

## ПОПРАВКИ

Добавка

Препоръка 2005/251/ЕО на Комисията се добавя в Специалното издание 2007 г., глава 13, том 48

## ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА

от 11 март 2005 година

за Европейската харта за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при набора на изследователи

(текст от значение за ЕИП)

(2005/251/ЕО)

КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 165 от него

като има предвид, че

- (1) Комисията счете за необходимо през януари 2000 г. <sup>(1)</sup> да създаде Европейската изследователска зона като основа за бъдещите дейности на Общността в тази област, с цел консолидация и изграждане на структура на Европейската изследователска политика.
- (2) Европейският съвет в Лисабон постави като цел до 2010 г. Общността да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика в света, основана на познанието.
- (3) Съветът разгледа въпроси, свързани с професията и кариерата на изследователите от Европейската изследователска зона, в своята резолюция от 10 ноември 2003 г. <sup>(2)</sup> и приветства по-специално намерението на Комисията да работи върху Европейска харта за научните изследователи и Кодекс за професионално поведение при набора на изследователи.
- (4) Установеният потенциален недостиг на изследователи <sup>(3)</sup>, особено по определени ключови дисциплини, в много близко бъдеще ще постави под сериозна заплата иновативната мощ, познавателния капацитет и ръста на производството на ЕС и може да попречи за постигането на целите от Лисабон и Барселона. Следователно Европа трябва да стане много по-привлекателна за изследователите и да увеличи участието на жените изследователи,

спомогайки за създаването на необходимите условия за по-дългосрочна и привлекателна професионална реализация за тях в областта на научноизследователската и развойната дейност <sup>(4)</sup>.

- (5) Достатъчните и добре попълнени човешки ресурси в областта на научноизследователската и развойната дейност са крайъгълен камък за напредъка на научното познание, технологичния напредък, повишаването на качеството на живота, гарантирането на благополучието на европейските граждани и напредъка на конкурентоспособността на Европа.
- (6) Следва да се въведат и приложат нови инструменти за професионално развитие на изследователите, които да допринесат за подобряване на техните професионални перспективи в Европа.
- (7) Подобрените и по-отчетливи перспективи за професионална реализация допринасят и за изграждане на положително отношение на обществото към професията на изследователите и по този начин насърчат повече млади хора да започнат изследователска кариера.
- (8) Окончателната политическа цел на тази препоръка е да допринесе за развитието на привлекателен, отворен и устойчив европейски трудов пазар за изследователи, при който рамковите условия позволяват наемането и задържането на висококвалифицирани изследователи в среда, благоприятна за постигане на ефективни резултати и производителност.
- (9) Държавите-членки трябва да се стремят да предлагат на изследователите системи за дългосрочно професионално развитие на всички етапи от кариерата им, независимо от условията на договорите им и избраното научноизследователско направление, и да осигурят към изследователите да се отнасят като към професионалисти, които са съставна част от институциите, за които работят.

<sup>(1)</sup> COM(2000) 6 окончателен от 18.1.2000 г.

<sup>(2)</sup> ОВ С 282, 25.11.2003 г., стр. 1. Резолюция на Съвета от 10 ноември 2003 г. (2003/С 282/01 за професията и кариерата на изследователите от Европейската изследователска зона).

<sup>(3)</sup> COM(2003) 226 окончателен и SEC(2003) 489 от 30.4.2003 г.

<sup>(4)</sup> SEC(2005) 260.

- (10) Въпреки значителните усилия на държавите-членки за преодоляване на административните и правните пречки пред мобилността в географски и направленски смисъл много от тези пречки все още са налице.
- (11) Всички форми на мобилност следва да бъдат насърчавани като част от всеобхватната политика за човешки ресурси в областта на научноизследователската и развойната дейност на национално, регионално и институционално ниво.
- (12) Ползата от всички форми на мобилност следва да получи признание в системите за професионална оценка и повишения на изследователите, като по този начин се гарантира, че подобен опит благоприятства тяхното професионално развитие.
- (13) Разработването на последователна политика за професионално развитие и мобилност на изследователите към <sup>(1)</sup> и от Европейския съюз следва да се разглежда с оглед на ситуацията в развиващите се страни и региони във и извън Европа, така че изграждането на изследователски капацитет в рамките на Европейския съюз да не става за сметка на по-слабо развитите страни или региони.
- (14) Спонсорите или работодателите на изследователите, в качеството им на наемащи ги на работа, следва да са отговорни да осигурят на изследователите открити, прозрачни и съпоставими с международните стандарти процедури за подбор и наемане на работа.
- (15) Обществото следва да оценява по-високо отговорността и професионализма, които изследователите демонстрират при изпълнение на задълженията си на различни етапи на професионалното си развитие и в многоаспектната си функция на работещи в областта на познанието, лидери, координатори на проекти, ръководители, надзорници, наставници, професионални консултанти или разпространители на научните достижения.
- (16) Настоящата препоръка се основава на предпоставката, че първостепенно задължение на работодателите или спонсорите на изследователите е да гарантират, че отговарят на съответните изисквания на националното, регионалното или секторното законодателство.
- (17) Настоящата препоръка предоставя на държавите-членки, работодателите, спонсорите и изследователите ценен инструмент за предприемане на доброволни начала на бъдещи инициативи за подобряване и укрепване на перспективите за изследователска кариера в Европейския съюз и за създаване на отворен трудов пазар за изследователите.
- (18) Общите принципи и изискванията, очертани в настоящата препоръка, са резултат от извършените обществени консултации, в които взеха дейно участие членовете на пилотната група за човешки ресурси и мобилност,

