



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2023. gada 6. decembrī
(OR. en)

15135/23
ADD 1

Starpiestāžu lieta:
2023/0285 (NLE)

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

LEĢISLATĪVIE AKTI UN CITI DOKUMENTI

Temats:	Pielikumi PADOMES IETEIKUMAM par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā
---------	--

I PIELIKUMS

R1–R4 profilu pētnieku amatu piemēri dažādos sektoros

Pienācīgi ņemot vērā valstu kompetences un nolūkā veicināt atsauču uz profiliem izmantošanu visos darba sludinājumos, kas konkrēti adresēti pētniekiem, šajā pielikumā sniegti piemēri katram sektoram, lai tādējādi pētnieku karjeras būtu salīdzināmas un savietojamas dažādās nodarbinātības jomās un valstīs.

Attiecīgajām vienībām būtu jāpatur prātā izpratne par termina “pētnieks” definīciju un tā profiliem, kā tas atspoguļots 1., 2., 5. un 6. ieteikumā.

1. tabula. Amatu piemēri Eiropas satvarā karjerai pētniecības jomā

R1 – pirmā posma pētnieks	R2 – atzīts pētnieks
<i>doctoral candidate</i>	<i>junior academic</i>
<i>junior academic</i>	<i>junior lecturer</i>
<i>junior research analyst</i>	<i>junior research analyst</i>
<i>junior research engineer</i>	<i>junior research engineer</i>
<i>junior researcher/scientist</i>	<i>junior researcher/scientist</i>
<i>junior scientific officer</i>	<i>junior scientific officer</i>
<i>research apprentice/intern</i>	<i>postdoctoral researcher</i>

R3 – pastāvīgs pētnieks	R4 – vadošais pētnieks
<i>accredited researcher</i>	<i>chief scientific officer</i>
<i>assistant professor</i>	<i>distinguished professor</i>
<i>associate professor</i>	<i>full professor</i>
<i>associate researcher</i>	<i>principal investigator</i>
<i>principal investigator</i>	<i>principal researcher/scientist</i>
<i>principal researcher/scientist</i>	<i>reader</i>
<i>reader</i>	<i>research fellow</i>
<i>research fellow</i>	<i>research professor</i>
<i>research specialist</i>	<i>research specialist</i>
<i>scientific councillor</i>	<i>scientific councillor</i>
<i>senior academic</i>	<i>senior academic</i>
<i>senior lecturer</i>	<i>senior lecturer</i>
<i>senior research and development associate</i>	<i>senior research and development associate</i>
<i>senior research engineer</i>	<i>senior research engineer</i>
<i>senior researcher/scientist</i>	<i>senior researcher/scientist</i>
<i>senior scientific officer</i>	<i>senior scientific officer</i>

Runājot par pētnieku amatu piemēriem, kas attiecībā uz R1–R4 profiliem uzskaitīti 1. tabulā, ir svarīgi norādīt sekojošo:

- minētais saraksts ar piemēriem nav izsmeļošs, un tas kalpo par norādi pētnieku amatu nosaukumu veidiem dažādos R1–R4 profilos un visos sektoros;
- piemēri ietver tikai amatu nosaukumus angļu valodā; tomēr tiek atzīts, ka amatu nosaukumi dažādās nozarēs un valstīs var atšķirties un ka amatu nosaukumi dažādās valodās būs atšķirīgi;
- atsevišķi pētnieku amati var parādīties vairākos R1–R4 profilos, un lēmums par profilu būs atkarīgs no neatkarības, pieredzes un atzīšanas līmeņa;
- galīgais lēmums par to, vai persona un amats ietilpst R1–R4 kategorijā, tiks pieņemts katrā gadījumā atsevišķi un būs atkarīgs no konkrētās personas un amata.

II PIELIKUMS

Eiropas pētnieku harta

Eiropas pētnieku harta ir principu kopums, kas veido pamatu pievilcīgu pētniecības karjeru veidošanai, lai atbalstītu pētniecības un inovācijas izcilību visā Eiropā. Eiropas pētnieku hartas (“Pētnieku harta”) uzmanības centrā ir pētnieku, darba devēju, finansētāju un politikas veidotāju tiesības un pienākumi; to veido 20 pamatprincipi. Tie ir iedalīti šādos četros pīlāros:

- a) ētika, integritāte, dzimumu līdztiesība un atvērtā zinātne;
- b) pētnieku novērtēšana, pieņemšana darbā un karjeras attīstība;
- c) darba nosacījumi un prakse;
- d) pētnieku karjeras un talantu attīstība.

Pētnieku harta ir vērsta uz visiem pētniekiem, pētniecību veicošajām nozarēm un attiecīgajām jumta organizācijām (ieinteresētajām personām). Tas ietver:

- a) pētniekus visās nozarēs (akadēmiskajā vidē, publiskajās un privātajās organizācijās, kuras veic pētniecību);

- b) pētnieku darba devējus publiskajā un privātajā sektorā;
- c) pētniecības un pētnieku finansētājus publiskajā un privātajā sektorā;
- d) politikas veidotājus, kuri izstrādā ar hartu saistītu politiku.

Tā ir vērsta uz pētniekiem visās disciplīnās, ieskaitot zinātni, tehnoloģiju, inženierzinātnes, matemātiku (*STEM*) un sociālās un humanitārās zinātnes. Tā aptver visa veida pētniecību – no progresīvās, mērķorientētās, stratēģiskās un lietišķās pētniecības līdz tirgum tuvajai.

1. PĪLĀRS – ĒTIKA, INTEGRITĀTE, DZIMUMU LĪDZTIESĪBA UN ATVĒRTĀ ZINĀTNE

- | | |
|----|----------------------------------|
| 1. | ĒTIKA UN PĒTNIECĪBAS INTEGRITĀTE |
| 2. | ZINĀTNISKĀS PĒTNIECĪBAS BRĪVĪBA |
| 3. | ATVĒRTĀ ZINĀTNE |
| 4. | DZIMUMU LĪDZTIESĪBA |
| 5. | DAUDZVEIDĪBAS PIENĒMŠANA |
| 6. | PĒTNIEKS |
| 7. | PĒTNIEKU BRĪVA APRITE |
| 8. | PĒTNIECĪBAS ILGTSPĒJA |

Šajā pīlārā ir apkopoti Pētnieku hartas pamatprincipi un apņemšanās atbalstīt pētniecības izcilību, kas šajā sakarā nozīmē labāko iespējamo pētniecības komandu un projektu izveides veicināšanu bez aizspriedumiem dzimuma un citos jautājumos. Paredzēts, ka šā pīlāra principi stiprinās atjauninātas Eiropas Pētniecības telpas ieceres pamatu un iedvesmos Eiropas pētniekus, pētnieku darba devējus, finansētājus un politikas veidotājus. Šo vērtību transversālā rakstura dēļ paredzams, ka tās tiks integrētas un ņemtas vērā pārējo principu īstenošanā.

1) Ētika un pētniecības integritāte¹

Pētniekiem būtu jāievēro stingras ētikas normas un darbs būtu jāveic godīgi, uzticami, objektīvi, neitrāli un neatkarīgi, atklātā saziņā, ar pienācīgu rūpību, taisnīgi un atbildīgi pret nākamajām paaudzēm zinātnē. Tas ir pamats atbildīgai un uzticamai pētniecībai bez nepamatotas ietekmes, ieskaitot ārēju iejaukšanos un interešu konfliktus. Tie ir priekšnoteikums izcilības sasniegšanai, un tas ir pamats pētnieku atbildībai nepieļaut aizspriedumus un metožu vienkāršošanu.

