



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 14 юли 2023 г.
(OR. en)

Междуетноститутуционално досие:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

От: Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от
г-жа Martine DEPREZ, директор

Дата на получаване: 13 юли 2023 г.

До: Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на
Европейския съюз

№ док. Ком.: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2

Относно: ПРИЛОЖЕНИЯ към Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА
относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на
талантите в областта на научните изследвания, иновациите и
предприемачеството

Приложено се изпраца на делегациите документ COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

Приложение: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 13.7.2023 г.
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

ПРИЛОЖЕНИЯ

към

Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

**относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в
областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството**

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Примери за професии за изследователите в различните сектори по профилите R1—R4¹

R1 — изследовател на първи етап	R2 — признат изследовател
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 — доказан изследовател	R4 — водещ изследовател
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Целта на примерите не е те да бъдат изчерпателни, а да служат като означение за видовете титли за изследователите в профилите R1—R4 и във всички сектори. Някои професии на изследователи може да попадат в повече от един профил R1—R4, при което решението за профила ще се взема за всеки отделен случай и ще зависи от нивото на независимост, опит и признание. Някои от примерите (напр. консултант и съветник/служител в областта на политиката) са включени, като се изхожда от предпоставката, че професията включва действителна научноизследователска дейност. Профилите R1—R4 се отнасят само за изследователите, но не и за управлението на научните изследвания. След като категорията бъде адекватно очертана, подобни видове профили може да се обмислят и за управлението на научните изследвания.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Европейска харта за изследователите

Европейската харта за изследователите представлява набор от принципи, които са в основата на развитието на привлекателни научноизследователски кариери в подкрепа на високите постижения в научните изследвания и иновациите в цяла Европа. Хартата за изследователите е насочена към правата и отговорностите на изследователите, работодателите, финансиращите организации и създателите на политики и се състои от 20 ключови принципа. Те се класифицират в следните четири стълба:

- а) етика, интегритет, равенство между половете и отворена наука;
- б) оценка на изследователите, набиране, напредване в кариерата;
- в) условия на труд и работни практики;
- г) научноизследователски кариери и развитие на талантите.

Хартата за изследователите е насочена към всички изследователи, към извършващите научни изследвания сектори и към съответните представителни организации (заинтересовани страни):

- а) изследователи от всички сектори (академични среди, публични и частни организации, извършващи научни изследвания);
- б) работодатели на изследователи от публичния и частния сектор;
- в) организации, финансиращи научни изследвания и изследователи от публичния и частния сектор;
- г) създатели на политики, които се занимават с политики, свързани с Хартата.

Тя е насочена към изследователите от всички дисциплини, включително природните науки, технологиите, инженерството, математиката, обществените и хуманитарните науки, включително изкуствата. Хартата обхваща всички видове научни изследвания — изследвания за разширяване на границите на познанието, целеви изследвания, стратегически изследвания, приложни изследвания и изследвания в тясна връзка с пазара.

СТЪЛБ 1 — ЕТИКА, ИНТЕГРИТЕТ, РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ И ОТВОРЕНА НАУКА

1. ЕТИКА И ИНТЕГРИТЕТ НА НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКАТА ДЕЙНОСТ
2. СВОБОДА НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ
3. ОТВОРЕНА НАУКА
4. РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ
5. ПРИЕМАНЕ НА МНОГООБРАЗИЕТО
6. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКАТА ПРОФЕСИЯ
7. СВОБОДНО ДВИЖЕНИЕ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ
8. УСТОЙЧИВОСТ НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ

В този стълб са обединени основните принципи на Хартата за изследователите и съдържащият се в нея ангажимент за подкрепа на високите постижения в научните изследвания, под което в този контекст се разбира насърчаване на възможно най-добрите изследователски екипи и проекти, без полово обусловени и други предубеждения. Очаква се принципите в рамките на този стълб да допринесат за полагане на основите на визията за възродено европейско научноизследователско пространство, както и да вдъхновят европейските изследователи, работодатели в областта на научните изследвания, финансиращи организации и създатели на политики. Поради трансверсалния характер на всички тези ценности се очаква те да бъдат интегрирани и вземани предвид при прилагането на останалите принципи.

1) Етика и интегритет на научноизследователската дейност²

Изследователите следва да спазват строги етични правила и да подхождат към работата си с честност; надеждност; обективност; безпристрастност и независимост; открита комуникация; задължение за полагане на грижа; справедливост и отговорност за бъдещите поколения научни работници. Те са основата на отговорните и надеждни научни изследвания, свободни от неправомерно влияние (включително чуждестранна намеса³ и конфликт на интереси), която е предпоставка за високи постижения и на която се опира отговорността на изследователите да не се поддават на предубеждения и да не допускат отклонения от методиките.

Изследователите следва да се придържат към признатите етични практики и основните етични принципи⁴, подходящи за тяхната дисциплина (техните дисциплини), както и към етичните стандарти, документирани в различните национални, секторни или институционални етични кодекси.

² Заключение на Съвета „Интегритет на научните изследвания“, документ 14853/15 (2015 г.): <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/bg/pdf>.

³ Работен документ на службите на Комисията: „Справяне с чуждестранната намеса в научните изследвания и иновациите“, 2022 г., doi:10.2777/513746.

⁴ Например Европейския етичен кодекс за почтеност на научните изследвания, ALLEA (2017 г.): <https://allea.org/code-of-conduct/>.

Основната отговорност за интегритета на научноизследователската дейност принадлежи на самите изследователи. Те следва да бъдат подкрепяни от институционална култура на интегритет на научноизследователската дейност, за да създават и спазват правила, процедури и насоки, както и от обучение и наставничество въз основа на обмена на най-добри практики.