## ПРЕПОРЪЧВА:

1. Държавите-членки да положат усилия да предприемат необходимите действия, за да гарантират, че работодателите или спонсорите на изследователите създават и поддържат среда и работна култура, които подпомагат изследователската дейност и при които отделните изследователи и изследователските групи се ценят, насърчават и подкрепят и получават необходимата материална и нематериална подкрепа, за да могат да изпълняват своите цели и задачи. В този контекст следва да се даде приоритет най-вече на създаването на условия за работа и обучение в ранните етапи от професионалното развитие на изследователя, тъй като това допринася за бъдещия избор и привлекателността на професионалната реализация в областта на научноизследователската и развойната дейност.
2. Държавите-членки да положат усилия при необходимост да предприемат решителни действия, за да гарантират, че работодателите или спонсорите на изследователите подобряват методите за наемане на работа и системите за преценка/оценка на кариерата с цел създаване на по-прозрачна, отворена, равнопоставена и международно приета система за наемане на работа и професионално развитие като предпоставка за истински европейски трудов пазар за изследователите.
3. Държавите-членки да формулират и приемат свои стратегии и системи за развитие на дългосрочна професионална реализация на изследователите, да отчитат надлежно и да се ръководят от общите принципи и изисквания, описани в Европейската харта за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при набора на изследователи, посочени в приложението.
4. Държавите-членки да положат усилия да въведат тези общи принципи и изисквания в областта им на компетентност в националните законодателни рамки или в секторните и/или институционалните стандарти и насоки (харти и/или кодекси за изследователи). Докато изпълняват това, те следва да вземат предвид голямото разнообразие от закони, регламенти и практики, които в различните страни и в различните сектори определят пътя, организацията и условията на труд при професионалната реализация в областта на научноизследователската и развойната дейност.
5. Държавите-членки да приемат тези общи принципи и изисквания като неразделна част от институционалните механизми за гарантиране на качеството, като ги считат и за средство за установяване на критерии за финансиране по национални/регионални финансиращи схеми, и ги прилагат и при процедурите на одит, мониторинг и оценка на обществените органи.
6. Държавите-членки да продължат своите усилия за преодоляване на продължаващите правни и административни пречки пред мобилността, включително и онези, които са свързани с мобилност в направленски смисъл и мобилността между и в рамките на различни длъжности, като се вземе предвид разширяването на Европейския съюз.

<sup>(1)</sup> COM(2004) 178 окончателен от 16.3.2004 г.

7. Държавите-членки да положат усилия да гарантират, че изследователите се ползват с подобаващи социални осигуровки в съответствие с техния правен статут. В този контекст следва да се обърне специално внимание на преносимостта на пенсионните права — задължителни или допълнителни, за изследователи, които се преместват в рамките на държавния и частния сектор в една и съща държава, или за онези, които се преместват зад граница в рамките на Европейския съюз. Тези режими следва да гарантират, че изследователите, които през живота си сменят работата си или прекъснат професионалното си развитие, не губят непромерно правата си на социално осигуряване.
8. Държавите-членки да установят всички необходими мониторингови структури за редовно преразглеждане на настоящата препоръка, както и за оценяване на степента, до която работодателите, спонсорите и изследователите прилагат Европейската харта за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при набора на изследователи.
9. Критериите за тази оценка да се определят и договарят с държавите-членки в контекста на работата, извършена от пилотната група за човешки ресурси и мобилност.
10. Държавите-членки, в качеството им на представители в международни организации, създадени на междуправителствено равнище, да вземат надлежно предвид настоящата препоръка, когато предлагат стратегии и вземат решения относно дейностите на тези организации.
11. Настоящата препоръка е насочена към държавите-членки, но е планирана и като инструмент за насърчаване на социалния диалог, както и на диалога между изследователите, акционерите и обществото като цяло.
12. Държавите-членки се приканват да информират Комисията, по възможност до 15 декември 2005 г., а след това ежегодно, за всички мерки, които са предприели в отговор на настоящата препоръка, както и да я информират за първите резултати от нейното прилагане и да предоставят примери за добри практики.
13. Настоящата препоръка ще бъде периодично преразглеждана от Комисията в контекста на отворения метод на координация.

Съставено в Брюксел на 11 март 2005 година.