Pētniekiem būtu jāievēro atzītā ētikas prakse un attiecīgajai(-ām) nozarei(-ēm) atbilstošie ētikas pamatprincipi, kā arī ētikas normas, kas atspoguļotas dažādu valstu, nozaru vai iestāžu ētikas kodeksos.

¹ Pētniecības integritāte – Padomes secinājumi (pieņemti 2015. gada 1. decembrī) – Padomes dokuments 14853/15.

Par pētniecības integritāti pirmām kārtām atbildīgi ir paši pētnieki. Pētnieki būtu jāatbalsta ar tādu iestāžu pētniecības integritātes kultūru, kurā uz paraugprakses apmaiņas pamata tiek izstrādāti un ievēroti noteikumi, procedūras un vadlīnijas, kā arī nodrošinātas mācības un mentorēšana.

Lai veicinātu labu pētniecības praksi un pētniecības integritātes kultūru, visām iesaistītajām ieinteresētajām personām ir jāņem vērā vairāki aspekti, piemēram, pētniecības integritāte pētniecības vidē; mācības un spēju veidošana pētniecības integritātes jomā; pētniecības procesi un politika pētniecības integritātes nodrošināšanai; datu, publikāciju, izplatīšanas, recenzēšanas, izvērtēšanas un rediģēšanas politika. Tāpat būtu jāievieš mehānismi pētniecības pārkāpumu konstatēšanai, uzrādīšanai un reaģēšanai uz tiem.

Pētniekiem būtu jāizvairās no visiem plaģiātisma veidiem. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš kopīpašuma principiem, kad pētniecība notiek kopdarbā ar zinātniskajiem vadītājiem un/vai citiem pētniekiem (atbilstoši disciplīnai), kā arī noteikumiem par intelektuālo īpašumu. Tas būtu jāattiecina uz visiem pētniecības procesa posmiem, ieskaitot koncepcijas izveidi, finansējuma pieteikumu sagatavošanu un rezultātu izstrādi un iegūšanu. Vajadzība apstiprināt novērojumus, pierādot, ka rezultāti ir reproducējami, nebūtu uzskatāma par plaģiātismu, ar noteikumu, ka tiek sniegta nepārprotama atsauce uz apstiprināmajiem datiem.

Ētikas un integritātes vērtības ir ļoti svarīgas arī gadījumos, kad pētnieki pilda uzraudzības funkcijas. Šīs vērtības būtu jāpiemēro nekavējoties, lai nodrošinātu drošu, iekļaujošu un dzimumu ziņā līdztiesīgu pētniecības vidi visiem iesaistītajiem un jo īpaši gadījumos, kad notiek diskriminācija, seksuāla uzmākšanās vai morāla aizskaršana, rodas šķēršļi mācību vai pētniecības darbam vai tiek veikta datu vai rezultātu nepamatota piesavināšanās personīgā nolūkā.

2) Zinātniskās pētniecības brīvība

Zinātniskās pētniecības brīvība ir kopīga pamatvērtība un princips pētniecības sadarbībā Eiropas Pētniecības telpā un sadarbībā ar starptautiskiem partneriem. Pētniekiem savi pētījumi būtu jāorientē uz labumu cilvēcei un cilvēces zināšanu robežu paplašināšanu, vienlaikus baudot domas, uzskatu un vārda brīvību, brīvību definēt pētniecības jautājumus, brīvību identificēt problēmu risināšanas metodes, brīvību izvēlēties un attīstīt teorijas, brīvību apšaubīt vispārpieņemtus uzskatus un izvirzīt jaunas idejas, kā arī biedrošanās brīvību profesionālās vai reprezentatīvās akadēmiskajās struktūrās. Pētniekiem vajadzētu būt tiesībām izplatīt un publicēt savu pētījumu rezultātus, tostarp, izmantojot mācības un mācīšanu. Tomēr pētniekiem būtu jāapzinās šīs brīvības ierobežojumi, kas varētu izrietēt no konkrētiem pētījuma apstākļiem (ieskaitot uzraudzību/vadību/pārvaldību) vai juridiskiem vai operatīviem ierobežojumiem, piemēram, intelektuālā īpašuma tiesībām, budžeta vai infrastruktūras apsvērumiem.

3) Atvērtā zinātne

Pētniekiem būtu jāorientējas uz iesaisti visās atvērtās zinātnes¹ jomās, un šajā kontekstā viņiem būtu jāsaņem savu darba devēju un finansētāju atbalsts. Viņiem būtu atklāti jādalās ar sava darba rezultātiem, piemēram, izmantojot atvērtos un *FAIR* – atrodamus, piekļūstamus, savietojamus un atkalizmantojamus – datus, brīvi pieejamas publikācijas un atvērtu programmatūru, atvērtus modeļus un atvērtus algoritmus. Viņiem būtu jāveic pasākumi, lai nodrošinātu pētījumu rezultātu reproducējamību. Viņiem būtu jātiecas izmantot atvērtās zinātnes metodes un iesaistīties atklātā zinātniskajā recenzēšanā. Darba devējiem un finansētājiem būtu jāatbalsta patiesa atvērtās zinātnes kultūra visā Savienībā, jānodrošina tai vajadzīgie rīki un infrastruktūra un tā jāatalgo, tostarp, integrējot atvērtu piekļuvi zinātniskām publikācijām, pētniecības datiem un citiem pētniecības rezultātiem (proti, īstenojot principu “tik atvērti, cik iespējams, tik slēgti, cik vajadzīgs”) un izplatot un ieviešot atvērtās zinātnes principus un praksi, vienlaikus ņemot vērā atšķirības disciplīnu starpā un kultūras atšķirības, tai skaitā daudzvalodību, atbalstot atvērtās zinātnes prasmju attīstību un turpinot attīstīt un integrēt pamatā esošo digitālo infrastruktūru un pakalpojumus.

Amatierzinātne

Pētniekiem savos projektos būtu attiecīgā gadījumā pēc iespējas vairāk jāintegrē amatierzinātne. Tas nozīmē amatierzinātnieku iesaistīšanu pētniecības projektu koncepcijas un dizaina izstrādē un īstenošanā *STEM* un sociālo un humanitāro zinātņu (*SSH*) jomā. Tas ir ideāls veids, kā demokratizēt zinātni, vairot uzticību zinātnei un izmantot sabiedrības plašās zināšanas un spējas īstenot izcilu pētniecību un inovāciju.

¹ Pāreja uz atvērtās zinātnes sistēmu – Padomes secinājumi (pieņemti 2016. gada 27. maijā) – Padomes dokuments 9526/16.

4) Dzimumu līdztiesība

Visām ieinteresētajām personām būtu jāveicina dzimumu līdztiesība un dzimumu līdzsvars pētniecības komandās, vadības un lēmumu pieņemšanas struktūrās, darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas komitejās, kā arī konsultatīvajās grupās. Tas ietver dzimumu aspekta integrācijas veicināšanu pētniecības, pedagogijas un inovācijas saturā, lai uzlabotu radīto zināšanu zinātnisko kvalitāti, izcilību un sabiedrisko nozīmi. Dzimumu līdztiesības mērķis arī ir novērst ar dzimumu saistītu vardarbību un seksuālu uzmākšanos. Dzimumu līdztiesība būtu jāskata krustpunktu aspektā, kur pārklājas un savstarpēji viena otru pastiprina dažādas dzimumu un citu sociālo kategoriju un identitātes varas sistēmas. Piemēroti dzimumu līdztiesības veicināšanas mehānismi ir ilgtspējīgas institucionālas pārmaiņas, kas tiek īstenotas, izmantojot dzimumu līdztiesības¹ vai līdzīgus plānus, un kas nodrošina atbilstošu ziņošanu par pārkāpumiem un ietver uzraudzības un novērtēšanas sistēmas.

