

Европейска харта за изследователи

Етични и професионални принципи

Научна свобода

Изследователите трябва да насочат своите изследвания в полза на човечеството и за разширяване границите на научното познание, като се възползват от правото си на свобода на мисълта и изразяването, както и на определяне методите, чрез които да се решат проблемите, съгласно признатите етични принципи и практики. Въпреки това, изследователите трябва да се съобразят с ограниченията на тази свобода, които може да възникнат при определени изследователски обстоятелства, включващи наблюдение/ ръководство/ управление или оперативни ограничения (например финансови или инфраструктурни), или (главно в индустриалния сектор) свързаните със защита на интелектуалната собственост. Такива ограничения обаче не трябва да водят до нарушаване на признатите етични принципи и практики, към които изследователите трябва да се придържат.

Етични принципи

Изследователите трябва да се придържат към възприетите етични практики и основните етични принципи, подходящи за тяхната дисциплина, както и към етичните стандарти, описани в различни национални, регионални или институционални етични кодекси.

Професионална отговорност

Изследователите трябва да полагат усилия научните им изследвания да са свързани с обществото и да не повтарят стари изследвания.

Те трябва да избягват всякакъв вид плагиатство и да се придържат към принципа на интелектуалната собственост и колективната интелектуална собственост в случай, че научните изследвания са осъществени съвместно с научен ръководител и/или други учени. Необходимостта да се извършват нови изследвания, с които се проверяват и потвърждават вече публикувани резултати, не трябва да се приема за плагиатство при условие, че данните, които следва да се потвърдят, са изрично цитирани. Когато учените възлагат част от изследователската работа на друго лице, те трябва да гарантират, че то има необходимите компетенции.

Професионално отношение

Изследователите трябва да са запознати със стратегическите цели и финансови механизми, ръководещи научната им среда и трябва да получат всички необходими разрешения преди да започнат изследванията си или да ползват осигурените средства.

Те трябва да предупреждават своите работодатели, финансиращи организации или научни ръководители, когато научният им проект е забавен, променен или завършен, или да съобщят, когато трябва да бъде прекъснат по-рано или преустановен по каквато и да е причина.

Договорни и правни задължения

Изследователите на всички равнища трябва да познават националните, секторните или институционалните наредби, управляващи квалификацията и/или работните условия. Това включва законите и наредбите за права на интелектуална собственост и изискванията и условията на спонсорите или финансиращите институции, независимо от природата на техния договор. Учените трябва да се придържат към тези наредби, като осигуряват исканите резултати (дисертации, публикации, патенти, доклади, нови продукти и т.н.), както е определено в клаузите и условията на договора или на еквивалентния документ.

Отчетност

Изследователите трябва да знаят, че са отговорни пред своите работодатели, финансиращи организации и други публични или частни лица, с които са свързани и на етична основа, както и към цялото общество. По-специално учените, финансирани с публични средства, отговарят за ефективното използване на парите на данъкоплатеца. Те трябва да съблюдават принципите за здраво, прозрачно и ефикасно финансово управление и да сътрудничат при оторизирани проверки на техните изследвания, независимо дали са предприети от техните работодатели/ финансиращи организации или от етични комитети.

Методите за събиране и анализ на данни, резултатите и детайлите на информацията трябва да бъдат достъпни за вътрешен и външен преглед, когато това е необходимо, и както се изисква от съответните власти.

Добри практики в научните изследвания

Изследователите трябва по всяко време да спазват националното законодателство, включително да взимат нужните мерки за здравето и сигурността, както и за възстановяване от кризи с информационните технологии, например като съставят подходяща стратегия за възстановяване. Те трябва да бъдат наясно с текущите национални законови изисквания относно защитата на данните и изискванията за конфиденциалност и да взимат нужните мерки да ги спазват по всяко време.

Разпространение и използване на резултати

Всички изследователи трябва да осигурят, в съответствие с техните задължения по договор, научните им изследвания да бъдат разпространявани и използвани, напр. съобщени, пренесени в други научни среди или, ако е подходящо, комерсиализирани. В частност се очаква опитните учени да поемат водеща роля в осигуряване

полезността на изследванията и комерсиално използване на резултатите или тяхната общодостъпност (или и двете), когато има такава възможност.