За Комисията  
Janez POTOČNIK  
Член на Комисията

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## РАЗДЕЛ 1

## Европейската харта за научните изследователи

Европейската харта за научните изследователи представлява сбор от общи принципи и изисквания, които определят ролята, задълженията и правата както на изследователите, така и на работодателите и/или спонсорите на изследователите <sup>(1)</sup>. Целта на тази харта е да гарантира, че характерът на взаимоотношенията между изследователите и работодателите или спонсорите е благоприятен за добри резултати в реализирането, преноса, обмена и разпространението на достиженията на научно-технологичното развитие, както и за професионалното развитие на изследователите. Хартата признава и ползата от всички форми на мобилност като средство за насърчаване на професионалното развитие на изследователите.

В този смисъл Хартата представлява рамка за изследователите, работодателите и спонсорите, която ги приканва да действат отговорно и професионално в тяхната работна среда и да се признават взаимно като такива.

Хартата е насочена към всички изследователи в Европейския съюз на всички етапи на тяхната кариера и обхваща всички изследователски сфери в държавните и частните сектори, независимо от характера на назначението или службата <sup>(2)</sup>, правния статут на техния работодател или вида организация или учреждение, където се извършва работата. Тя отчита многостранните функции на изследователите, които се назначават не само за да провеждат изследвания и/или да извършват развойна дейност, но и да извършват надзор, наблюдение, управление или административни дейности.

Тази харта изхожда от предпоставката, че основно задължение както на изследователите, така и на работодателите и/или спонсорите на изследователите е да гарантират, че отговарят на изискванията на съответното национално или регионално законодателство. Когато изследователите се ползват от статут и права, които в някои аспекти са по-благоприятни от предвидените в тази харта, не е необходимо позоваване на нейните условия, за да бъдат ограничени вече придобитите статут и права.

Изследователите, както и работодателите и спонсорите, които се придържат към тази харта, би следвало да зачитат и основните права и да спазват принципите, приети с Хартата за основните права на Европейския съюз <sup>(3)</sup>.

## ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ, ПРИЛОЖИМИ ЗА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ

*Свобода на изследване*

Изследователите следва да съсредоточат своята изследователска дейност върху благо на човечеството и разширяването на границите на научното познание, като се ползват със свобода на мисълта и изразяването, както и със свободата да откриват методи за разрешаване на проблемите съгласно установените етични принципи и практики.

Все пак изследователите следва да приемат ограниченията на тази свобода, които могат да възникнат в резултат на конкретните обстоятелства при изследователската дейност (включително надзор, ръководство, управление), или оперативни ограничения, например по причини, свързани с бюджета и инфраструктурата, особено в промишлената сфера - със защитата на интелектуалната собственост. Все пак тези ограничения не следва да нарушават общоприетите етични принципи и практики, които изследователите трябва да спазват.

*Етични принципи*

Изследователите следва да спазват всепризнатите етични практики и основни етични принципи, съответстващи на тяхната/ите дисциплина/и, както и етичните стандарти, установени в различните национални, секторни или институционални етични кодекси.

*Професионална отговорност*

Изследователите следва да положат усилия да гарантират, че техните изследвания имат отношение към обществото и не повтарят изследвания, извършени преди това на друго място.

<sup>(1)</sup> Вж. определенията в раздел 3.

<sup>(2)</sup> Вж. определенията в раздел 3.

<sup>(3)</sup> ОВ С 364, 18.12.2000 г., стр. 1.

Те трябва да избягват всякакъв вид плагиатство и да спазват принципа за интелектуалната собственост и съвместното притежаване на данни, в случай че изследванията се извършват в сътрудничество с надзорник/ци и/или други изследователи. Необходимостта да се потвърдят новите наблюдения, като се покаже, че експериментите са възпроизводими, не следва да се третира като плагиатство, в случай че данните са потвърдени и са изрично цитирани.

Изследователите следва да гарантират, че ако някоя част от тяхната работа бъде предоставена за извършване от друго лице, то въпросното лице е достатъчно компетентно да я извърши.

#### *Професионално отношение*

Изследователите следва да са запознати със стратегическите цели, предопределящи тяхната изследователска среда, и с механизмите за финансиране и следва да поискат всички необходими разрешителни, преди да започнат своята изследователска дейност или да получат достъп до предоставените ресурси.

Те следва да информират своите работодатели, спонсори или надзорника си, ако изследователският им проект бъде отложен, преосмислен или завършен, или да ги известят, ако той бъде прекратен по-рано или преустановен по някаква причина.

#### *Договорни и правни задължения*

Изследователите на всички нива трябва да са запознати с националните, секторните или институционалните разпоредби, определящи условията на обучение и/или работа. Това включва разпоредбите за права върху интелектуалната собственост, както и изискванията и условията на всеки спонсор или спонсори, независимо от характера на техния договор. Изследователите следва да се придържат към тези разпоредби, като постигат необходимите резултати (напр. тези, публикации, патенти, доклади, разработване на нови продукти и т.н.), както е постановено в условията на договора или в друг подобен документ.