Darba un privātās dzīves līdzsvars ir būtisks elements organizācijas kultūras pārveidē, kuras mērķis ir veicināt dzimumu līdztiesību. Darba un privātās dzīves līdzsvars ir svarīgs gan sievietēm, gan vīriešiem, un tas paredz pienācīga atbalsta nodrošināšanu visiem darbiniekiem, lai viņi varētu attīstīt savu karjeru līdztekus personīgajiem pienākumiem, kas viņiem var būt ārpus darbavietas, tostarp aprūpes pienākumiem.

¹ Sk. Komisijas paziņojumu Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam” (COM(2020) 152 final).

5) Daudzveidības pieņemšana

Viens no Eiropas Pētniecības telpas pamatprincipiem ir daudzveidības ņemšana vērā plašā nozīmē, cita starpā ieskaitot dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, reliģiju vai ticību, sociālo daudzveidību, invaliditāti, vecumu, seksuālo orientāciju un visu veidu diskriminācijas novēršanu. Darba devējiem un finansētājiem būtu jāpieņem savu pētnieku vidū pastāvošā daudzveidība, jo atšķirīga dzīves pieredze sniedz vērtīgu pienesumu pētniecības projektos. Dalībnieku daudzveidība var arī veicināt pētniecības rezultātus, kas ir noderīgi un vērtīgi daudzveidīgajai sabiedrībai, kurā dzīvojam. Jo īpaši zinātnes jomā ir arī jāatzīst un, ja iespējams, jākompensē neapzināti aizspriedumi, piemēram, pieņemot cilvēkus darbā, paaugstinot viņus amatā un pārskatot darba uzdevumus.

6) Pētnieks

Visi pētnieki ir iesaistīti jaunu zinātnisko atziņu koncepcijas izveidē vai radīšanā, balstoties uz sākotnējām koncepcijām vai hipotēzēm. Pētnieki ir profesionāļi, kuru darbs būtu jānovērtē neatkarīgi no viņu darbības nozares. To būtu jāsāk darīt viņu profesionālās karjeras sākumā, proti, pēc augstākās izglītības iegūšanas, un visos līmeņos, neatkarīgi no viņu klasifikācijas valsts līmenī.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāsekmē un jāatbalsta tādu nelineāru un daudzveidīgu karjeras ceļu izvēle, kuri būtu jāsaprot kā karjeras ceļi, kam raksturīga ģeogrāfiskā, starpdisciplīnu, starpnozaru un starporganizāciju mobilitāte (piemēram, norīkošana). Viņiem arī būtu jāatbalsta hibrīdiski karjeras ceļi, kuros vienlaikus tiek apvienotas dažādas nozares un kuri būtu uzskatāmi par vienlīdzīgiem ar lineāriem karjeras ceļiem.

Profesionāla attieksme

Pētniekiem būtu jāpārzina stratēģiskie mērķi, kuri reglamentē viņu pētniecisko vidi un finansēšanas mehānismus, un būtu jācenšas saņemt visus vajadzīgos apstiprinājumus, pirms viņi uzsāk savu pētījumu vai sāk izmantot piešķirtos līdzekļus. Pētniekiem būtu jāpieliek visas pūles, lai nodrošinātu, ka viņu pētījumi ir būtiski sabiedrībai, ļaujot tai gūt labāku izpratni par pasauli, un bez vajadzības neatkārtot pētījumus, kas jau iepriekš ir veikti citviet. Tas ietver pētniecības rezultātu efektīvu valorizāciju.

Vajadzētu būt skaidrai saziņai starp pētniekiem un darba devējiem, finansētājiem vai zinātniskajiem vadītājiem, ja pētniecības projekts aizkavējas, tiek pārdefinēts vai pabeigts; ja pētniecības projekts jebkādu iemeslu dēļ ir priekšlaikus jāizbeidz vai jāaptur, par to būtu jāpaziņo.

Pārskatatbildība

Pārskatatbildība nozīmē atbildības uzņemšanos par savu rīcību, veicot pētniecību. Pētniekiem ir jāapzinās sava atbildība darba devēju, finansētāju vai citu saistītu publisko vai privāto organizāciju priekšā, kā arī, pamatojoties uz plašākiem ētikas apsvērumiem, sabiedrības priekšā. Pētnieki, kas tiek finansēti no publiskiem līdzekļiem, arī atbild par nodokļu maksātāju naudas efektīvu izlietošanu. Tāpēc viņiem būtu jāievēro pareizas, pārredzamas un efektīvas finanšu pārvaldības principi un jāsadarbojas visu to apstiprināto revīziju laikā, ko saistībā ar viņu pētījumiem veic vai nu viņu darba devēji/finansētāji, vai ētikas komitejas. Līdz ar to viņiem jābūtu ētiskas rīcības priekšzīme saviem kolēģiem un plašākai sabiedrībai.

Datu vākšanas un analīzes metodes, rezultāti un – attiecīgā gadījumā – ziņas par datiem būtu jādara pieejamas iekšējai un ārējai izpētei, ja tas ir nepieciešams un ja to lūdz atbilstošās iestādes. Tas arī ir svarīgi, lai dati būtu atvērti un palīdzētu nodrošināt rezultātu reproducējamību.

7) Pētnieku brīva aprīte

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāveicina pētnieku, zinātnisko atziņu un tehnoloģiju brīva aprīte, vienlaikus piesaistot talantus un izvairoties no iespējamās talantu aizplūšanas. Viņiem būtu jāapzinās ģeogrāfiskās, starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplinārās un pārdisciplinārās mobilitātes vērtība, kas ir svarīgs līdzeklis zināšanu un profesionālās izaugsmes sekmēšanai visos pētnieka karjeras posmos, un pilnībā jānovērtē un jāatzīst mobilitātes pieredze savas karjeras attīstības/novērtēšanas sistēmā. Ir pierādījies, ka virtuālā mobilitāte ir noderīgs resurss, un tā arī ir apsverama. Šim nolūkam ir arī jāievieš vajadzīgie administratīvie instrumenti, kas nodrošinātu gan dotāciju, gan sociālā nodrošinājuma nosacījumu pārnesamību saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

8) Pētniecības ilgtspēja

Pētniekiem, darba devējiem un finansētājiem būtu jāveicina pētniecības darbību ilgtspējīga īstenošana atbilstoši pašreizējām un turpmākajām politikas iniciatīvām, kas pieņemtas, lai nodrošinātu sabiedrības attīstību, tādām kā, piemēram, Eiropas zaļais kurss, ANO Programma 2030. gadam un ilgtspējīgas attīstības mērķi. Pētnieki būtu jāatbalsta ar ilgtspējīgas pētniecības vadības institucionālu kultūru, kā arī ar paraugprakses apmaiņā balstītām mācībām un mentorēšanu. Viņiem būtu jāuzņemas vadība oglekļa emisiju samazināšanā tā, lai radītu pozitīvu piemēru citiem pētniecības kopienā.

Kā atsaucies punktu var izmantot Marijas Sklodovskas-Kirī vārdā nosaukto darbību (*MSCA*) ietvaros izstrādāto Eiropas Komisijas “*MSCA* Zaļo hartu”.