За да се насърчават добрите научноизследователски практики и култура на интегритет на научноизследователската дейност, всички заинтересовани страни трябва да вземат предвид редица измерения, като например интегритета на научноизследователската дейност в научноизследователската среда; обучението и изграждането на капацитет в областта на интегритета на научноизследователската дейност; научноизследователските процеси и политики, в които е интегрирана концепцията за интегритет на научноизследователската дейност; политиките по отношение на данните, публикуването, разпространението, рецензирането, оценяването и редактирането. Освен това трябва да бъдат въведени механизми за установяване, докладване и справяне с нарушенията в областта на научните изследвания.

Изследователите трябва да избягват всякакъв вид плагиатство, а в случаите на научни изследвания, извършвани в сътрудничество с научен ръководител (научни ръководители) и/или други изследователи (според дисциплината), да спазват правилата за интелектуалната собственост и принципите на съвместна собственост. Това следва да се прилага на всички етапи от научноизследователския процес, включително разработването, изготвянето на заявления за финансиране, развойната дейност и постигането на резултати. Необходимостта да се валидират наблюдения, като се покаже, че констатациите са възпроизводими, следва да не се третира като плагиатство, при условие че данните, които трябва да се потвърдят, са изрично цитирани.

2) Свобода на научните изследвания

Свободата на научните изследвания е обща основна ценност и принцип за сътрудничество в областта на научните изследвания в европейското научноизследователско пространство и с международните партньори⁵. Изследователите следва да съсредоточават своята изследователска дейност върху благополучието на човечеството и разширяването на границите на човешкото познание, като се ползват от свобода на мисълта, свобода на убеждение и на изразяване, свобода да формулират въпросите за научни изследвания, свобода да определят методи за решаване на проблемите, свобода да избират и развиват теории, свобода да поставят под въпрос общоприетите виждания и да представят нови идеи, както и свобода да се сдружават в професионални или представителни академични органи. Изследователите следва да имат правото да разпространяват и да публикуват резултатите от своите научни изследвания, включително чрез обучение и преподаване. Изследователите обаче следва да признават ограниченията на тази свобода, които може да възникнат в резултат на конкретни обстоятелства при изследователската дейност (включително научно ръководство; насочване; управление) или на правни или оперативни ограничения, например по причини, свързани с правата върху интелектуалната собственост, с бюджета или с инфраструктурата.

⁵ Вж. член 13 от Хартата на основните права на Европейския съюз и Бонската декларация относно свободата на научните изследвания, приета на Министерската конференция по въпросите на европейското научноизследователско пространство на 20 октомври 2020 г. в Бон: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

3) Отворена наука

Изследователите следва да се стремят към участие във всички аспекти на отворената наука⁶ и техните работодатели и финансиращите организации следва да ги улесняват в това отношение. Те следва да споделят резултатите си открито, например чрез отворени данни и лесни за намиране, достъпни, оперативно съвместими и многократно използвани данни, публикации със свободен достъп, софтуер с отворен код, модели и алгоритми. Изследователите следва да предприемат мерки, за да гарантират възпроизводимостта на резултатите от научните изследвания. Те следва да се стремят да практикуват методологии за отворена наука и да участват в открита партньорска проверка. Работодателите и/или финансиращите организации следва да подкрепят и да възнаграждават истинската култура на отворена наука в целия Съюз, включително интегрирането на свободния достъп до научни публикации, научноизследователски данни и други крайни продукти от научни изследвания (т.е. при следване на принципа „открити — доколкото е възможно, закрити — доколкото е необходимо“) и разпространението и възприемането на принципите и практиките на отворената наука, като същевременно се вземат предвид различията между дисциплините и културните различия, в това число многоезичието, подпомага се развитието на умения в областта на отворената наука и се осигурява по-нататъшното развитие и интегриране на цифровата инфраструктура и услугите, стоящи в тяхната основа.

Гражданска наука

Изследователите следва да включват гражданската наука в своите проекти във възможно най-голяма степен и когато това е уместно. Това означава включване на гражданите в разработването, проектирането и изпълнението на научноизследователски проекти в областта на природните науки, технологиите, инженерството, изкуствата, математиката и обществените и хуманитарните науки. Това е отлично средство за демократизиране на науката, за изграждане на доверие в нея и за мобилизиране на огромните знания и способности на обществото за осъществяването на първокласни научни изследвания и иновации.

4) Равенство между половете

Всички заинтересовани страни следва да насърчават баланса между половете в научноизследователските екипи, в ръководните органи, в органите за вземане на решения, в комисиите по набиране и повишаване на служителите и в консултативните групи. Това включва и насърчаване на интегрирането на свързаното с пола измерение в съдържанието на научните изследвания, преподаването и иновациите, за да се подобряват научното качество, високите постижения и обществената значимост на създаваните знания. Равенството между половете има за цел също така борба с основаното на пола насилие и сексуалния тормоз. Равенството между половете трябва да се разбира от междусекторна гледна точка, при което различните системи на власт между половете и другите социални категории и идентичности се пресичат и подсилват взаимно. Подходящи механизми за насърчаване на равенството между половете са устойчивите институционални промени, насочвани чрез планове за равенство между

⁶ Заключение на Съвета „Преходът към система на отворената наука“, документ 9526/16, 27 май 2016 г.

половете⁷ или подобни планове, които дават възможност за адекватно докладване на нарушения и включват системи за наблюдение и оценка.

5) Приемане на многообразието

Основен принцип на европейското научноизследователско пространство е многообразието да се отчита в широкия му смисъл, който включва, наред с другото, пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, социално многообразие, увреждане, възраст, сексуална ориентация и борба с дискриминацията на всички основания. Работодателите и/или финансиращите организации следва да приемат многообразието сред своите изследователи, тъй като различният житейски опит добавя към изследователските проекти ценни гледни точки. Освен това многообразието сред участниците може да допринесе за резултатите от научните изследвания, които се прилагат за разнообразните общества, в които живеем, и ги обогатяват. Особено в сферата на науката е необходимо също да се признават несъзнателните предубеждения, например при наемането, повишаването и прегледа на задачите, и когато е възможно, тези предубеждения да се компенсират.