#### *Отчетност*

Изследователите трябва да съзнават, че трябва да се отчетат пред своите работодатели, спонсори или други свързани държавни или частни органи, както и от етична гледна точка пред обществото като цяло. В частност изследователите, финансирани с държавни средства, се отчетат и за ефективното използване на парите на данъкоплатците. Следователно те трябва да се придържат към принципите за разумно, прозрачно и ефективно управление на финансите и да сътрудничат при всеки оторизиран одит на тяхната изследователска дейност, независимо дали се извършва от техните работодатели/ спонсори, или от комисии по етика.

Методите за събиране и анализ на данни, резултатите и, по целесъобразност, подробности за данните следва да бъдат достъпни за вътрешна и външна проверка, когато е необходимо и когато бъдат изискани от съответните власти.

#### *Добри практики в изследователската дейност*

Изследователите следва винаги да се придържат към безопасни работни практики в съответствие с националното законодателство и да взимат необходимите предпазни мерки по отношение на здравето и безопасността, както и за възстановяване след сривове на информационните технологии, например чрез изготвяне на стратегии за създаване на резервни копия на данни. Те следва също така да са запознати с настоящите национални законови изисквания относно защита на данните и изискванията за защита на поверителността и при всички случаи да взимат необходимите мерки за тяхното изпълнение.

#### *Разпространение, използване на резултатите*

Всички изследователи следва да гарантират, в съответствие с техните договорни задължения, че резултатите от тяхната изследователска работа се разпространяват и използват, в т.ч. се съобщават, прехвърлят към други изследователски среди или, по целесъобразност, се използват с търговска цел. От старшите изследователи в частност се изисква да поемат инициативата да гарантират, че изследването е ползотворно и че резултатите се използват за търговски цели или при възможност се предоставят на обществеността (или и двете).

#### *Обществени ангажменти*

Изследователите следва да гарантират, че тяхната изследователска дейност става достойна на обществото като цяло по начин, който позволява да бъде разбрана от неспециалисти, като така се подобрява разбирането на научните постижения от страна на обществеността. Прекият ангажимент към обществеността ще помогне на изследователите да разберат по-добре обществените интереси и опасения по отношение на научно-технологичните приоритети.

#### *Взаимоотношения с надзорниците*

По време на обучението си изследователите следва да установят организирани и систематични взаимоотношения със своя/ите надзорник/ци и представителя/ите на своя отдел/факултет, за да извлекат максимална полза от своите взаимоотношения с тях.

Това включва и съхраняване на данни за цялостния напредък на работата и откритията при изследователската дейност, получаване на обратна връзка чрез доклади и семинари, прилагане на тази обратна връзка и работа в съответствие с договорените графици, ключовите събития, постиженията и/или резултатите от изследването.

#### *Задължения, свързани с надзор и управление*

Старшите изследователи следва да отделят специално внимание на многоаспектната си роля на надзорници, наставници, професионални консултанти, лидери, координатори по проекти, ръководители или разпространители на научните достижения. Те следва да изпълняват тези задачи при спазване на най-високи професионални стандарти. С оглед на ролята си на надзорници или наставници старшите изследователи следва да изградят позитивни и гравивни взаимоотношения с изследователите, които са в ранен етап от своята кариера, за да създадат условия за ефективно предаване на познанието и за по-нататъшното им успешно професионално развитие.

#### *Непрекъснато професионално развитие*

Изследователите на всички етапи от своята кариера следва да търсят начини за непрекъснато самоусъвършенстване чрез редовно осъвременяване и разширяване на своите умения и компетентност. Това може да бъде постигнато по редица начини, включващи, но без да се ограничават до редовно обучение, семинари, конференции и обучение по електронен път.

### ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ, ПРИЛОЖИМИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И СПОНСОРИТЕ

#### *Признаване на професията*

Всички изследователи, извършващи изследователска дейност, следва да бъдат признавани за професионалисти и третираны по подобаващ начин. Тази практика следва да започне в началото на професионалното им развитие, а именно на етапа след завършването на тяхното образование, и следва да включва всички етапи, независимо от тяхната класификация на национално ниво (например служител, следващ за следдипломна квалификация, докторант, постдокторант, държавен служител).

#### *Липса на дискриминация*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите не трябва да упражняват дискриминация срещу изследователите на базата на пол, възраст, етнически, национален или социален произход, религия или убеждения, сексуална ориентация, език, увреждания, политически убеждения, социални или икономически условия.

#### *Изследователска среда*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да гарантират, че се създава възможно най-стимулираща среда за изследователска дейност или обучение в сферата на изследователската дейност, която предлага подходящо оборудване, съоръжения и възможности, включително и за сътрудничество от разстояние посредством изследователски мрежи, и че националните или секторните разпоредби относно здравето и безопасността при изследователската работа се спазват. Спонсорите следва да гарантират, че се предоставят адекватни средства за подпомагане на договорената работна програма.