2. PĪLĀRS – PĒTNIEKU NOVĒRTĒŠANA, PIEŅEMŠANA DARBĀ UN KARJERAS ATTĪSTĪBA

- | | |
|----|----------------------|
| 1. | PĒTNIEKU NOVĒRTĒŠANA |
| 2. | PIEŅEMŠANA DARBĀ |
| 3. | ATLASE |
| 4. | KARJERAS ATTĪSTĪBA |

Pētnieku novērtēšanā būtu jānodrošina pētnieku karjeru vienlīdzīga atzīšana un atalgošana neatkarīgi no nodarbinātības vai darbības jomas, un tai vajadzētu būt balstītai objektīvā, uz talantu orientētā pieejā. Taisnīgai pētnieku darbā pieņemšanas un atlases politikai ir fundamentāla nozīme, lai pētniekiem nodrošinātu atvērtu darba tirgu, sekmējot Eiropas Pētniecības telpas attīstību.

1) Pētnieku novērtēšana

Pētnieku novērtēšanā vajadzētu būt iespējai izvērtēt, kāds ir pētnieku un pētniecības sniegums, lai sasniegtu augstāko kvalitāti un ietekmi. Šajā nolūkā ir jāatzīst aizvien daudzveidīgākās darbības, prakse un pētniecības rezultāti. Līdz ar to novērtēšanas pamatā primāri vajadzētu būt kvalitatīvam vērtējumam, kurā centrāla nozīme ir zinātniskajai recenzēšanai un citu attiecīgu ekspertu recenzijām un kurš pamatots ar atbildīgi izmantotiem kvantitatīvajiem rādītājiem. Būtu arī jāatzīst ieguldījums inovācijā, sevišķi attiecībā uz kandidātiem, kuri nāk no rūpniecības vides.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāatbalsta pētnieku novērtēšanas un atalgošanas sistēma, kurā tiek ņemta vērā viņu ietekmes uz sabiedrību, zinātnei un inovāciju vispārējā kvalitāte, veikto darbību daudzveidība, atvērtās zinātnes prakse un ģeogrāfiskās, starpdisciplīnu un starpnozaru mobilitātes vērtība. Šādai sistēmai būtu:

- a) jābalstās kvalitatīvā un objektīvā līdzbiedru un attiecīgu ekspertu sniegtā vērtējumā, kas pamatots ar atbildīgi izmantotiem kvantitatīvajiem rādītājiem;
- b) jāatalgo par kvalitāti un pētniecības dažādo iespējamo ietekmi uz sabiedrību, zinātnei un inovāciju;

- c) jāatzīst rezultātu daudzveidība, tostarp publikācijas, datu kopas, programmatūra, metodes, protokoli, patenti, modeļi, teorijas, algoritmi, darbplūsmas, izstādes, stratēģijas un pienesumi politikai; darbību daudzveidība, tostarp mentorēšana, pētniecības uzraudzība, līderības loma, uzņēmējdarbība, *FAIR* datu pārvaldība (pēc principa atrodami, piekļūstami, savietojami un atkalizmantojami dati), zinātniskā recenzēšana, mācīšana, zināšanu valorizācija, rūpniecības un akadēmisko aprindu sadarbība, atbalsts uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai, mijiedarbība ar sabiedrību, pārvaldība un vadība, uzraudzība, komandas darbs, pakalpojumi sabiedrībai, zinātnes sakari un metodoloģiskā stingrība; kā arī prakses daudzveidība, tostarp atvērtā zinātne, savlaicīga zināšanu un datu apmaiņa un atvērta sadarbība papildus visai mobilitātes pieredzei, ieskaitot ģeogrāfisko, starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplināro un pārdisciplināro mobilitāti;
- d) jānodrošina, lai pētnieku darbība atbilstu augstiem ētikas un integritātes standartiem, lai tajā tiktu piemērota pienācīga pētniecības veikšana un tiktu augsti vērtēta laba prakse, tostarp atvērtā prakse pētījumu rezultātu un metožu kopīgošanai, kur viens tas ir iespējams;
- e) jāizmanto vērtēšanas kritēriji un procesi, kuros tiek ņemta vērā pētniecības disciplīnu un valstu apstākļu dažādība;
- f) jāveicina pētnieku profilu un karjeras ceļu daudzveidība un jānovērtē gan individuālais devums, gan komandu loma, sadarbības darbs un starpdisciplināritāte;

g) jānodrošina dzimumu līdzsvaru, dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgas iespējas un iekļautību.

Lai nodrošinātu šo principu saskaņotu īstenošanu, darba devējiem un finansētājiem būtu jāveicina nepārtrauktas mācības, kas paredzētas novērtēšanas un atalgošanas procesā iesaistītajiem dalībniekiem.

2) Pieņemšana darbā

Saskaņā ar akadēmiskās brīvības un iestāžu autonomijas principiem darba devējiem un finansētājiem tiek ieteikts izveidot tādas darbā pieņemšanas un atlases procedūras, kuras ir atvērtas, pārredzamas un balstītas nopelnos un kurās karjeras pārtraukumi vai nelineāri, daudzveidīgi un hibrīdiski karjeras ceļi netiek uzskatīti par mīnusu. Tām būtu jātiecas pēc izcilības, dzimumu līdztiesības, daudzveidības un vajadzētu būt pielāgotām izsludinātajam amatam. Sludinājumos būtu jāiekļauj izsmelošs vajadzīgo zināšanu un kompetenču apraksts, ieskaitot darba nosacījumu un tiesību, karjeras attīstības perspektīvu un laika grafika aprakstu. Pirms atlases kandidāti jāinformē par darbā pieņemšanas procedūru un atlases kritērijiem, brīvo vietu skaitu un karjeras attīstības perspektīvām. Komitejas locekļi būtu arī jāinformē un jāapmāca par taisnīgiem darbā pieņemšanas principiem.

Novirzes CV hronoloģijā

Karjeras pārtraukumi vai novirzes CV hronoloģijā nebūtu jāuzskata par mīnusu, bet jāuztver karjeras attīstības kontekstā un tādējādi kā potenciāli vērtīgs ieguldījums pētnieka profesionālajā izaugsmē, veidojot daudzpusīgu darba biogrāfiju. Tāpēc būtu jāļauj kandidātiem iesniegt dokumentāli pamatotus CV, kas reprezentatīvi atspoguļo veikumus un kvalifikācijas atbilstoši amatam, uz kuru tie pretendē.

Prasītajam kvalifikācijas līmenim vajadzētu būt saskaņā ar amata prasībām, nevis jārada šķēršļi pieņemšanai darbā. Vērtējot kvalifikāciju, būtu jāorientējas uz indivīda sasniegumiem, nevis uz apstākļiem, kādos viņš atradies, vai tās iestādes reputāciju, kurā kvalifikācija iegūta. Tā kā profesionālo kvalifikāciju var iegūt garas karjeras sākuma posmā, būtu jānovērtē un jāatzīst arī profesionālās izaugsmes gaita visas dzīves laikā.

3) Atlase

Darbā pieņemšanas ietvaros atlases procesā būtu jāņem vērā pilns kandidātu pieredzes spektrs. Galvenā uzmanība būtu jāpievērš viņu kopējam pētnieciskajam potenciālam, taču būtu jāņem vērā arī viņu radošās spējas, kas novērtētas, pamatojoties uz viņu inovatīvajām pētniecības metodēm, pieejām un rezultātiem, un neatkarības līmenis. Atlases komisijas locekļiem vajadzētu pārstāvēt dažādas kvalifikācijas, kompetenci un pieredzi, kas ir atbilstīga kandidāta novērtēšanai. Atlases komisijā jābūt arī pienācīgam dzimumu līdzsvaram un, ja tas ir atbilstoši un iespējami, jāiekļauj dažādu sektoru – publiskā un privātā – un disciplīnu pārstāvji – arī no citām valstīm. Kad vien iespējams, būtu jālieto dažādi atlases paņēmieni, piemēram, ārējo ekspertu vērtējums, pārrunas klātienē un tiešsaistē. Atlases komisiju locekļiem jābūt atbilstoši apmācītiem, sevišķi attiecībā uz to, kā novērst ar dzimumu saistītus aizspriedumus un citādus iespējamus neapzinātus aizspriedumus. Pēc atlases visi kandidāti būtu jāinformē par viņu pieteikuma stiprajām un vājajām pusēm.

