karjeros etapais nuo R1 iki R4.

Stebėsenos komitetą sudaro direktorius, direktoriaus pavaduotojai ir kiti administracijos nariai. Jis bus atsakingas už bendrą koordinavimą ir įgyvendinimo priežiūrą. Darbo grupę sudaro skirtingų mokslininkų karjeros etapų (R1–R4) atstovai. Ji suformuota taip, kad būtų užtikrinta plati Instituto laboratorijų ir suinteresuotųjų šalių reprezentacija, įskaitant vietinius ir tarptautinius mokslininkus bei studentus, taip pat žmogiškųjų išteklių, studijų administravimo, kokybės užtikrinimo, MTEPI perdavimo atstovus. Darbo grupės nariai bus atsakingi už konkrečių Veiksmų plano priemonių rengimą ir siūlymą.

Veiksmų planas parengtas remiantis Tarpų analizės rezultatais, siekiant sumažinti atotrūkį tarp esamos situacijos („kur esame?“) ir siekiamos būklės („kur norime būti?“). Jo įgyvendinimą palaikys ne tik vidinis Darbo grupės darbas, bet ir nuolatinės diskusijos su kitais Instituto mokslininkais. Suinteresuotųjų šalių įsitraukimui ir nuostatoms įgyvendinimo metu stebėti bus naudojamos internetinės apklausos, gyvi pokalbiai ir reguliarių susitikimų ciklas.

Galimi iššūkiai, tokie kaip riboti išteklių ar kintančios aplinkybės, bus sprendžiami aukščiausiu instituciniu lygmeniu – direktoriaus ir direktoriaus pavaduotojų. Visą įgyvendinimo laikotarpį bus siekiama užtikrinti, kad visos iniciatyvos būtų suderintos su Instituto ilgalaikę strategija ir kad pasiekti pokyčiai būtų tvarūs. Pokyčiai bus integruojami į Instituto politiką, procesus ir vidaus dokumentus, taip užtikrinant jų ilgalaikę vertę.

Veiksmų plano pažanga ir rezultatai bus skaidriai komunikuojami visoms suinteresuotosioms šalims per vidinius komunikacijos kanalus, tokius kaip informaciniai el. laiškai, Instituto interneto svetainė ir viešai prieinamos ataskaitos.

Įsitikinkite, kad taip pat aprašote visus žemiau pateiktame kontroliniame sąraše nurodytus aspektus, kuriuos reikės išsamiai paaiškinti:

Pastaba: Norėdami atidaryti redagavimo langą, spustelėkite kiekvieną kontrolinio sąrašo klausimą

Kaip įgyvendinimo komitetas ir (arba) iniciatyvinė grupė reguliariai stebės pažangą?*



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Kai bus suteiktas HR apdovanojimas, Vykdomasis komitetas, padedamas Darbo grupės, prižiūrės Veiksmų plano įgyvendinimą vykdydamas reguliarias stebėsenos ir vertinimo veiklas. Vykdomasis komitetas rinksis kiekvieną ketvirtį, kad peržiūrėtų Veiksmų plano pažangą, įvertintų, ar pasiekiami rodikliai ar tikslai, ir spręstų iškilusius iššūkius. Darbo grupė rengs pažangos atnaujinimus, inicijuos komunikaciją su suinteresuotosiomis šalimis ir užtikrins, kad būtų atsižvelgta į tyrėjų grįžtamąjį ryšį.

Stebėsenos priemonės apims vidinius pažangos vertinimus, veiklos rodiklius ir konsultavimo mechanizmus, tokius kaip apklausos ir diskusijos su visų karjeros pakopų (R1–R4) tyrėjais. Metinės apibendrinamosios ataskaitos bus parengiamos ir dalijamos su Instituto vadovybe ir tyrėjų bendruomene, užtikrinant skaidrumą ir atskaitomybę.

Jeigu iškiltų sunkumų ar nenumatytų aplinkybių, Vykdomasis komitetas įvertins situaciją ir, jei reikės, pakoreguos įgyvendinimo grafiką arba perskirstys išteklius. Tokiu būdu priežiūra bus tiek sisteminga, tiek lanksti, užtikrinanti, kad Veiksmų plano tikslai išliktų pasiekiami ir suderinti su Instituto strateginiais prioritetais.

Kaip ketinate įtraukti mokslinių tyrimų bendruomenę, savo pagrindinius suinteresuotuosius subjektus, į įgyvendinimo procesą?*



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Tyrėjų bendruomenė atliks aktyvų ir esminį vaidmenį įgyvendinant Veiksmų planą. Visų karjeros pakopų tyrėjai (R1–R4) jau yra tiesiogiai atstovaujami Darbo grupėje, kuri buvo suformuota taip, kad apimtų visų laboratorijų narius ir įvairias suinteresuotąsias šalis, įskaitant vietinius ir tarptautinius tyrėjus, studentus, žmogiškųjų išteklių, kokybės vadybos ir inovacijų perdavimo atstovus.

Be to, platesnė tyrėjų bendruomenė bus nuolat konsultuojama naudojant internetines apklausas, tiesioginius susitikimus ir reguliarius aptarimus, siekiant surinkti grįžtamąjį ryšį apie veiksmų įgyvendinimo pažangą ir identifikuoti galimus iššūkius. Atviros komunikacijos priemonės užtikrins, kad tyrėjų nuomonės būtų įtrauktos į sprendimų priėmimą, o jų poreikiai atsispindėtų įgyvendinamose priemonėse.

Pažanga ir rezultatai bus skaidriai komunikuojami el. paštu, Instituto interneto svetainėje ir ataskaitose, užtikrinant, kad visos suinteresuotosios šalys liktų informuotos ir įtrauktos į visą įgyvendinimo procesą.