б) Изследователската професия

Всички изследователи, занимаващи се с разработването или създаването на нови знания, следва да бъдат признавани за професионалисти и третираны по подобаващ начин. Това следва да започне още в началото на тяхната кариера, независимо от сектора, в който работят, а именно на етапа след завършването на тяхното образование, и следва да включва всички нива, независимо от тяхната класификация на национално равнище (например служител, следващ за следдипломна квалификация, докторант, постдокторант, държавен служител).

Работодателите и финансиращите организации следва да насърчават и да подкрепят нелинейните и разнопосочни кариерни пътеки, т.е. пътеките, характеризирани се с географска, дисциплинарна, секторна и междуорганизационна мобилност (командироване на служители). Те следва също така да насърчават хибридни пътеки, съчетаващи едновременно различни сектори, които следва да се разглеждат наравно с линейните кариерни пътеки.

Професионално отношение

Изследователите следва да са запознати със стратегическите цели, от които се ръководи тяхната изследователска среда, и с механизмите за финансиране и следва да искат всички необходими одобрения, преди да започнат своите изследвания или да получат достъп до предоставените ресурси. Изследователите следва да полагат всички усилия, за да гарантират, че техните изследвания са от значение за обществото и не дублират ненужно изследвания, проведени преди това другаде.

Когато даден научноизследователски проект бъде забавен, преформулиран или завършен, за това следва да има ясна комуникация между изследователите и работодателите, финансиращите организации или научните ръководители; ако поради

⁷ Вж. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_bg и <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

някаква причина даден научноизследователски проект трябва да бъде прекратен по-рано или да бъде временно преустановен, за това следва да бъде съобщено.

Отговорност

Да бъде един изследовател отговорен, означава да поема отговорност за действията си, когато извършва научни изследвания. Изследователите трябва да съзнават, че са отговорни пред своите работодатели, финансиращи организации или други съответни публични или частни органи, както и от етична гледна точка — пред обществото като цяло. Изследователите, финансирани с публични средства, са отговорни и за ефикасното използване на парите на данъкоплатците. Ето защо те следва да се придържат към принципите на добро, прозрачно и ефикасно финансово управление и да сътрудничат при всеки оправомощен одит на техните научни изследвания, независимо дали се извършва от техните работодатели/финансиращите организации, или от комисии по етика. Това очакване изисква те да служат като примери за етично поведение за своите колеги и за обществото като цяло.

Методите за събиране и анализ на данни, крайните продукти и — когато е приложимо — подробностите за данните следва да са достъпни за вътрешна и външна проверка, когато е необходимо и когато бъдат изискани от съответните органи. Това е важно е също така с оглед данните да станат отворени и да се гарантира възпроизводимостта на резултатите.

7) Свободно движение на изследователи

Финансиращите организации и работодателите следва да насърчават свободното движение на изследователи и други специалисти в областта на научните изследвания, както и на научни знания и технологии, като същевременно се привличат талантите и се избягва потенциалното изтичане на таланти. Те следва да признават значимостта на географската, междуинституционалната, междусекторната, интердисциплинарната, трансдисциплинарната и виртуалната мобилност⁸ като важно средство за подобряване на знанията и професионалното развитие на всеки етап от кариерата на изследователя и напълно да оценяват и признават всякакъв опит, свързан с мобилност, в рамките на своята система за напредване в кариерата/оценка. Това изисква също така да бъдат въведени необходимите административни инструменти, които дават възможност за преносимост на безвъзмездните средства и на социалното осигуряване в съответствие с националното законодателство.

8) Устойчивост на научните изследвания

Изследователите, работодателите и финансиращите организации следва да насърчават устойчивото изпълнение на научноизследователските дейности в съответствие с Европейския зелен пакт, Програмата на ООН до 2030 г. и целите за устойчиво развитие. Изследователите следва да бъдат подкрепяни от институционална култура на устойчиво управление на научните изследвания, както и от обучение и наставничество въз основа на обмена на най-добри практики. Те следва да поемат инициативата при

⁸ Т.е. дистанционно сътрудничество чрез електронни мрежи и инфраструктури.

намаляването на въглеродните си емисии по начин, който дава положителен пример на останалите членове на научноизследователската общност.

Като отправна точка в това отношение може да се използва Зелената харта на действията „Мария Склодовска-Кюри“⁹, която Европейската комисия разработи в рамките на едноименните действия.

⁹ Зелена харта на действията „Мария Склодовска Кюри“: <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

СТЪЛБ 2 — ОЦЕНКА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ, НАБИРАНЕ, НАПРЕДВАНЕ В КАРИЕРАТА

1. ОЦЕНКА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ
2. НАБИРАНЕ
3. ПОДБОР
4. НАПРЕДВАНЕ В КАРИЕРАТА

Оценката на научните изследвания следва да гарантира равно признаване и възнаграждаване на кариерите на изследователите, независимо от сектора на заетост или дейност, и следва да се основава на безпристрастен подход въз основа на таланта. Справедливите политики за набиране и подбор на изследователите са от основно значение за постигането на отворен пазар на труда за изследователите и допринасят за напредъка на европейското научноизследователско пространство.

1) Оценка на изследователите¹⁰

Оценката на научните изследвания следва да осигурява възможност да се преценяват работата на изследователите, както и научните изследвания, за да се постигне най-високо качество и въздействие. Това изисква признаването на все по-разнообразни крайни продукти, дейности и практики в областта на научните изследвания, включително сътрудничество, свободно споделяне на крайните продукти, както и гарантиране на високи стандарти за интегритет на научноизследователската дейност. Ето защо оценката следва да се основава преди всичко на качествена оценка, ключова за която е партньорската проверка, подкрепена от отговорно използване на количествени показатели. Оценката следва да включва и по-широк набор от критерии за оценка, като например преподаване, управление и лидерство, научно ръководство, наставничество, оползотворяване на знанията, предприемачество и сътрудничество с промишлеността, работа в екип, услуги за обществото, запознаване на обществеността с достиженията на науката и взаимодействие с обществото, както и методологична точност и практики на отворената наука. Следва да се признава и приносът към иновациите, дължащ се на изобретения или разработки, особено при кандидати, които идват от промишлеността.