Nediskriminēšana

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem pētniekus nevajadzētu diskriminēt dzimuma, vecuma, etniskās, valstiskās vai sociālās izcelsmes, reliģijas vai ticības, seksuālās orientācijas, valodas, invaliditātes, politisko uzskatu, sociālā vai ekonomiskā stāvokļa dēļ.

4) Karjeras attīstība

Darba devējiem un finansētājiem būtu jāievieš vērtēšanas/atestācijas sistēmas visiem pētniekiem, tai skaitā vecākajiem pētniekiem, kuras ļautu neatkarīgai – un vecāko pētnieku gadījumā, vēlams, starptautiskai – komisijai regulāri un pārredzami izvērtēt viņu pienākumu izpildi. Nelineārie un daudzveidīgi karjeras ceļi, kam raksturīga ģeogrāfiskā, nozaru un starporganizāciju mobilitāte, vai hibrīdiskie ceļi, kam raksturīga vienlaicīga darbība vairākos sektoros, ir pelnījuši tikt pilnībā atzīti un uzskatīti par vienlīdzīgiem ar lineāriem karjeras ceļiem – ar to jāsaprot karjera, kas virzās taisni no vienas amata vietas uz citu, parasti tajā pašā jomā vai disciplīnā.

Šādās vērtēšanas un novērtēšanas procedūrās pienācīgi būtu jāņem vērā pētnieku kopējais potenciāls, viņu pētnieciskais radošums, pētnieciskā darba rezultāti – piemēram, publikācijas, dati, programmatūra, modeļi, algoritmi, metodes, protokoli, patenti, pienesumi politikai –, viņu darbības – piemēram, pārvaldība un vadība, mācīšana/lekciju sniegšana, zinātniskā recenzēšana, uzraudzība, mentorēšana, uzņēmējdarbība, zināšanu valorizācija, sadarbība valsts vai starptautiskā mērogā, administratīvie pienākumi, pakalpojumi sabiedrībai, zinātnes sakari un mijiedarbība ar sabiedrību –, viņu uzvedība pētniecībā – piemēram, ētika un integritāte, metodoloģiskā stingrība, agrīnās zināšanas un datu kopīgošana, atvērtā sadarbība – un viņu mobilitāte, un šie aspekti būtu jāņem vērā viņu karjeras attīstības kontekstā.

Karjeru sekmēšanai akadēmiskajā vidē līdz pat augstākajiem amatiem ir nepieciešama pārredzama, strukturēta, iekļaujoša un abiem dzimumiem līdztiesīga karjeras attīstības un izaugsmes sistēma. Šajā nolūkā dalībvalstu un pētniecības organizāciju līmenī būtu jāapsver tādu pirmstenūras gaitai līdzīgu sistēmu izveide, kas jāsaprot kā definēti satvari, kuros noteikta termiņa darba līgumi pozitīva novērtējuma gadījumā paredz iespēju ieņemt pastāvīgu amatu.

Līdzautorība

Iestādēm, vērtējot personālu, līdzautorība būtu jāuzlūko pozitīvi kā pierādījums konstruktīvai pieejai pētījumu veikšanā. Tāpēc darba devējiem un finansētājiem būtu jāizstrādā stratēģija, prakse un procedūras, kas pētniekiem, tostarp pētniekiem, kuri sāk profesionālo darbību, radītu vajadzīgos pamatnosacījumus un tiesības tikt atzītiem, minētiem un/vai citētiem kā darbu, patentu utt. Līdzautoriem saistībā ar viņu faktisko ieguldījumu vai ļautu viņiem publicēt savu pētījumu rezultātus neatkarīgi no viņu zinātniskajiem vadītājiem. Tām būtu arī jāpiedāvā mācības un darbsemināri pētniekiem, jo īpaši pētniekiem karjeras sākumposmā, par ētisko autorības praksi, tostarp izpratni par individuālo ieguldījumu un viņu tiesībām un pienākumiem.

Mobilitātes pieredzes atzīšana

Jebkura atbilstīga mobilitāte, piemēram, uzturēšanās citā valstī/reģionā vai pētniecības vides – publiskajā vai privātajā sektorā – maiņa, vai pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu vai nu sākotnējo zinātnisko mācību posmā, vai arī vēlākā pētnieciskā darba karjeras posmā, kā arī virtuāla mobilitāte ir atzīstama par vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā.

3. PĪLĀRS – DARBA NOSACĪJUMI UN PRAKSE

- | | |
|----|--|
| 1. | DARBA NOSACĪJUMI, FINANSĒJUMS UN ALGAS |
| 2. | NODARBINĀTĪBAS STABILITĀTE |
| 3. | LĪGUMSAISTĪBAS UN JURIDISKĀS SAISTĪBAS |
| 4. | REZULTĀTU IZPLATĪŠANA UN IZMANTOŠANA |

Pētnieku darba nosacījumu uzlabošanai jābūt par pamatu Savienības politikas satvaram karjerai pētniecības jomā. Šajā jomā tiek ierosinātas vairākas darbības, lai atkarībā no valsts tiesību aktiem un apstākļiem veicinātu nodarbinātības stabilitāti un pētnieku darba ņēmēju tiesību un pienākumu definēšanu. Tiek uzsvērti arī nepieciešamība darba devējiem un finansētājiem attīstīt uz pētniecības izcilību orientētu pētniecības kultūru un sekmēt pētnieku kopienas uzplaukšanu.

1) Darba nosacījumi, finansējums un algas

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, lai pētnieku, tostarp pētnieku invalīdu, darba nosacījumi attiecīgā gadījumā nodrošinātu pietiekamu elastību un pieejamību, kas uzskatāma par būtisku sekmīgai pētījumu norisei saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību aktiem un apstākļiem un valsts vai nozares darba koplīgumiem. Tiem būtu jātiecas nodrošināt tādus darba nosacījumus, kas ļauj savienot privāto dzīvi, ģimeni, aprūpi, veselību, drošību un vispārējo labbūtību, neskarot karjeru pētniecības jomā. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš arī elastīgam darba laikam, nepilna laika darbam, attālinātajam darbam un akadēmiskajiem atvaļinājumiem, kā arī tādai praksei vajadzīgajam finansiālam un administratīvam nodrošinājumam. Darba devējiem būtu jānodrošina darba nosacījumi un vide, kas veicina pētnieku garīgo veselību un fizisko labbūtību, tostarp attiecīgas procedūras dzimumu vardarbības, arī seksuālas uzmākšanās, novēršanai un apkarošanai.

Pētniecības vide

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, ka tiek izveidota visveicinošākā pētniecības vai zinātniskās izglītības vide, kurā ir nodrošinātas atbilstošas iekārtas, aprīkojums un iespējas, arī attālinātai kopdarbībai pētniecības tīklos, un augstākā līmeņa veselības aizsardzība un drošība atbilstoši Savienības, valsts vai nozares regulējumam. Finansētājiem būtu jānodrošina, lai apstiprinātajai darba programmai tiktu piešķirti atbilstoši resursi. Jo īpaši ir svarīgi nodrošināt kvalificētu atbalsta personālu, piemēram, pētniecības vadītājus un administratorus.