Обществена ангажираност

Изследователите трябва да се стремят научната им дейност да стане известна на обществото като цяло по начин, по който да бъде разбираем и от неспециалисти, за да се подобри общественото разбиране за науката. Пряката работа с обществото ще помогне на изследователите да разбират по-добре обществените интереси, свързани с науката и технологиите, както и да определят потребностите на обществото.

Взаимоотношения с научните ръководители

Изследователите, които са на етап обучение, трябва да установят структурирани и регулярни взаимоотношения с научните си ръководители и с представителите на факултета/ департамента, така че да имат цялостна полза за научното си развитие.

Това означава да се отчита цялостния напредък в работата и постигнатите научни открития, да се получава обратна връзка посредством доклади и семинари, да се прилага тази обратна връзка и да се работи в съответствие с установената програма, междинни резултати, постигнати резултати и/или научни публикации.

Задължения на научните ръководители

Изследователите в по-напреднал стадии на своето кариерно развитие трябва да обърнат специално внимание на многостранната си роля на научни ръководители, ментори, съветници по кариерно развитие, лидери, координатори на проекти, мениджъри или популяризатори на наука. Те трябва да изпълняват тези задължения следвайки най-високи професионални стандарти. Във връзка с ролята си на научни ръководители или ментори, изследователите в напреднал стадии на кариерното си развитие трябва да изградят конструктивни и позитивни взаимоотношения с изследователите в началото на своето кариерно развитие, за да осигурят необходимите условия за ефикасен трансфер на знания и с оглед (осигуряване на) по-нататъшното успешно развитие на изследователската кариера.

Продължаващо професионално развитие

Изследователите на всички етапи от своето кариерно развитие трябва да се стремят към самоусъвършенстване като регулярно подобряват и разширяват своите умения и компетенции.

Това може да бъде постигнато с различни средства включващи, но не и ограничаващи се до, обучение, семинари, конференции и е-обучение.

Условия на труд и социални осигуровки

Признаване на професията

Всички изследователи, които имат научна кариера, трябва да получат професионално признание и с тях да се отнасят като с професионалисти. Това трябва да започва в началото на тяхната кариера, а именно на етап докторант, и да включва всички нива, независимо от класификацията им на национално равнище (напр. докторант, асистент, доктор, гл. асистент, ст. преподаватели, пост-докторант, доцент и т.н.).

Без дискриминация

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите не трябва да дискриминират учените по никакъв начин заради пол, възраст, етнически или социален произход, религия или вяра, сексуална ориентация, език, недъгавост, политически възгледи, обществено или икономично положение.

Изследователска среда

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да осигурят възможно най-подходящата изследователска среда. Това включва осигуряване на подходящо оборудване, помещения и възможности, в т.ч. за дистанционно сътрудничество по научната мрежа, като бъдат спазени националните или секторните наредби, свързани със здравето и безопасността. Финансиращите институции трябва да осигурят необходимите средства за изпълнение на договорената работна програма.

Работни условия

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да гарантират, че работните условия за изследователите, в т.ч. и за изследователите-инвалиди предлагат, където това е възможно, гъвкавост, която се счита за особено важна за успешното осъществяване на научна дейност в съответствие с националното законодателство и съобразно националните или секторните колективни споразумения. Те трябва да се стремят да осигурят работни условия, които позволяват както мъжете, така и жените учени, да съчетават семейството и работата, децата и кариерата. Наред с всичко останало, особено внимание трябва да се обърне на възможностите за гъвкаво работно време, почасова заетост, работа по дистанционен начин и творческият отпуск, както и на нужните финансови и административни разпоредби, регулиращи тези работни условия.

Устойчивост и дълготрайност на работата

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да полагат грижи работата на изследователите да не бъде възпрепятствана от

несигурност, породена от трудовия им договор. Доколкото е възможно те трябва да се стремят да осигурят сигурност в условията за работа на изследователите, като прилагат и отстояват принципите и условията на Директивата на ЕС за временна заетост.