Работодателите и финансиращите организации следва да подкрепят система за оценка и възнаграждаване на изследователите, при която се отчита цялостното качество на въздействието на изследователите върху обществото, науката и иновациите, разнообразието на извършваните дейности, практиките на отворената наука и значимостта на географската, интердисциплинарната и междусекторната мобилност. Тази система следва:

- a) да се основава на качествена оценка от колеги и при нея следва да се използват отговорно количествени показатели;

¹⁰Споразумение за реформиране на оценката на научните изследвания (2022 г.): https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

- б) да възнаграждава качеството и различните потенциални въздействия, които извършваните от изследователите научни изследвания оказват върху обществото, науката и иновациите;
- в) да признава разнообразни крайни продукти (наред с другото, публикации, набори от данни, софтуер, методологии, протоколи, патенти), дейности (наред с другото, наставничество, научно ръководство, ръководни роли, предприемачество, управление на данни, партньорска проверка, преподаване, оползотворяване на знанията, сътрудничество между промишлеността и академичните среди, подкрепа за основано на факти разработване на политики, взаимодействие с обществото) и практики (наред с другото, обмен на знания и данни на ранен етап, открито сътрудничество), както и всички видове мобилност;
- г) да гарантира, че професионалната дейност на изследователите отговаря на високи стандарти за етика и интегритет, да възнаграждава подходящото провеждане на научните изследвания и да цени добрите практики, по-специално отворените практики за споделяне на резултатите от научните изследвания и методологиите, когато това е възможно;
- д) да използва критерии и процеси за оценка, които зачитат разнообразието от научноизследователски дисциплини и национални условия;
- е) да подкрепя многообразието от профили и кариерни пътеки на изследователите и да цени индивидуалния принос, но също така и ролята на екипите, съвместната работа и интердисциплинарността;
- ж) да гарантира равенство между половете, равни възможности и приобщаване.

За да се осигури съгласуваност при прилагането на тези принципи, работодателите и финансиращите организации следва да насърчават постоянното обучение на участниците в процеса на оценка и възнаграждаване.

2) Набиране

Работодателите и/или финансиращите организации следва да установят процедури за набиране и подбор, които да са открити¹¹, прозрачни и основани на качествата, без да се санкционират прекъсванията на кариерата или междусекторната мобилност. Тези процедури следва да са насочени към високи постижения, равенство между половете и многообразие, и да са съобразени с вида на обявената длъжност. Обявите следва да включват подробно описание на изискваните знания и компетентности, включително описание на условията на труд и правата, перспективите за кариерно развитие и информация за съответните срокове. Преди подбора кандидатите следва да бъдат информирани за процеса на набиране и критериите за подбор, броя на наличните работни места и перспективите за кариерно развитие.

Вариации в хронологичния ред на автобиографиите

Прекъсванията на кариерата или вариациите в хронологичния ред на автобиографиите не следва да се санкционират, а да се разглеждат като развитие на кариерата и

¹¹ Следва да се използват всички налични инструменти, включително международно или световно достъпните ресурси в интернет, като например портала EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

следователно като потенциално ценен принос за професионалното развитие на изследователите към кариерен път с много измерения. Ето защо на кандидатите следва да се позволява да подават автобиографии, които са подкрепени с документи и отразяват представителна извадка от постижения и квалификации, подходящи за работното място, за което кандидатстват.

Старшинство

Изискваните нива на квалификация следва да съответстват на потребностите на длъжността и да не се поставят като пречка за достъп. Оценката на квалификациите следва да се съсредоточава 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, следва да се насърчава и да се признава и моделът на професионалното развитие през целия живот.

3) Подбор

При процеса на подбор, който е част от набирането, следва да се отчита целият опит на кандидатите. Макар че акцентът се поставя върху цялостния им потенциал като изследователи, следва да се вземат предвид и тяхната креативност и равнище на независимост. Комисиите по подбора следва да обединяват разнообразни експертни познания, компетентности и опит, които са необходими за оценяването на съответния кандидат. Те следва да са съставени при адекватен баланс между половете и когато това е подходящо и осъществимо, следва да включват представители на различни сектори (публичния и частния) и различни дисциплини, както и на други държави. При възможност следва да се прилага широк спектър от процедури за подбор, като например оценка от външни експерти и присъствени и онлайн събеседвания. Членовете на комисиите по подбора следва да са преминали съответното обучение, по-специално за свеждане до минимум на основаните на пола или други възможни несъзнателни предубеждения. След процеса на подбор всички кандидати следва да бъдат информирани за силните и слабите страни на своите кандидатури.

Недискриминация

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да не дискриминират по никакъв начин изследователите въз основа на пол, възраст, етнически, национален или социален произход, религия или убеждения, сексуална ориентация, език, увреждания, политически убеждения, социални или икономически условия.

4) Напредване в кариерата

Работодателите и/или финансиращите организации следва да въведат за всички изследователи, включително и за старшите изследователи, системи за оценка с цел редовно и прозрачно оценяване на резултатите от тяхната професионална дейност от независима комисия (а при старшите изследователи — за предпочитане международна). Разнопосочната кариерна пътека, характеризираща се с географска, секторна и междуорганизационна мобилност, или хибридните пътеки,

характеризиращи се с едновременното съчетаване на сектори, заслужават пълно признаване и разглеждане наравно с линейната кариерна пътека.