Sūdzības/apelācijas

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem saskaņā ar attiecīgajiem valsts, Savienības vai starptautiskajiem tiesību aktiem un noteikumiem būtu jāizveido attiecīgas procedūras, iespējams, ieceļot objektīvu ombudu, pētnieku sūdzību/apelāciju izskatīšanai, tai skaitā tādu, kas skar strīdus starp zinātniskajiem vadītājiem un pirmā posma (R1) / atzītiem (R2) pētniekiem. Šādām procedūrām vajadzētu nodrošināt konfidencialu un neformālu palīdzību visam pētniecības personālam ar darbu saistītu konfliktu, strīdu un sūdzību risināšanā ar nolūku veicināt taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi iestādē un uzlabot vispārējos darba nosacījumus un atmosfēru.

Līdzdalība organizācijas pārvaldībā

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem būtu jāuztver kā pilnībā pamatota un pat vēlama pētnieku pārstāvība iestādes, kurā tie strādā, attiecīgajās informatīvajās, konsultatīvajās un lēmēj institūcijās, aizstāvēt un veicinot savas individuālās un kolektīvās intereses un aktīvi iesaistoties iestādes darbā.

Finansējums un algas

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina pētniekiem neatkarīgi no to statusa taisnīgi un pievilcīgi atlīdzības – finansējuma un algas – nosacījumi ar atbilstošu un līdzvērtīgu sociālo nodrošinājumu – tai skaitā slimības, veselības aprūpes un vecāku pabalsti, pensiju tiesības un bezdarbnieka pabalsti, vecuma pabalsti un apgādnieka zaudējuma pabalsti, invaliditātes pabalsti un ar negadījumiem darbā un arodslimībām saistīti pabalsti saskaņā ar spēkā esošajiem valsts tiesību aktiem un valsts vai nozares darba koplīgumiem. Tas būtu jāattiecina uz pētniekiem visos karjeras posmos, tai skaitā pirmā posma pētniekiem (R1), atbilstoši viņu juridiskajam statusam un kvalifikācijas un atbildības līmenim. Pētnieki būtu jāinformē par viņu tiesībām un pienākumiem attiecībā uz to, kā viņu darba alga tiek aplikta ar nodokļiem, un viņiem būtu jāsniedz pārredzama informācija par tādām sociālās aizsardzības tiesībām kā valsts pensiju tiesības.

2) Nodarbinātības stabilitāte

Darba devējiem un finansētājiem būtu jārīkojas izlēmīgi, lai novērstu nestabilitāti un veicinātu darbavietas drošību un stabilitāti. Tas pēc brīvprātības principa varētu ietvert maksimālā robežlieluma noteikšanu attiecībā uz terminētu līgumu skaitu katrai organizācijai kopējos pētnieku cilvēkresursos. Pastāvīgu, ilgtermiņa vai bieži atkārtotu pētniecības uzdevumu gadījumā kā attiecīgais instruments tiek ieteikti pastāvīgi vai beztermiņa darba līgumi. Pētniekiem, kuri strādā ar terminētu līgumu, vajadzētu būt pieejai konkrētiem karjeras attīstības un konsultāciju pakalpojumiem, lai nodrošinātu karjeras nepārtrauktību.

Pētnieki karjeras sākumposmā (R1–R2)

Nodarbinātības nestabilitāte ir īpaši svarīgs jautājums akadēmiskajā vidē. Lai šo situāciju novērstu, tiek ieteikts saskaņā ar valsts tiesību aktiem un apstākļiem īstenot konkrētus pasākumus, ar kuriem atbalsta pētniekus karjeras sākumposmā, lai pirmās pakāpes pētniekiem (R1) nodrošinātu sociālo aizsardzību un darba nosacījumus, kas piemērojami pētniekiem citos karjeras posmos, un adekvātus ienākumus, veicinātu sākumposmā esošo pētnieku iesaistīšanos pētniecības grupās, novērstu to, ka tiek prasīts veikt ar viņu zinātniskajām mācībām nesaistītus uzdevumus, un atzītu starpiestāžu, starpnozaru, starpdisciplīnu un ģeogrāfisko mobilitāti, tostarp virtuālo mobilitāti. Turklāt iecelēj institūcijām būtu jānosaka skaidri noteikumi un skaidras pamatnostādnes atzītu pētnieku (R2) pieņemšanai darbā un iecelšanai amatā, tostarp minētās iecelšanas mērķis un maksimālais amata ieņemšanas ilgums. Šādās pamatnostādnēs būtu jāņem vērā laikposms, kuru persona agrākos pēcdoktorantūras amatos pavadījusi citās iestādēs, un tas, ka pēcdoktorantūras statusam vajadzētu būt pārejošam ar galveno mērķi sniegt papildu profesionālās izaugsmes iespējas ilgākā pētnieka karjeras perspektīvā ar terminētu līgumu vai tenūru.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jādara viss iespējamais, lai agrīnā karjeras posmā esošus pētniekus informētu par karjeras iespējām akadēmiskajās aprindās un ārpus tām, piedāvājot plašu profesionālo izaugsmi, jo īpaši R2 posmā, pārredzamākas un paredzamākas karjeras iespējas un mācīšanās iespējas darbavietā dažādās nozarēs.

3) Līgumsaistības un juridiski pienākumi

Pētniekiem visos līmeņos būtu jāpārzina valsts, nozares vai iestādes noteikumi, kas attiecas uz mācībām un darba nosacījumiem. Tas attiecas arī uz intelektuālā īpašuma aizsardzības normām, kā arī uz sponsoru vai finansētāju izvirzītajām prasībām un nosacījumiem neatkarīgi no līguma veida. Darba devējiem un finansētājiem būtu jāizsniedz minēto dokumentu kopijas angļu valodā. Pētniekiem būtu jāievēro minētie noteikumi, iesniedzot prasītos rezultātus, piemēram, disertāciju, publikācijas, patentus, ziņojumus, jaunas izstrādes utt., kā tas noteikts līgumu vai ekvivalentu dokumentu noteikumos.

Ņemot vērā pieaugušo uzmanību, kas pievērsta zināšanu drošībai, pētniekiem vienmēr būtu jāievēro droša darba prakse saskaņā ar attiecīgajiem valsts un Savienības tiesību aktiem, tostarp veicot vajadzīgos veselības aizsardzības un drošības pasākumus, kā arī pasākumus kibernetizācijas un informācijas tehnoloģijas starpgadījumu seku novēršanai, piemēram, izveidojot atbilstošas rezerves kopiju uzglabāšanas stratēģijas. Viņiem arī būtu jāpārzina spēkā esošo valsts un Savienības tiesību aktu prasības datu aizsardzības un konfidencialitātes aizsardzības jomās, kā arī jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās vienmēr izpildītu.

4) Rezultātu izplatīšana un izmantošana

Visiem pētniekiem būtu jāpraktizē atvērtā zinātne, lai saskaņā ar savām līguma saistībām nodrošinātu, ka viņu pētījumu rezultāti tiek izplatīti, padarīti brīvi pieejami un izmantoti, piemēram, paziņoti, novadīti citās pētniecības vidēs un atbilstošos gadījumos komercializēti. Vecākajiem pētniekiem vajadzētu rādīt priekšzīmi, nodrošinot, ka viņu pētījumi dod rezultātus un rezultāti vai nu tiek izmantoti komerciāliem mērķiem, un/vai darīti pieejami sabiedrībai, kad vien paveras tāda iespēja.

Darba devējiem un finansētājiem šajā ziņā būtu jāsniedz atbalsts pētniekiem, nodrošinot attiecīgas apmācības un piekļuvi atbilstošam finansējumam, infrastruktūrai un atbalstam. Darba devējiem un finansētājiem pētnieku iesaiste atvērtās zinātnes praksēs būtu jāatzīst, jāstimulē un jāatalgo darbā pieņemšanas, karjeras attīstības un finansēšanas programmu novērtēšanas ietvaros.