Финансиране и заплати

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да осигурят честни и привлекателни условия за финансиране и/или заплати, обвързани със съответните социални осигуровки (които включват социални осигуровки за болест и майчинство, осигуряват правото на пенсия и получаването на помощи за безработни) в съответствие със съществуващото национално законодателство или националните (или секторните) колективни трудови споразумения. Това трябва да се отнася за всички изследователи, независимо от тяхното кариерно развитие като включва и изследователи в начален етап на кариерното развитие, в съответствие с техния правен статус, изпълнение на трудовите задължения, равнище на квалификация и/или трудови отговорности.

Равнопоставеност на половете

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да се стремят към равнопоставеност на половете на представителна извадка от всички йерархични равнища, в това число на равнище научни ръководители и управление. Предпоставка за постигане на подобен баланс е възприемане на политика на еднакви възможности по отношение наемане на персонал и последващо развитие на кариерата на всички етапи без това да е свързано с компромиси по отношение на качество и компетенции. За да се гарантира безпристрастност и равнопоставеност, комисиите за подбор и оценка трябва да включват подходящо съотношение от представители на двата пола.

Кариерно израстване

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да съставят, по възможност, в рамката на приетата от тях политиката за управление на човешките ресурси, специална стратегия за развитие на изследователите за всеки етап от тяхното кариерно израстване, независимо от вида на сключения с тях договор. Стратегията трябва да се отнася и до изследователите назначени на срочен трудов договор. В стратегията трябва да се предвиди осигуряване на ментори, чиято задача е да подкрепят и ръководят личното и професионално израстване на изследователите като по този начин ги мотивират и спомагат за преодоляване на каквато и да е било несигурност по отношение на професионалното им бъдеще. Всички изследователи трябва да са запознати с подобни възможности и уговорки.

Оценяване на мобилността

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да признават стойността на географската, между-секторна, между- и транс-дисциплинарна и виртуална мобилност, както и мобилността между частния и държавния сектор, като важен начин за усъвършенстване на научното познание и професионалното развитие на всеки етап на научната кариера. Следователно те трябва да предвидят възможности в съответната стратегия за развитие, чрез които да оценят цялостно като признаят опита от мобилност посредством критериите и показателите за оценка на развитието в кариерата.

Необходимо е да бъдат въведени съответните административни инструменти, които да дават възможност за пълноценно използване както на стипендии, така и на предимства, свързани със социалното осигуряване в съответствие с националното законодателство.

Достъп на учените до продължаващо обучение и развитие

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да гарантират, че всички учени, на всеки етап от кариерното си развитие, независимо от вида на договора, си ще имат възможност за професионално развитие и за подобряване на пригодността си да бъдат наети, чрез достъп до мерки за продължаващо развитие на умения и компетенции.

Тези мерки трябва да бъдат регулярно оценявани по отношение на тяхната достъпност, пригодност и ефективност по отношение на подобряване на компетенциите, уменията и пригодността за наемане на учения.

Достъп до консултиране по отношение на кариерното развитие

Работодатели и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да осигурят възможност за получаване на консултации по отношение на кариерното развитие и намирането на работа за изследователите от всеки етап на кариерно развитие, независимо от вида на трудовия им договор, или чрез своите организации, или чрез сътрудничество с други структури.

Защита на интелектуална собственост

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да осигурят на учените на всеки етап от кариерното им развитие правото да ползват плодовете от експлоатацията (в случай, че има такава) на резултатите от тяхната научноизследователска дейност посредством осигуряване на юридическа защита и по-специално чрез осигуряване на подходяща защита на интелектуална собственост, в това число и авторското право.

Политиките и практиките трябва да уточняват какви права притежават изследователите и/или, където това е приложимо на техните работодатели или трети страни, включително външни търговски или индустриални организации, предоставени чрез договори за специфичното сътрудничество или други видове споразумения.