Тези процедури за оценка следва да отчитат цялостния потенциал на изследователите, тяхната изследователска креативност, резултатите от изследователската им дейност (напр. публикации, данни, софтуер, модели, алгоритми, методи, протоколи, патенти, принос към политиката), техните дейности (напр. управление и лидерство, преподаване/провеждане на лекции, партньорска оценка, научно ръководство, наставничество, предприемачество, оползотворяване на знанията, национално или международно сътрудничество, административни задължения, услуги за обществото, запознаване на обществеността с достиженията на науката и взаимодействие с обществото), тяхното поведение при научните изследвания (напр. етика и интегритет, методологична точност, споделяне на знания и данни на ранен етап, открито сътрудничество) и тяхната мобилност, и следва да се взимат предвид във връзка с напредването в кариерата.

За да се укрепи кариерата в академичните среди, чак до висшите ръководни длъжности, е необходима прозрачна, структурирана, приобщаваща и равнопоставена по отношение на половете система за присъединяване към кариерата и напредване в нея¹². За тази цел на равнището на държавите членки и на занимаващите се с научни изследвания организации би могло да се обмисли приемането на системи, подобни на системите с постоянни работни места, при които изследователите да бъдат наемани на срочен договор с перспектива за назначаване на постоянна длъжност след получаването на положителна оценка.

Съавторство

Когато оценяват персонала си, институциите следва да имат положително отношение към съавторството като доказателство за гравивен подход към извършването на научни изследвания. Ето защо работодателите и/или финансиращите организации следва да разработват стратегии, практики и процедури, предоставящи на изследователите, включително и на онези, които са в началото на научноизследователската си кариера, необходимите рамкови условия, които да им позволяват да се ползват от правото си да бъдат признати, посочени и/или цитирани в зависимост от действителния си принос като съавтори на трудове, патенти и т.н. или да публикуват резултатите от собствената си изследователска дейност отделно от своя научен ръководител (своите научни ръководители).

Признаване на опит, свързан с мобилност

Всякакъв опит, свързан с мобилност, например престой в друга държава, в друг регион или в друга изследователска среда (публична или частна) или смяна на една дисциплина с друга или на един сектор с друг, независимо дали са част от първоначалното обучение на изследователя, или са се състояли на по-късен етап от научноизследователската кариера, или опитът, свързан с виртуална мобилност, следва да се считат за ценен принос към професионалното развитие на изследователя.

¹² Вж. проучването MORE 4 (2021 г.): https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

СТЪЛБ 3 — УСЛОВИЯ НА ТРУД И РАБОТНИ ПРАКТИКИ

1. УСЛОВИЯ НА ТРУД, ФИНАНСИРАНЕ И ЗАПЛАТИ
2. СТАБИЛНОСТ НА ЗАЕТОСТТА
3. ДОГОВОРНИ И ПРАВНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ
4. РАЗПРОСТРАНЕНИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

Подобряването на условията на труд на изследователите следва да бъде в основата на рамката на политиката на Съюза по отношение на научноизследователските кариери. В тази област се предлагат няколко действия, които следва да допринесат за стабилността на заетостта и за определянето на трудовите права и задължения на изследователите, да помагат на работодателите и финансиращите организации да развият научноизследователска култура, ориентирана към високи научни постижения, и да способстват за изграждането на процъфтяваща научноизследователска общност.

1) Условия на труд, финансиране и заплати

Работодателите и/или финансиращите организации следва да гарантират, че условията на труд на изследователите, включително на изследователите с увреждания, осигуряват, когато е целесъобразно, гъвкавостта и достъпността, които се считат за необходими за успешното провеждане на научни изследвания, в съответствие със съществуващото национално законодателство и с националните или секторните колективни трудови договори. Те следва да се стремят да осигуряват условия на труд, които позволяват на всички изследователи да съчетават личния и професионалния живот¹³. Особено внимание следва да се обръща, наред с другото, на гъвкавото работно време, работата на непълно работно време, дистанционната работа и творческия отпуск, както и на необходимите финансови и административни разпоредби, уреждащи подобни договорености. Работодателите следва да осигуряват работна среда, която насърчава психичното здраве и благосъстоянието на изследователите, включително подходящи процедури за предотвратяване и борба с насилието, основано на пола, в това число сексуалния тормоз.

Научноизследователска среда

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да гарантират, че се създава възможно най-стимулираща среда за изследователска дейност или обучение в сферата на изследователската дейност, която среда предлага подходящо оборудване, съоръжения и възможности, включително и за дистанционно сътрудничество посредством изследователски мрежи, както и че се осигурява най-високо равнище на здраве и безопасност в съответствие със съюзните, националните или секторните разпоредби. Финансиращите организации следва да гарантират, че се осигуряват достатъчно ресурси в подкрепа на договорената работна програма. Особено

¹³ Вж. SEC (2005) 260, „Жените и науката: високи постижения и иновации — равенство между половете в научната сфера“.

важно е да има квалифициран помощен персонал (напр. специалисти, включително управленски кадри и администратори на научни изследвания).

Оплаквания/жалби

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да установят, в съответствие с приложимите правила и разпоредби на националното, съюзното или международното право, подходящи процедури, евентуално под формата на безпристрастен омбудсман, който да се занимава с оплаквания/жалби на изследователи, включително и онези, които се отнасят до конфликти между научен ръководител (научни ръководители) и изследователи на първи етап (R1)/признати изследователи (R2). Тези процедури следва да осигуряват на всички изследователи поверителна и неофициална помощ при решаването на конфликти, спорове и жалби, свързани с работата, за да се насърчава справедливото и равноправно третиране в рамките на институцията и да се подобрява цялостното качество на работната среда.

Участие в управлението на организацията

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да признават за напълно основателно и дори желателно изследователите да са застъпени в съответните органи за информиране, консултиране и вземане на решения в институциите, за които работят, за да защитават и подкрепят своите индивидуални и колективни интереси като професионалисти и да допринасят активно за работата на институцията¹⁴.