#### *Условия на работа*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че условията на работа на изследователите, включително на изследователите с увреждания, осигуряват, по-целесъобразност, гъвкавостта, която се счита за изключително важна за успешното провеждане на изследването, в съответствие със съществуващото национално законодателство и с националните или секторните колективни трудови договори. Те следва да се стремят да осигуряват условия на работа, които позволяват както на жените, така и на мъжете изследователи да съчетават семейния живот с работата, децата с кариерата<sup>(1)</sup>. Особено внимание следва да се обърне, *inter alia*, и на гъвкавото работно време, работата на непълнен работен ден и творческия отпуск, както и на осигуряването на необходимите финансови и административни условия за подобни договорености.

<sup>(1)</sup> Вж. SEC(2005 г.) 260, Жените и науката: Съвършенство и новаторство — равенство между половете в научната сфера

#### *Стабилност и постоянен характер на заетостта*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да гарантират, че работата на изследователите не е възпрепятствана от нестабилност на трудовите им договори и поради това следва, доколкото е възможно, да се ангажират с подобряване на стабилността на условията на работа на изследователите, като прилагат и спазват принципите и условията на Директива 1999/70/ЕО на Съвета <sup>(1)</sup>.

#### *Спонсорство и заплати*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да гарантират, че изследователите се ползват от справедливи и привлекателни условия на финансиране и/или заплати с подобаващи и равни социални придобивки (включително здравни осигуровки и детски надбавки, пенсионни права и помощи при безработица) в съответствие със съществуващото национално законодателство и с националните или секторните колективни трудови договори. Те следва да важат за изследователи на всички етапи от тяхното професионално развитие, включително и изследователи в началния етап, в съответствие с техния правен статут, достижения, квалификация и/или задължения.

#### *Баланс на представителите на двата пола <sup>(2)</sup>*

Работодателите и/или спонсорите следва да се стремят да постигнат баланс на представителите на двата пола на всички нива на персонала, включително и на ниво надзорници и ръководители. Това следва да бъде постигнато въз основа на политика за равни възможности при наемането на работа и в следващите етапи от професионалното развитие, но без това да надделява над критериите за качество и компетентност. За да се осигури равностойно отношение, в комисиите за наемане на работа и оценка също следва да се постигне подходящ баланс на представителите на двата пола.

#### *Професионално развитие*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да изготвят, за предпочитане в рамките на управлението на човешките ресурси, конкретна стратегия за професионално развитие на изследователите, за всички негови етапи и независимо от вида на техните договори, включително и за тези на временни договори. Тя следва да включва наличието на наставници, които да оказват помощ и да дават насоки за лично и професионално развитие на изследователите, като по този начин ги мотивират и допринасят за намаляване на несигурността по отношение на тяхното професионално бъдеще. Всички изследователи следва да бъдат запознати с тези клаузи и договорености.

#### *Значение на мобилността*

Работодателите и/или спонсорите следва да признават значението на мобилността в географски, направленски, междудисциплинарен, трансдисциплинарен и виртуален <sup>(3)</sup> смисъл, както и на мобилността между държавния и частния сектор като важно средство за увеличаване на научното познание и възможностите за професионално развитие на всички етапи от кариерата на изследователя. Следователно те трябва да включат подобни възможности в конкретната стратегия за професионално развитие и напълно да оценяват и признават всякакъв опит, свързан с мобилност, в рамките на системата за професионален напредък/оценка.

Това изисква и въвеждане на необходимите административни инструменти, които допускат преносимост на разпоредбите относно помощите и социалното осигуряване в съответствие с националното законодателство.

#### *Достъп до обучение и непрекъснато развитие*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че на всички изследователи на всеки етап от професионалното им развитие, независимо от вида на техните договори, се предоставя възможност за професионално развитие и подобряване на професионалната им подготовка чрез достъп до мерки за непрекъснато развитие на уменията и компетенциите.

Тези мерки следва да бъдат редовно оценявани с оглед на тяхната достъпност, приложимост и ефективност за подобряване на компетенциите, уменията и професионалната им подготовка.

<sup>(1)</sup> Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43), която цели защита на лицата, наети на временни договори, от неблагоприятно отношение в сравнение с лицата на подобни длъжности, наети на постоянни договори, предотвратяване на злоупотребите чрез непрекъснато подновяване на временните договори и гарантиране, че лицата, наети по временни договори, се информират за наличните постоянни работни места.

<sup>(2)</sup> Вж. SEC(2005 г.) 260, Жените и науката: Съвършенство и новаторство — равенство между половете в научната сфера.

<sup>(3)</sup> Т.е. сътрудничество от разстояние чрез електронни мрежи.

#### *Достъп до професионални консултации*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че на изследователите се предлагат професионалните консултации и съдействие за назначаване на работа, в съответните институции или чрез сътрудничество с други структури, на всички етапи от професионалното им развитие, независимо от вида на техните договори.

#### *Права върху интелектуалната собственост*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че изследователите на всички етапи от професионалното си развитие се ползват от правна защита, и в частност от съответна защита на правата върху интелектуалната собственост, включително и авторските права, при използването на резултатите от тяхната научно-изследователска и развойна дейност.