Kaip suderinti organizacijos politiką su HRS4R? Užtikrinkite, kad HRS4R būtų pripažinta organizacijos mokslinių tyrimų strategijoje kaip bendra žmogiškųjų išteklių politika. *



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Institutas siekia kuo labiau integruoti HRS4R principus į savo strateginius dokumentus, atsižvelgdamas į esamas vidaus procedūras ir bendrą institucinę strategiją. Darbo grupė sieks užtikrinti, kad HRS4R principai taptų instituto žmogiškųjų išteklių politikos pagrindu. Šie pokyčiai bus įgyvendinti sukuriant naujas arba peržiūrint esamas vidaus procedūras, taisykles ir darbo praktiką. Vadovaujantysis komitetas yra įsipareigojęs įtvirtinti HRS4R kaip ilgalaikę ir tvirtą sistemą, o ne laikiną iniciatyvą.

Kaip užtikrinsite, kad siūlomi veiksmai bus įgyvendinti?*



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Net rengiant paraišką Žmogiškųjų išteklių strategijai mokslui, jau buvo imtasi keleto veiksmų, siekiant įgyvendinti veiksmų planą. Lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo procedūros buvo peržiūrėtos ir atnaujintos, kad geriau atspindėtų įtraukties ir įvairovės principus. Buvo parengti praktiniai dokumentai ir gairės, skirti padėti atvykstantiems užsienio studentams ir mokslininkams lengviau prisitaikyti prie instituto ir susipažinti su jo vidaus taisyklėmis ir procedūromis. Taip pat buvo konsultuojamasi su išorės ekspertais, siekiant nustatyti būdus, kaip pagerinti instituto doktorantūros studijų procesą ir sustiprinti karjeros galimybes pradedantiesiems mokslininkams.

Aiški valdymo struktūra, apibrėžtos atsakomybės ir reguliarus stebėjimas užtikrins tolesnį siūlomų veiksmų įgyvendinimą. Vadovaujantysis komitetas, sudarytas iš direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų ir administracijos atstovų, prižiūrės bendrą įgyvendinimo procesą. Tuo pačiu metu darbo grupė, atstovaujanti tyrėjams iš visų karjeros etapų (R1–R4), bus atsakinga už konkrečių veiksmų parengimą ir įgyvendinimą.

Kiekviena plano priemonė yra susieta su terminu ir paskirta atsakinga šalimi, o tai palengvina sistemingą pažangos stebėjimą. Vadovaujantysis komitetas ir darbo grupė rengs reguliarius susitikimus, kuriuose bus peržiūrima pažanga, vertinamos galimos kliūtys ir, prireikus, siūlomos taisomosios priemonės.

Pažanga bus vertinama pagal rodiklius, o siekiant užtikrinti atskaitingumą ir skaidrumą bus rengiamos metinės vidaus ataskaitos. Aktyvus tyrėjų ir suinteresuotųjų šalių dalyvavimas atliekant apklausas, konsultacijas ir diskusijas dar labiau prisidės prie veiksmų sėkmingo įgyvendinimo. Tokiu būdu institutas užtikrins, kad visi veiksmai būtų atlikti laiku ir veiksmingai.

Kaip stebėsite pažangą (terminus)?*



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Pažanga bus stebima pagal veiksmų plane nustatytą grafiką. Vadovaujančioji komitetas susitiks kas ketvirtį, kad peržiūrėtų veiksmų įgyvendinimą, įvertintų, ar pasiekti tarpiniams tikslai, ir nustatytų galimus vėlavimus. Darbo grupė parengs pažangos ataskaitas, surinks atsiliepimus iš tyrėjų ir suinteresuotųjų šalių ir prireikus pateiks rekomendacijas dėl pakeitimų.

Bus rengiamos metinės pažangos ataskaitos, kuriose bus apžvelgiami pasiekimai, iššūkiai ir taisomieji veiksmai. Stebėjimo priemonės apims išmatuojamus rodiklius, užbaigtų veiklų dokumentaciją ir suinteresuotųjų šalių atsiliepimus, surinktus per apklausas ir diskusijas. Jei bus nukrypta nuo grafiko, valdymo komitetas imsis taisomųjų veiksmų, pavyzdžiui, perskirstys išteklius ar pakoreguos terminus, kad užtikrintų, jog tikslai būtų pasiekiami per numatytą laikotarpį.

Kaip vertinsite pažangą (rodiklius) atsižvelgdami į kitą vertinimą?*



Išsamus aprašymas ir tinkamas pagrindimas (ne daugiau kaip 500 žodžių)

Pažanga bus vertinama naudojant kiekybinius ir kokybinius rodiklius, susijusius su veiksmų plano tikslais. Kiekybiniai rodikliai apims peržiūrėtų ar naujai priimtų institucinių politikos krypčių ir procedūrų skaičių, surengtų mokymų, seminarų ar informacinių renginių skaičių, tyrėjų dalyvavimo konsultacijose lygį ir per numatytą laikotarpį įvykdytų veiksmų procentinę dalį.

Kiekybiniai rodikliai bus susiję su mokslininkų ir suinteresuotųjų šalių atsiliepimais, surinktais per apklausas, interviu ir diskusijas, ypač dėl įdarbinimo, darbo sąlygų, lygių galimybių ir karjeros plėtros gerinimo.

Metinėse vidaus ataskaitose pasiekti rezultatai bus lyginami su pradine trūkumų analize ir veiksmų plano nustatytais tikslais. Šis įrodymų pagrįstų duomenų ir suinteresuotųjų šalių atsiliepimų derinys leis aiškiai įvertinti pažangą ir sudarys pagrindą kitam vertinimui.

Papildomos pastabos/komentari apie siūlomą įgyvendinimo procesą: (ne daugiau kaip 1000 žodžių)