Финансиране и заплати

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да гарантират, че независимо от своя статут, изследователите се ползват от справедливи и привлекателни условия на възнаграждаване (финансиране и/или заплати) с адекватно и равноправно социално осигуряване (включително обезщетения за болест и родителски обезщетения, пенсионни права и обезщетения за безработица, обезщетения за инвалидност и обезщетения за трудови злополуки и професионални болести) в съответствие със съществуващото национално законодателство и с националните или секторните колективни трудови договори. Това трябва да важи за изследователите на всички етапи от тяхната кариера, включително за изследователите на първи етап (R1), в съответствие с техния правен статут, резултати и ниво на квалификация и/или отговорности. Изследователите следва да бъдат информирани за своите права и задължения, за да разбират по какъв начин техните заплати се облагат с данък, и следва да получават прозрачна информация за правата на социална закрила, като например националните пенсионни права.

2) Стабилност на заетостта

¹⁴ Във връзка с това вж. също Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност — Съвместна декларация на Европейския парламент, Съвета и Комисията за представителството на работниците (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29).

Работодателите и/или финансиращите организации следва да предприемат решителни действия срещу несигурните условия на труд и за подкрепа на сигурността и стабилността на работните места, включително чрез ограничена максимална обща продължителност на назначаването на срочен договор и препоръки за максимален праг, съгласно който на срочни договори може да са най-много една трета от всички изследователи при даден работодател. Когато се изпълняват постоянни, дългосрочни или често повтарящи се научноизследователски задачи, подходящият инструмент следва да са постоянните или безсрочните договори.

Позиции за постдокторанти (R2)

Особен проблем в академичните среди представлява несигурността на заетостта. За да се противодейства на това положение и да се подкрепят сигурността и стабилността на работните места, институциите, назначаващи изследователи постдокторанти, следва да установят ясни правила и изрични насоки за набирането и назначаването на изследователи постдокторанти (R2), включително максималната продължителност и целите на тези назначения. В тези насоки следва да се взема предвид времето, прекарано на предишни назначения като постдокторант в други институции, и да се отчита, че статутът на постдокторант следва да е преходен, като основната цел е да се предоставят допълнителни възможности за професионално развитие в научноизследователската кариера в контекста на дългосрочни перспективи за кариера на срочен договор или на постоянно работно място.

3) Договорни и правни задължения

Изследователите на всички нива трябва да са запознати с националните, секторните или институционалните разпоредби, уреждащи условията на обучение и/или работа. Това включва разпоредбите относно правата върху интелектуалната собственост, както и изискванията и условията на всеки спонсор или всяка финансираща организация, независимо от характера на техния договор. Работодателят и финансиращите организации следва да предоставят копия от тези документи на английски език. Изследователите следва да се придържат към тези разпоредби, като представят изискваните резултати (напр. дисертационен труд, публикации, патенти, доклади, разработване на нови продукти и т.н.), както е постановено в условията на договора или в еквивалентен документ.

Изследователите следва винаги да се придържат към безопасни работни практики съгласно съответните национални или съюзни правни разпоредби, включително да вземат необходимите предпазни мерки по отношение на здравето и безопасността, както и за възстановяване след атаки срещу киберсигурността или сринове на информационните технологии, например като изготвят подходящи стратегии за създаване на резервни копия. Те следва също така да са запознати с действащите национални и съюзни правни изисквания за защита на данните и с изискванията за защита на поверителността и да предприемат необходимите стъпки, така че винаги да ги спазват.

4) Разпространение и използване на резултатите

Всички изследователи следва да практикуват отворена наука, за да гарантират, в съответствие с разпоредбите на своите договори, че резултатите от техните научни

изследвания се разпространяват, предоставят се със свободен достъп и се използват, напр. се съобщават, прехвърлят се към други изследователски среди или, по целесъобразност, се използват с търговска цел. От старшите изследователи се очаква да поемат инициативата да гарантират, че изследването е ползотворно и че когато възникне такава възможност, резултатите се използват за търговски цели или до тях се предоставя достъп на обществеността (или и двете).

В това отношение работодателите и финансиращите организации следва да улесняват изследователите, като им осигуряват обучение за придобиване на нужните умения, както и достъп до подходящо финансиране, инфраструктура и подкрепа. Работодателите и финансиращите организации следва да признават, да стимулират и да възнаграждават участието на изследователите в отворената наука, когато вземат решения във връзка с набиране на служители, напредване в кариерата и оценка на програми за финансиране.

Интелектуални активи, включително права върху интелектуална собственост

Работодателите и/или финансиращите организации следва да гарантират, че изследователите на всички етапи на кариерата получават адекватна компенсация за ползите, произтичащи от използването (ако има такава) на резултатите от техните научноизследователски и иновационни дейности, като когато е целесъобразно, се гарантира съвместна собственост върху правата върху интелектуална собственост, каквито са например авторските права. Работодателите и/или финансиращите организации следва да обърнат изрично внимание на този въпрос в своята стратегия за управление на интелектуалните активи и да публикуват тази стратегия. Стратегията за управление на интелектуалните активи следва да обхваща създаването, управлението, собствеността и използването на всички видове интелектуални активи (включително данни, ноу-хау, стандарти) и да подкрепя отворената наука.

В стратегията следва изрично да се посочват разпоредбите за собствеността и правата на достъп на изследователите и/или, когато е приложимо, на техните работодатели или други страни, включително партньори от промишлеността, както евентуално е предвидено в специални споразумения за сътрудничество или други видове споразумения¹⁵.