Политиката и практиките следва да посочват точно правата, които имат изследователите и/или, ако е приложимо, техните работодатели, или други страни, включително външни търговски или промишлени организации, които биха могли да съществуват по силата на конкретни споразумения за сътрудничество или други споразумения.

#### *Съавторство*

Когато оценяват персонала си, институциите следва да имат положително отношение към съавторството като към градивен подход за извършване на изследователска дейност. Следователно работодателите и/или спонсорите следва да разработват стратегии, практики и процедури, предоставящи на изследователите, включително и на онези, които са в началото на професионалното си развитие, необходимите рамкови условия, които да им позволят да се ползват от правото си да бъдат признати, посочени и/или цитирани в контекста на реалните им заслуги като съавтори на трудове, патенти и т.н. или да публикуват резултатите от собствената си изследователска дейност отделно от своя/ите надзорник/ци.

#### *Надзор*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че съществува ясно установено лице, към което изследователите в ранен етап от своята кариера могат да се обръщат при изпълнение на професионалните си задължения, за което следва надлежно да ги информират.

В тези разпоредби следва ясно да се посочва, че предложените надзорници са достатъчно квалифицирани да упражняват надзор върху изследователската дейност и разполагат с необходимото време, опит, специализирани познания и ангажираност, за да оказват съответната помощ на обучаемия изследовател и да извършват необходимите процедури за оценка на напредъка и наблюдение на работата, както и да разполагат с необходимите механизми за предоставяне на обратна връзка.

#### *Преподавателска работа*

Преподавателската работа е важно средство за структуриране и разпространяване на познания и вследствие на това следва да бъде разглеждана като ценна възможност в професионалното развитие на изследователите. Все пак преподавателските задължения не трябва да бъдат толкова много, че да пречат на изследователите, особено на онези, които са в началото на професионалното си развитие, да извършват своята изследователска дейност.

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че възнагражденията за преподавателска работа са съответстващи и се вземат предвид в системите за преценка/оценка, и че времето, отделено от старшите членове на екипа за обучение на изследователи в ранен етап на професионалното си развитие, следва да се счита за част от преподавателските им задължения. Следва да се осигури подходящо обучение на лицата, занимаващи се с преподавателска дейност и подготовка на кадри, в рамките на професионалното им развитие като изследователи.

#### *Системи за преценка/оценка*

Работодателите и/или спонсорите следва да въведат за всички изследователи, включително и за старшите изследователи, системи за оценка/преценка с цел периодично и прозрачно оценяване на тяхното професионално представяне от независима (а при старшите изследователи — за предпочитане международна) комисия.

Тези процедури за оценка/преценка следва надлежно да отчитат тяхната цялостна изследователска съзидателност и резултатите от изследователската им дейност, в т.ч. публикации, патенти, управление на изследователската дейност, преподавателска/лекторска дейност, надзор, наставничество, национално или международно сътрудничество, административни задължения, дейности, свързани с повишаване на общественото съзнание и мобилността, и следва да бъдат взети предвид в контекста на професионалното им развитие.



### *Жалби/апели*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да установят, в съответствие с националните правилници и регламенти, подходящи процедури, по възможност под формата на безпристрастно лице (от рода на омбудсмана), което да се занимава с жалби/апели на изследователи, включително и онези, които касаят конфликти между надзорник/ци и изследователи в ранен етап на професионалното си развитие. Тези процедури следва да осигуряват на всички изследователски екипи поверителна и неофициална помощ при разрешаването на конфликти, спорове и жалби, свързани с работата, с цел насърчаване на справедливото и равностойно отношение в рамките на институцията и подобряване на цялостното качество на работната среда.

### *Участие в органи, вземащи решения*

Работодателите и/или спонсорите на изследователите следва да признават за напълно основателно и дори желателно изследователите да бъдат представявани в съответните органи за информиране, консултации и взимане на решения в институциите, за които работят, които да защитават и подкрепят техните индивидуални и колективни интереси като професионалисти, и активно да допринасят за управлението на институцията <sup>(1)</sup>.

### *Наемане на работа*

Работодателите и/или спонсорите следва да гарантират, че стандартите за приемане на изследователи, особено в началото на професионалното им развитие, са ясно формулирани и улесняват достъпа на групите в неравностойно положение или за изследователи, които се връщат към изследователска дейност, включително преподаватели (на което и да било ниво), които се връщат към изследователската дейност.

Работодателите и/или спонсорите следва да се придържат към принципите, постановени в Кодекса за професионално поведение при набора на изследователи, когато назначават или наемат изследователи на работа.