Intelektuālais īpašums, ieskaitot intelektuālā īpašuma tiesības

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, lai pētnieki visos karjeras posmos saņemtu pienācīgu atbildību par ieguvumiem, kas izriet no viņu pētniecības un inovācijas darbību rezultātu izmantošanas – ja tādi ir –, nepieciešamības gadījumā garantējot ar intelektuālā īpašuma tiesībām saistītu līdzatbildību, piemēram, autortiesības. Darba devējiem un finansētājiem šis jautājums būtu skaidri jāiestrādā savā intelektuālā īpašuma pārvaldības stratēģijā, un šai stratēģijai vajadzētu būt publiski pieejamai. Intelektuālo aktīvu pārvaldības stratēģijā būtu jāaptver visu veidu intelektuālā īpašuma – ieskaitot zinātniski recenzētas publikācijas, datus, zinātnību, standartus – radīšana, pārvaldība, īpašumtiesības un izmantošana, kā arī jāatbalsta atvērtās zinātnes prakses.

Stratēģijā būtu skaidri jāatsaucas uz īpašumtiesību noteikumiem un piekļuves tiesībām pētniekiem un/vai attiecīgos gadījumos – viņu darba devējiem vai citām pusēm, tai skaitā nozares partneriem rūpniecībā, – kuras var būt noteiktas konkrētu kopdarbības vai citu veidu līgumu ietvaros.

Saikne ar sabiedrību

Pētniekiem vajadzētu nodrošināt, ka viņu pētījumi tiek darīti zināmi plašākai sabiedrībai tādā veidā, lai tos varētu saprast nespeciālisti, līdz ar to uzlabojot sabiedrības izpratni par zinātni. Tieša saikne ar pilsonisko sabiedrību un iedzīvotājiem palīdzēs pētniekiem labāk izprast sabiedrības interesi par pētniecības prioritātēm un sabiedrību uztraucošos jautājumus, kā arī attiecīgos gadījumos izmantot sabiedrības līdzizstrādes un līdzradīšanas potenciālu.

4. PĪLĀRS – PĒTNIEKU KARJERAS UN TALANTU ATTĪSTĪBA

- | | |
|----|--|
| 1. | DAUDZVEIDĪGU PĒTNIECĪBAS KARJERU NOVĒRTĒŠANA |
| 2. | KARJERAS ATTĪSTĪBA UN KONSULTĀCIJAS |
| 3. | PASTĀVĪGA PROFESIONĀLĀ IZAUGSME |
| 4. | UZRAUDZĪBA UN MENTORĒŠANA |

Pētniecības kopiena ir daudzveidīga talantu, prasmju, kompetences, spēju un lomu ziņā. Jo vairāk šie talanti tiek veicināti un attīstīti, jo kvalitatīvāka pētniecība un sabiedriski noderīgākas radītās zināšanas. Lai uzturētu pētnieku kompetenci un nodrošinātu viņiem plašu karjeras iespēju klāstu publiskajā un privātajā sektorā, ir jāsekmē pastāvīga profesionālā izaugsme un mācības.

1) Daudzveidīgu pētniecības karjeru novērtēšana

Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu apzināties, ka pētniekiem var būt ļoti daudzveidīgas karjeras gan pētniecībā, gan citās funkcijās. Daudzveidība parasti ietver visu veidu mobilitāti: valsts mērogā un starptautiski, starpnozaru, starpiestāžu, starpdisciplīnu un pārdisciplīnu, un virtuālo mobilitāti. Tādēļ kvalitātes novērtēšanai jābūt vairāk balstītai uz talantu un jāņem vērā daudzveidība, veicinot rādītāju atbildīgu izmantošanu, ņemot vērā daudzveidīgu pienesumu un tā iespējamo ietekmi, dažādas darbības un prakses, piemēram, mācīšanu un prasmes, zinātnisko recenzēšanu, pētniecības pārvaldību un vadību, uzraudzību, mentorēšanu, zināšanu valorizāciju un tehnoloģiju nodošanas darbības, uzņēmējdarbību un kopdarbību ar rūpniecību, izveidojot uz faktiem balstītas politikas veidošanas darbības, zinātnes sakarus un mijiedarbību ar sabiedrību, kā arī atvērtās zinātnes prakses, zinātni komandā un mobilitāti.

Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu ieviest pasākumus, kuru ietvaros pētnieki, sevišķi pētnieki karjeras sākumposmā, tiek informēti par visās attiecīgajās nozarēs pieejamajām iespējām, un veicināt karjeras dažādošanas kultūru pilnvērtīgākai personīgajai un profesionālajai izaugsmei. Tam ir nepieciešami karjeras konsultāciju, mentorēšanas un atbalsta pasākumi, lai stimulētu starpnozaru, starpdisciplināro un ģeogrāfisko mobilitāti, kā arī izveidotu un attīstītu uzņēmējdarbību.

2) Karjeras attīstība un konsultācijas

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem jāizveido, vēlams, personāldaļu darba ietvaros, konkrēta profesionālās karjeras izaugsmes stratēģija pētniekiem visos to profesionālās karjeras posmos, nešķirojot tos pēc līgumattiecību veidiem un ieskaitot pētniekus, kam ir terminēts līgums. Šajā kontekstā pētniekiem būtu jāsniedz atbalsts individuālās karjeras plāna izstrādē, lai identificētu karjeras mērķu sasniegšanai vajadzīgās mācības un pētījumus. Tajā būtu jāparedz mentori, kuru uzdevums ir atbalstīt un sniegt padomu pētniekiem viņu individuālās un profesionālās attīstības jomā, tādējādi viņus motivējot un mazinot viņu nedrošību par viņu profesionālo nākotni. Visi pētnieki būtu jāiepazīstina ar šiem noteikumiem un kārtību, un viņiem vajadzētu būt proaktīviem un uzņemties atbildību par savas karjeras attīstību.

Darba devējiem un finansētājiem vai nu attiecīgajās iestādēs, vai kopdarbībā ar citām struktūrām vajadzētu nodrošināt pieejamas un mūsdienīgas karjeras konsultācijas un darbā iekārtošanas pakalpojumus, sniedzot informāciju, ieteikumus un atbalstu karjeras attīstībai gan attiecīgajā iestādē, gan ārpus tās. Šie pakalpojumi būtu jāsniedz pētniekiem visos karjeras posmos neatkarīgi no viņu darba tiesisko attiecību situācijas.

3) Pastāvīga profesionālā izaugsme

Pētniekiem visos karjeras posmos vajadzētu proaktīvi meklēt iespējas pastāvīgi sevi pilnveidot, regulāri atjauninot un paplašinot savas prasmes un kompetences un darba devējam/finansētājam viņiem būtu jādod šīs iespējas. To var panākt vairākos veidos, tai skaitā, bet ne tikai, formālās mācībās, semināros, konferencēs un e-mācībās vai sadarbojoties komandā un attiecīgos tīklos. Īpaša uzmanība būtu jāvelta pirmā posma pētnieku (R1) mācīšanai, no kuriem lielākā daļa ir doktoranti pētniecības karjeras sākumposmā.