Взаимодействие с обществеността

Изследователите следва да гарантират, че тяхната изследователска дейност става достояние на обществото като цяло по начин, който позволява да бъде разбрана от неспециалисти, като така се подобрява разбирането на научните достижения от страна на обществеността. Прякото взаимодействие с гражданското общество и гражданите ще помогне на изследователите да разбират по-добре обществения интерес по отношение на приоритетите за научните изследвания, както и опасенията на обществото, и заедно с това в съответните случаи да оползотворяват потенциала за съвместно проектиране и съвместно създаване с обществото.

¹⁵ Допълнителни препоръки може да бъдат намерени в Препоръката на Комисията относно кодекс на добрите практики за управление на интелектуалните активи: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

СТЪЛБ 4 — НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ КАРИЕРИ И РАЗВИТИЕ НА ТАЛАНТИТЕ

1. ЗАЧИТАНЕ НА РАЗНООБРАЗНИ НАУЧНОИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ КАРИЕРИ
2. КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ И КОНСУЛТАЦИИ
3. НЕПРЕКЪСНАТО ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
4. НАУЧНО РЪКОВОДСТВО, НАСТАВНИЧЕСТВО

Научноизследователската общност е изключително разнообразна от гледна точка на талантите, уменията, компетентностите, способностите и функциите. Колкото повече се насърчават и развиват тези таланти, толкова по-добро е качеството на научните изследвания и толкова по-голямо е значението, което създадените знания имат за обществото. За да се поддържат компетентностите и на изследователите да се предостави широк спектър от възможности за кариера в публичния и частния сектор, е необходимо да се насърчават непрекъснатото професионално развитие и обучаването за придобиване на умения.

1) Зачитане на разнообразни изследователски кариери

Работодателите и/или финансиращите организации следва да признават, че изследователите може да имат много разнообразна кариера както в областта на научните изследвания, така и в рамките на други функции. Разнообразяването обикновено включва мобилност във всичките ѝ форми: международна/национална, междусекторна, междуинституционална, интердисциплинарна, трансдисциплинарна и виртуална мобилност. Това изисква оценка на качеството, основана в по-голяма степен на талантите и многообразието, насърчаване на отговорното използване на показатели, отчитане на разнообразните видове принос и тяхното потенциално въздействие, разнообразни дейности и практики, като преподаване и умения, партньорски оценки, управление на научните изследвания и лидерство, научно ръководство, наставничество, оползотворяване на знанията, предприемачество и сътрудничество с промишлеността, услуги за обществото, запознаване на обществеността с достиженията на науката и взаимодействие с обществото, методологична точност и практики на отворената наука, екипна наука, както и мобилност.

Работодателите и/или финансиращите организации следва да въведат мерки за запознаване на изследователите, и по-специално на тези, които се намират на ранен етап от своята кариера, с наличните възможности във всички съответни сектори, както и да насърчават култура на разнообразяване на кариерата с цел по-добро лично и професионално развитие. Това ще изисква предоставянето на консултантски и помощни услуги във връзка с кариерата, чрез които да се стимулират междусекторната, интердисциплинарната и географската мобилност, както и създаването и развиването на предприемачески дейности.

2) Кариерно развитие и консултации

Работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, следва да изготвят, за предпочитане в рамките на управлението на човешките ресурси, конкретна

стратегия за кариерно развитие на изследователите на всички етапи от тяхната кариера и независимо от вида на техните договори, включително и за изследователите на срочни договори. В този контекст изследователите следва да бъдат подпомагани да разработят индивидуален кариерен план, в който се определя какви обучения и научни изследвания са необходими за постигане на техните кариерни цели. Стратегията следва да включва наличието на наставници, които да оказват помощ и да дават насоки за личното и професионалното 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 са запознати с тези клаузи и договорености и да подхождат инициативно и отговорно към кариерното си развитие.

Работодателите и/или финансиращите организации следва да осигуряват или в съответните институции, или чрез сътрудничество с други структури, достъпно и актуално кариерно ориентиране и съдействие за намиране на работа, като предоставят информация, насоки и подкрепа за кариерното развитие както в рамките на съответната институция, така и извън нея. Тази възможност трябва да се предлага на изследователите на всички етапи от тяхната кариера и независимо от вида на техните договори.

3) Непрекъснато професионално развитие

Изследователите на всички етапи от кариерата следва активно да търсят и да получават от своя работодател или от финансиращата ги организация възможности да се усъвършенстват непрекъснато, като редовно актуализират и разширяват своите умения и компетентности. Това може да бъде постигнато по различни начини, включително, но не само, с помощта на формално обучение, семинари, конференции и електронно обучение или чрез сътрудничество в рамките на екипа и съответните мрежи. Особено внимание следва да се обръща на обучението на изследователите на първи етап (R1), по-голямата част от които са докторанти в началото на научноизследователската си кариера¹⁶.

Достъп до обучение в областта на научните изследвания и непрекъснато развитие

Работодателите и/или финансиращите организации следва да гарантират, че на всички изследователи на всеки етап от тяхната кариера и независимо от вида на техните договори се предоставя възможност за професионално развитие и за подобряване на пригодността им за заетост, като им се осигурява достъп до мерки за непрекъснато развитие на техните умения и компетентности. Работодателите и финансиращите организации следва да предприемат действия в подкрепа на разработването и предоставянето на целево обучение, включително под формата на микроудостоверения, за да се осигуряват възможности за повишаване на квалификацията и за преквалификация за изследователите с перспектива за учене през целия живот и да се насърчават междусекторната и интердисциплинарната мобилност. Тези мерки следва да се подлагат на редовна оценка от гледна точка на тяхната достъпност, възприемане и

¹⁶Вж. например Принципите за иновативно обучение на докторанти (2011 г.): https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf; Залцбургските принципи (2016 г.): https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf; Хановерските принципи (2022 г.): https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

ефективност за подобряването на компетентностите, уменията и пригодността за заетост.