Съавторство

Съавторството трябва да се отчита като принос от институциите при оценяване на работата на академичния персонал и да се смята като доказателство за ползотворен подход за извършване на научноизследователска работа. Поради тази причина работодателите и/или организациите, финансиращи учените трябва да разработят стратегии, практики и процедури, чрез които да осигуряват необходимите рамкови условия на изследователите, дори на тези в началните етапи на своето кариерно развитие, така че те да се ползват от правото да бъдат признати и изслушвани и/или цитирани в контекста на техния реален принос като съавтори на доклади, патенти и т.н. или да публикуват своите собствени научноизследователски резултати независимо от своите ръководители.

Научно ръководство

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да гарантират, че лицето към което изследователите, в началните етапи на своето развитие, могат да се обръщат във връзка с изпълнение на професионалните им задължения, е ясно определено и трябва да информират за това изследователите по подходящ начин.

Подобни споразумения трябва ясно да посочват, че предложените научни ръководители имат необходимия експертен опит, за да ръководят съответната изследователска работа, че имат времето, знанията, опита, експертизата и готовността да предложат на обучаемия необходимата подкрепа, да съдействат при необходимите процедури за напредък и рецензиране; както и че могат да предложат необходимите механизми за обратна връзка.

Преподаване

Преподаването е важен начин за структурирането и разпространяването на знания и затова трябва да се счита като важна възможност, част от кариерното развитие на изследователите. Независимо от това, преподавателските задължения не трябва да са преобладаващи и не бива да възпрепятстват изследователите, особено в началото на тяхното кариерно развитие от тяхната изследователска дейност.

Работодателите и/или организациите, финансиращи учените трябва да гарантира добро възнаграждение за преподавателска дейност и да включат преподаването като критерии в системите за оценка. Също така времето, което по-старшите членове на академичния състав посвещават на обучението на изследователи в началото на своята кариера трябва да се отчита като част от тяхната преподавателска заетост. Изследователите трябва да получат подходящо обучение по отношение на преподавателската и менторска дейност като част от тяхното професионално развитие.

Системи за оценка

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да въведат за всички учени, включително за опитните, системи за редовно оценяване/повишение на тяхната професионална дейност по прозрачен начин от

независима комисия (при опитните учени е за предпочитане международна). Такива процедури за оценка/повишение трябва да взимат предвид цялостното научно творчество и научни резултати, например публикации, патенти, управление на научни изследвания, преподаване, надзор, наставничество, национално или международно сътрудничество, административни ангажименти, дейности по обществено осведомяване и мобилност, в контекста на развитието на кариерата.

Оплаквания/жалби

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите в съответствие с националното законодателство трябва да създадат подходящи процедури, по възможност под формата на независимо лице (от типа на омбудсман), което да се занимават с оплакванията/жалбите на учени в т.ч. тези, които се отнасят до конфликти между научни ръководители и учени в началото на тяхната кариера. Този тип процедури трябва да осигурят на целия изследователски персонал конфиденциална и неформална помощ при решаване на конфликти, свързани с работата, несъгласия и несправедливо отношение с цел осигуряване на честност и равнопоставеност в отношението към служителите в институцията и подобряване на качеството на работната среда като цяло.

Участие в ръководни органи

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да признават като напълно законно и също така желателно учените да бъдат представени в съответните информационни, консултативни и ръководни органи на институциите, за които те работят, така че да защитават и отстояват техните индивидуални и колективни интереси като професионалисти и активно да допринасят за работата на институцията.

Наемане на работа

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да гарантират стандартите при набиране и подбор на учените, особено в началото на тяхната кариера. Необходимо е изискванията да бъдат ясно специфицирани, да улесняват достъпа на неравнопоставени групи, да създават възможност изследователи и преподаватели на всеки етап от своето развитие да се върнат към научна кариера.

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да съблюдават принципите, заложи в Кодекса на поведение при наемане на изследователи, когато ги наемат или назначават.

КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ ЗА НАЕМАНЕ НА УЧЕНИ

Главни принципи и изисквания на Кодекса на поведение

Набиране на учени (Кодекс)

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да въведат отворена, ефикасна, прозрачна, подходяща и международно съвместима процедура за набиране на учени, както и за адаптиране към обявеното място.