Zinātnisko mācību pieejamība un pastāvīga izaugsme

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā viņu profesionālās karjeras posmā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejami pasākumi savu prasmju un kompetenču attīstīšanai, kas viņiem dotu iespēju profesionāli attīstīties un uzlabot savu iespēju tikt nodarbinātiem. Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu rīkoties, lai atbalstītu mērķorientētu mācību izstrādi un veicinātu pētniekiem sniegtu prasmju pilnveides un pārkvalifikācijas iespējas mūžizglītības perspektīvā un veicinātu starpnozaru un starpdisciplināro mobilitāti. Regulāri būtu jāizvērtē šādu pasākumu pieejamība, apjoms un efektivitāte zināšanu, kompetenču un nodarbināmības uzlabošanā.

Darba devējiem un finansētājiem būtu pienācīgi jānovērtē nepieciešamība veicināt pētnieku uzņēmējdarbības prasmes, lai pētnieki, kuri izvēlas uzņēmēja karjeras ceļu, spētu apvienot savas zināšanu radīšanas spējas ar efektīvu zināšanu valorizāciju, novatoriskas idejas pārvēršot uzņēmējdarbībā un veicinot inovāciju un progresu.

Darba devējiem un finansētājiem vajadzētu rīkoties, lai nodrošinātu, ka doktorantūras studijas ir pielāgotas visās attiecīgajās nozarēs savietojamām karjerām un atvērtās zinātnes praksei, tostarp, izmantojot Eiropas kompetences satvaru pētniekiem (*ResearchComp*), Inovatīvas doktorantūras principu, Eiropas Rīcības kodeksu par pētniecības integritāti un citas turpmākas iniciatīvas, kas vērstas uz pētnieku transversālo prasmju nostiprināšanu.

Prasmju validācija

Pētnieku prasmju paplašināšanas ietvaros darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, ka tiek pienācīgi novērtētas un izvērtētas formālās un neformālās mācības, tostarp mācības un prasmju apguve darbavietā, it īpaši starptautiskās, starpnozaru un starpdisciplinārās mobilitātes kontekstā. Novērtēšana būtu jāveic godīgi, pārredzami un saprātīgā termiņā.

Mācīšana

Mācīšana ir nozīmīgs zināšanu sistematizācijas un izplatīšanas veids, un tā ir vērtīga iespēja pētnieka karjerā. Mācīšanā būtu lietderīgi jāizmanto zinātniskās atziņas un jāveicina studentu interese par pētniecību. Pētnieku iesaiste mācīšanā būtu pilnībā jāatbalsta un jāatzīst, turklāt šī iesaiste dažādos karjeras posmos var mainīties. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš pētniekiem karjeras sākumposmā, nodrošinot viņiem atbilstošu atbalstu, kā arī to, lai mācīšanas pienākumi – tostarp lekciju lasīšana, mācību konsultācijas, uzraudzība un mentorēšana – būtu savietojami ar viņu pētniecības darbībām vai pašu mācībām pētniecībā.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, ka jau pētnieka karjeras sākumposmā pedagoģiskais darbs tiek pienācīgi atalgots un ņemts vērā novērtēšanas/atestācijas sistēmās. Būtu arī jānodrošina, ka laiks, ko augstākā līmeņa darbinieki velta karjeras sākumposmā esošo pētnieku (R1, R2) apmācīšanai un mentorēšanai, tiek ieskaitīts mācīšanas pienākumu izpildē. Pētnieku sākotnējā apmācīšanā un profesionālajā sagatavošanā būtu jāiekļauj piemērotas mācības attiecībā uz mācīšanu un individuālo apmācību.

4) Uzraudzība un mentorēšana

Pareizai personāla un komandas vadībai ir būtiska nozīme pētniecības darba vidē, jo zinātne pēc būtības ir kopdarbs. Būtu jāievieš vajadzīgās mācības, rīki un novērtēšanas mehānismi, lai nodrošinātu, ka vecākie un vadošie pētnieki savus darbiniekus un komandas vada taisnīgā un nediskriminējošā veidā, bez aizspriedumiem, kas saistīti ar dzimumu, vai citu veidu aizspriedumiem – piemēram, saistītiem ar reliģiju, seksuālo orientāciju, rasi, etnisko piederību, sociālekonomisko stāvokli u. c. – un veido auglīgas un uz sadarbību vērstas darba attiecības ar saviem kolēģiem. Tam vajadzētu veicināt veselīgu, taisnīgu, radošu vidi, kur ikviens indivīds tiek cienīts, pienācīgi motivēts, atzīts un kur tiek sekmēta viņa labbūtība.

Darba devējiem un finansētājiem būtu jānodrošina, lai būtu skaidri norādīta persona, pie kuras pirmā posma (R1) vai atzīts (R2) pētnieks var vērsties saistībā ar savu pienākumu izpildi, un lai pētnieki būtu par to attiecīgi informēti.

Veicot šādus pasākumus, būtu skaidri jānosaka, ka ieteiktajam zinātniskajam vadītājam jābūt pietiekami kvalificētam uzņemties zinātnisko vadību un viņam jāpietiek laika un apņemšanās sniegt iesācējam atbilstošu atbalstu, turklāt viņiem būtu jānodrošina vajadzīgās progresa uzraudzības un vērtēšanas procedūras, kā arī vajadzīgie atgriezeniskās saites mehānismi.

Specifiski noteikumi par pētnieku integrāciju, pētniecības atbalstu un karjeras attīstību, pētnieku mentorēšanu un labbūtību, saziņu un strīdu risināšanu, kā arī zinātnisko vadītāju apmācīšanu un profesionālo sagatavošanu ir iekļauti Marijas Kirī vārdā nosaukto darbību (*MSCA*) Uzraudzības pamatnostādņēs. *MSCA* Uzraudzības pamatnostādnes ir ieteikumu kopums personām un iestādēm, kas saņem *MSCA* finansējumu. Minētās pamatnostādnes sekmē efektīvu uzraudzību, mentorēšanu un atbilstošas karjeras konsultācijas.

Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem

Pētniekiem mācību posmā būtu jāuztur regulāri un sistemātiski sakari ar saviem zinātniskajiem vadītājiem un fakultāšu/katedru pārstāvjiem un no šīm attiecībām jāgūst maksimāls labums. Zinātniskajiem vadītājiem arī būtu īpaši aktīvi jāatbalsta pētnieki karjeras sākumposmā, tiekoties ar viņiem, lai sniegtu atgriezenisko saiti, un mudinot viņus saņemt darbam atbilstošas mācības.

Tas ietver darba gaitas un pētījumu rezultātu dokumentēšanu, atgriezeniskās saites nodrošināšanu, sniedzot ziņojumus un piedaloties semināros, gūtās informācijas lietošanu un darbu saskaņā ar apstiprinātiem grafikiem, starpposmu mērķrādītājiem, gaidāmajiem rezultātiem un/vai pētnieciskā darba rezultātiem.

Vecākie pētnieki

Vecākajiem pētniekiem – R3 un R4 – būtu jāvērs īpaša uzmanība dažādajām funkcijām, kuras viņi veic kā zinātniskie vadītāji, mentori, karjeras konsultanti, vadošie darbinieki, projektu koordinatori, vadītāji vai zinātnes popularizētāji. Viņiem šie uzdevumi būtu jāveic saskaņā ar augstākajiem profesionālajiem standartiem un jābūt piekļuvei atbilstošām mācībām. Vecākajiem pētniekiem kā pētnieku zinātniskajiem vadītājiem vai mentoriem būtu jāveido konstruktīvas un pozitīvas attiecības ar pirmā posma (R1) un atzītiem (R2) pētniekiem, lai radītu nosacījumus efektīvai zināšanu apmaiņai un turpmākās pētnieku karjeras veiksmīgai attīstībai. Atbalstīt R1 un R2 profila pētnieku karjeras attīstību, nododot savu pieredzi un vērtības uzticībā balstītā un konfidencialā vidē, ir ļoti atbildīgs uzdevums.