Работодателите и финансиращите организации следва да отдават адекватно значение на необходимостта от насърчаване на предприемаческите компетентности на изследователите с цел да се даде възможност на тези, които поемат по предприемаческа кариерна пътека, да съчетаят своите способности за създаване на знания с умения за оползотворяване на знанията, благодарение на което иновативните идеи ще се превръщат във възможности за стопанска дейност и ще се стимулират иновациите и напредъкът.

Работодателите и финансиращите организации следва да предприемат стъпки, за да гарантират адаптирането на обучението на докторанти към оперативно съвместими кариери във всички съответни сектори и към практиката на отворената наука, включително като се използват Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp), както и всички други бъдещи инициативи, предприемани от Комисията с цел укрепване на трансверсалните умения на изследователите.

Валидиране на уменията

Като част от разширяването на набора от умения на изследователите работодателите и/или финансиращите организации следва да предвидят подходяща оценка на формалното и неформалното обучение, включително на уменията и обучението в работна среда, по-специално в контекста на международната и професионалната мобилност. Оценката следва да се извършва въз основа на хармонизирани критерии, по справедлив и прозрачен начин и в разумен срок.

Преподавателска дейност

Преподавателската дейност е основно средство за структуриране и разпространяване на знания и представлява ценна възможност в кариерната пътека на изследователите. При преподаването следва да се използват научните знания и да се насърчава интересът към научните изследвания сред студентите. Участието на изследователите в преподавателска дейност следва да се подкрепя и да се признава напълно, като в различните моменти от кариерата на съответния изследовател то може да е различно. Следва да се обръща специално внимание на изследователите, които се намират в началото на своята кариера, като се гарантира, че те получават подходяща подкрепа и че преподавателските отговорности (включително провеждане на лекции, провеждане на упражнения, научно ръководство, наставничество) са съвместими с техните научноизследователски дейности или обучение в областта на научните изследвания.

Работодателите и/или финансиращите организации следва да гарантират, че преподавателските задължения се възнаграждават адекватно и се вземат предвид в системите за оценка още от ранния етап на кариерата на изследователите. Следва също така да се гарантира, че времето, което старшите изследователи посвещават на обучението и наставничеството на изследователите на първи и втори етап (R1, R2), се отчита като част от техния ангажимент за преподаване. В рамките на първоначалното обучение и професионалното развитие на изследователите следва да се осигурява подходящо обучение за дейностите, свързани с преподаване.

4) Научно ръководство, наставничество

Тъй като науката по своята същност е съвместно начинание, от решаващо значение за работната среда в областта на научните изследвания е правилното управление на хора и екипи. Следва да се въведат необходимите обучения, инструменти и механизми за оценка, за да се гарантира, че старшите и водещите изследователи са в състояние да управляват своите служители и екипи по справедлив и недискриминационен начин, без основани на пола и други видове предубеждения, и могат да установяват ползотворни и основани на сътрудничество работни отношения със своите колеги. Това следва да допринесе за създаването на здравословна, справедлива и творческа среда, в която всеки отделен човек е уважаван, надлежно мотивиран и признан и в която общото му благосъстояние се повишава.

Работодателите и/или финансиращите организации следва да гарантират, че при изпълнение на професионалните си задължения изследователите на първи етап (R1) и признатите изследователи (R2) могат да се обръщат към лице или група лица, които са ясно определени, и да информират изследователите за това.

В тези договорености следва ясно да се посочва, че предложените научен ръководител или предложените научни ръководители притежават адекватно равнище на експертен опит в научното ръководство на изследователска дейност и разполагат с необходимото време и ангажираност, за да могат да оказват подходящо съдействие на обучаемия изследовател, и следва да се предвиждат необходимите процедури за оценка на напредъка и наблюдение на работата, както и необходимите механизми за обратна връзка.

Специални разпоредби за интегрирането, подкрепата за научните изследвания, кариерното развитие, наставничеството и благосъстоянието на изследователите, за комуникацията и решаването на конфликти, както и за обучението и професионалното развитие на научните ръководители са предвидени в Насоките за научно ръководство в рамките на действията „Мария Склодовска-Кюри“¹⁷. Тези насоки представляват набор от препоръки за физически лица и институции, които получават финансиране по линия на действията „Мария Склодовска-Кюри“. С насоките се насърчават ефективното научно ръководство, ефективното наставничество и подходящото кариерно ориентиране.

Взаимоотношения с научните ръководители

По време на обучението си изследователите следва да установят структурирани и систематични взаимоотношения със своя научен ръководител (своите научни ръководители) и представителя (представителите) на факултета/катедрата си и да могат да извлекат максимална полза от тези взаимоотношения. Освен това научните ръководители следва активно да подкрепят по-специално изследователите, които се намират в началото на своята кариера, като организират срещи за обратна връзка с тях и насърчават дейности за обучение, които са от значение за тяхната работа.

Това включва документиране на цялостния напредък на работата и на констатациите от научните изследвания, получаване на обратна връзка чрез доклади и семинари, прилагане на тази обратна връзка и работа в съответствие с договорените графици, ключови етапи, резултати и/или крайни продукти от научните изследвания.

¹⁷ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.

Старши изследователи

Старшите изследователи (R3 и R4) следва да посвещават специално внимание на многоаспектната си роля на научни ръководители, наставници, консултанти във връзка с кариерата, лидери, координатори на проекти, управленци или разпространители на научните достижения. Те следва да изпълняват тези задачи при спазване на най-високи професионални стандарти и да имат достъп до подходящо обучение. С оглед на ролята си на научни ръководители или на наставници на изследователите старшите изследователи следва да изграждат конструктивни и положителни взаимоотношения с изследователите на първи етап (R1) и признатите изследователи (R2), за да създават условия за ефективно предаване на познанието и за по-нататъшното успешно развитие на тяхната кариера. Това е изключително отговорна роля, която подпомага кариерното развитие на изследователите от профилите R1 и R2, като предава опита и ценностите в надеждна и поверителна среда.