Обявите за набиране на учени трябва да описват в детайли нужните знания и качества и да не представят прекалено специализиран профил, за да не обезкуражат възможните кандидати. Работодателите трябва да включат както описание на работните условия и права, така също и на перспективите за професионално развитие. Освен това, определеният срок между обявяването на свободното място, предаването на документите за кандидатстване и срока за отговор трябва да е реалистичен.

Подбор (Кодекс)

Членовете на комисиите за подбор трябва да бъдат с различни нива на опит и компетентност, да има адекватен баланс между мъже и жени и, когато е възможно и нужно, да се включват членове с нужния опит за изпитване на кандидатите от различни сектори (обществени и частни) и дисциплини, включително от други държави. Винаги, когато е възможно, трябва да се използва широка гама от изборни практики, така например оценка от външни експерти и самостоятелни интервюта. Членовете на подборните комисии трябва да са подходящо обучени.

Прозрачност (Кодекс)

Кандидатите трябва да са информирани преди избора относно процеса на подбор и критериите за избор, броя на свободните места и перспективите за професионално развитие. Също така, след процеса на избиране трябва да бъдат информирани относно слабите и силните места на кандидатурите си.

Критерии за оценка (Кодекс)

Процесът на подбор трябва да отчете цялостния опит на кандидатите. Като се вземе под внимание цялостния им потенциал като учени, трябва да се вземат предвид също изобретателността и нивото им на самостоятелност.

Това означава, че заслугите трябва да се оценяват, както качествено, така и количествено, като се набляга на резултатите в професионалното развитие, а не само върху броя на публикациите. Следователно важноста на наукометричните показатели трябва да бъде коректно преценена в рамките на серия от критерии за обширна оценка, която да включва обучение, научно ръководство, работа в екип,

трансфер на знания, управление на изследвания и иновации и дейности, свързани с популяризиране на науката сред обществото. При кандидатите от индустрията трябва да бъде обърнато специално внимание на приноса им за патенти, развитие или открития.

Промени в хронологичния ред на автобиографиите (Кодекс)

Прекъсванията в професионалната кариера или вариации в хронологията на автобиографиите не трябва да се наказват, а да се считат като част от професионалното усъвършенстване и, следователно, като ценен потенциален принос при професионалното развитие на учените към един комплексен професионален път. Следователно, кандидатите трябва да представят документираны автобиографии, които отразяват представителна серия от постижения и квалификации, подходящи за поста, за които се кандидатства.

Признаване на опита от мобилност (Кодекс)

Всякакъв опит от мобилност, като например пребиваването в други държави или региони или други научни институции (обществени или частни) или смяна на дисциплини или сектори, независимо дали е част от началното обучение в изследванията или на по-нататъшна фаза от кариерата, както и опитът във виртуална мобилност, трябва да се считат като ценен принос в професионалното развитие на учените.

Признаване на квалификациите (Кодекс)

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да гарантират на всички учени подходящо оценяване на академичните и професионалните им квалификации, включително и неофициалните, особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите трябва да имат информация и пълно разбиране за нормативите, процедурите и наредбите, които управляват признаването на тези квалификации, и да са проучили съществуващото национално законодателство, конвенции и специфични правила, отнасящи се за признаването на тези квалификации посредством всички възможни канали.

Старшинство (Кодекс)

Нивото на квалификация трябва да съответства на необходимото за работата и това не бива да се използва като причина за отказ. Признаването и оценяването на квалификациите трябва да се основава по-скоро на оценка на постигнатото от човека, отколкото на обстоятелствата или на репутацията на институцията, в която са придобити квалификациите. Тъй като професионалните квалификации могат да бъдат постигнати по време на първите етапи от една дълга кариера, трябва да се признава също и професионалното развитие през целия живот.

Назначаване на пост-докторанти (Кодекс)

Институции, които назначават пост-докторанти, трябва да възприемат ясни правила и недвусмислени указания за подбор и назначаване на пост-докторанти, които да включват максималната продължителност и целите на позицията. Тези норми трябва да взимат под внимание времето, прекарано от учените на предшестващи пост-докторантски позиции в други институции и да отчетат факта, че пост-докторантският статус е преходен и неговата основна цел да предостави възможности за допълнително професионално развитие на изследователите в контекста на дългосрочните кариерни възможности.