## РАЗДЕЛ 2

### **Кодекс за професионално поведение при набора на изследователи**

Кодексът за професионално поведение при набора на изследователи представлява набор общи принципи и изисквания, които следва да бъдат спазвани от работодателите и/или спонсорите при назначаване или подбор на изследователи. Тези принципи и изисквания следва да гарантират зачитане на такива ценности, като прозрачност на процедурата за наемане на работа и равностойно отношение към всички кандидати, особено с оглед на разработването на привлекателен, отворен и устойчив трудов пазар за изследователи, и да допълват принципите и изискванията, постановени в Европейската харта за научните изследователи. Институциите и работодателите, които спазват Кодекса на професионално поведение, открито ще демонстрират своята решимост да действат отговорно и с уважение и да осигурят справедливи рамкови условия за изследователите с ясното намерение да допринесат за развитието на Европейското изследователско пространство.

#### ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ НА КОДЕКСА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

### *Наемане на работа*

Работодателите и/или спонсорите постановяват процедури за наемане на работа, които са открити <sup>(2)</sup>, ефикасни, прозрачни, подкрепящи, международно съпоставими и пригодени специално за типа на обявените работни места.

Обявите следва да съдържат подробно описание на изискваните познания и компетенции и не следва да бъдат толкова специализирани, че да обезкуражат подходящи кандидати. Работодателите следва да включат описание на условията на работа и правата, както и на перспективите за професионално развитие. Периодът между публикуването на обявата за свободно работно място или поканата за кандидатстване и крайния срок за получаване на отговор следва също да бъде реалистичен.

### *Подбор*

Комисиите по подбора следва да съвместяват разнообразни експертни познания и компетенции и следва да има съответното равновесие между половете и, когато това е подходящо и осъществимо, да включват представители на различни сектори (държавния и частния) и дисциплини, включително и представители на други държави, притежаващи съответните специализирани познания, които им позволяват да оценят кандидата. При възможност следва да се прилагат широка гама от процедури за подбор, като например оценка от външни експерти и интервюта лице в лице. Членовете на комисиите по подбора следва да са преминали съответното обучение.

<sup>(1)</sup> В този контекст вж. и Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 80,23.3.2002 г., стр. 29).

<sup>(2)</sup> Следва да се използват всички налични ресурси, и в частност международно или световно достъпни ресурси в интернет пространството, като например паневропейския портал за мобилност на изследователите: <http://europa.eu.int/eracareers>

### *Прозрачност*

Кандидатите следва да бъдат информирани преди подбора за процедурата на подбор и критериите за подбор, броя на свободните работни места и перспективите за професионално развитие. Те следва също така да бъдат информирани след края на процедурата по подбора за слабите и силните страни на техните кандидатури.

### *Преценка на заслугите*

Процедурата на подбора следва да вземе предвид целия обхват на професионалния опит на кандидатите <sup>(1)</sup>. Тя следва да се съсредоточи върху цялостния им потенциал на изследователи, но и да вземе предвид техните творчески възможности и степен на самостоятелност.

Това означава, че заслугите следва да бъдат преценявани както от качествена, така и от количествена гледна точка, като се постави акцент върху впечатляващите резултати в рамките на едно разнообразно кариерно развитие, а не само върху броя на публикациите. Следователно значението на библиометричните показатели следва да бъде адекватно балансирано с по-широка гама оценъчни критерии, като например преподавателска работа, надзор, работа в екип, предаване на познания, управление на изследователската дейност и новаторство, и дейности, свързани с повишаване на общественото съзнание. При кандидатите с опит в промишлената сфера следва да се обърне специално внимание на приноса им към патентите, развитието или откритията.

### *Вариации в хронологичния ред на автобиографиите*

Прекъсванията на професионалното развитие или вариациите в хронологичния ред на автобиографиите не трябва да бъдат наказвани, а да бъдат разглеждани като развитие на кариерата и съответно като потенциално ценен принос към професионалното развитие на изследователите, допринасящ за неговата многоизмерност. Следователно на кандидатите следва да се позволява да подават автобиографии, подкрепени с документи, които описват представителна извадка от постижения и квалификации, подходящи за позицията, за която е подадена кандидатурата.

### *Признаване на опит, свързан с мобилност*

Какъвто и да било опит, свързан с мобилност, например престой в друга държава/регион или в друга изследователска институция (държавна или частна), или смяна на една дисциплина или направление с друга, независимо дали са част от първоначалното обучение на изследователя или са се състояли на по-късен етап от професионалното му развитие, или фактическият опит, свързан с мобилност, следва да се считат за ценен принос към професионалното развитие на изследователя.

### *Признаване на квалификацииите*

Работодателите и/или спонсорите следва да осигурят подходяща преценка и оценка на академичните и професионалните квалификации, включително и неофициалните квалификации, на всички изследователи, особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Те следва да се информират и добре да разберат правилата, процедурите и стандартите, определящи признаването на тези квалификации, и с оглед на това да проучат националното законодателство, конвенциите и конкретните правила за признаване на тези квалификации, като използват всички налични канали <sup>(2)</sup>.

### *Старшинство*

Нивото на изискваните квалификации следва да бъде в съответствие с потребностите на длъжността и да не бъде бариера за приемане. Признаването и оценката на квалификациите следва да се съсредоточи върху оценка на постиженията на лицето, а не на ситуацията, в която се намира, или на репутацията на институцията, където е придобило квалификациите. Тъй като професионалните квалификации може да са придобити на ранен етап от дълга кариера, моделът на професионалното развитие през целия живот също следва да бъде признат.

### *Назначения след придобиване на докторска степен*

Институциите, назначаващи изследователи след придобиване на докторска степен, следва да установят ясни правила и подробни насоки за подбора и назначаването им, като например максималната продължителност и целите на тези назначения. Тези насоки следва да отчитат продължителността на предишни назначения след придобиване на докторска степен в други институции, като вземат предвид и че статутът след придобиване на докторска степен е преходен, като основната цел е осигуряване на допълнителни възможности за професионално развитие при изследователска кариера в контекста на дългосрочните професионални перспективи.

<sup>(1)</sup> Вж. и Европейската харта за научните изследователи: Системи за преценка/оценка в раздел 1 от настоящия документ.

<sup>(2)</sup> Вж. <http://www.enic-naric.net/> за повече информация за мрежата NARIC (Национални информационни центрове за академично признаване на дипломите) и мрежата ENIC (Европейска мрежа от информационни центрове).

### РАЗДЕЛ 3

#### Определения

##### *Изследователи*

За целите на тази препоръка ще бъде използвано международно признатото определение за изследователска дейност на Фраскати <sup>(1)</sup>. С оглед на това определението за изследователи е следното:

*„Професионалисти, ангажирани с концепцията за създаване на нови знания, продукти, процеси, методи и системи, както и с управление на проектите, свързани с това.“*

По-конкретно тази препоръка засяга всички лица, професионално ангажирани с научно-изследователска и развойна дейност, на всеки етап от професионалното им развитие <sup>(2)</sup>, независимо от тяхната класификация. Тя обхваща всички дейности, свързани с „основни изследвания“, „стратегически изследвания“, „приложни изследвания“, експериментално развитие и „пренос на познания“, включително и новаторство и консултантска дейност, способности за надзор и преподавателска дейност, управление на познанието и права върху интелектуалната собственост, използване на резултатите от изследователската дейност и научна журналистика.

Прави се разграничение между изследовател в началния етап от професионалното му развитие и опитен изследовател:

- Терминът *изследовател в началния етап от професионалното му развитие* <sup>(3)</sup> се отнася до изследователи през първите четири години (на пълна заетост) от тяхната изследователска дейност, включващи и периода на изследователско обучение.
- Опитните изследователи <sup>(4)</sup> се определят като изследователи, които имат най-малко четири години опит като изследователи (на пълна заетост) след придобиването на университетска диплома, която им дава достъп до обучение за придобиване на докторска степен, в страната, където е придобита степен/дипломата, или изследователи, които вече са придобили докторска степен, независимо от времето, което им е било необходимо да я придобият.

##### *Работодатели*

В контекста на тази препоръка „работодатели“ са всички онези държавни или частни институции, които наемат на работа изследователи на договорна основа или които ги приемат на работа по друг тип договори или договорености, включително и такива без пряка финансова обвързаност. Последните са най-вече висши учебни заведения, отдели на факултети, лаборатории, фондации или частни организации, в които изследователите преминават изследователско обучение или извършват изследователска дейност с финансиране, предоставено от трета страна.

##### *Спонсори*

„Спонсори“ са всички онези органи <sup>(5)</sup>, които предоставят финансиране (включително стипендии, награди, помощи и стипендии за научна работа) на държавни и частни изследователски институции, включително и на висши учебни заведения. В тази си роля те могат да поставят като основно условие за предоставяне на финансиране финансиращите институции да разполагат със и да прилагат ефективни стратегии, практики и механизми, съответстващи на общите принципи и изискванията, описани в настоящата препоръка.

##### *Назначаване или подбор*

Това се отнася за какъвто и да било тип договор или стипендия, стипендия за научна работа, помощи или награди, финансирани от трета страна, включително и финансирани в контекста на Рамковата(ите) програма(и) <sup>(6)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> Във: Предложени стандартни практики за проучвания на изследователската дейност и експерименталното развитие, Наръчник на Фраскати.

<sup>(2)</sup> SOM(2003) 436 от 18.7.2003 г.: Изследователите в ЕИЗ: Една професия, множество кариери.

<sup>(3)</sup> Вж. работната програма за дейности по програма „Мария Кюри“ за структуриране на човешките ресурси в Европейското изследователско пространство и мобилност, брой септември 2004 г., стр. 41.

<sup>(4)</sup> Idem, стр. 42.

<sup>(5)</sup> Общността ще положи усилия да приложи ангажиментите, посочени в тази препоръка, към лицата, получаващи финансиране по линия на Рамковата/ите програма/и за изследователска дейност, технологично развитие и демонстрации.

<sup>(6)</sup> Рамкова/и програма/и за изследователска дейност, технологично развитие и демонстрации.