

## KOMISIJAS IETEIKUMS

(2005. gada 11. marts)

par Eiropas pētnieku hartu un par Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā

(Dokuments attiecas uz EEZ)

(2005/251/EK)

EIROPAS KOPIENU KOMISIJA,

progresa, labākas dzīves kvalitātes, Eiropas pilsoņu labklājības nodrošināšanas un labākas Eiropas konkurētspējas nodrošināšanas pamats.

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu, un jo īpaši tā 165. pantu,

tā kā:

- (6) Jāizveido un jāievieš jauni instrumenti pētnieku profesionālās karjeras veicināšanai, vairojot pētnieku karjeras iespējas Eiropā.
- (7) Lielākas un uzskatāmākas profesionālās karjeras iespējas palīdz veidot pozitīvu sabiedrības attieksmi pret pētnieka profesiju un stimulē lielāku jauniešu daļu izvēlēties pētnieka darbu.
- (8) Šā ieteikuma turpmākais mērķis ir veicināt pievilcīga, atvērta un ilgtspējīga Eiropas darba tirgus veidošanos pētniekiem, radot pamatnosacījumus augstas kvalitātes pētnieku piesaistīšanai un paturēšanai vidē, kas sekmē efektīvu un ražīgu darbu.
- (9) Dalībvalstīm vajadzētu censties piedāvāt pētniekiem ilgtspējīgas profesionālās karjeras sistēmas visās karjeras stadijās, neskatoties uz to, kādās līgumattiecībās tie atrodas un kādu pētniecības un attīstības darba ceļu tie izvēlējušies, un tām jācenšas nodrošināt tādu attieksmi, kas pētniekos saskatītu profesionālus, kas ir iestāžu, kuros tie strādā, neatņemama sastāvdaļa.
- (10) Lai gan dalībvalstis ir pielikušas ievērojamas pūles, pārvarot administratīvos un juridiskos šķēršļus ģeogrāfisko un starpnozaru robežu pārvarēšanai, vēl joprojām pastāv daudz šādu šķēršļu.
- (11) Jāveicina jebkura veida mobilitāte visaptverošas personāla politikas jomā zinātniski pētnieciskajā laukā nacionālajā, reģionālajā un institucionālajā līmenī.
- (12) Pilnībā jāapzinās visu mobilitātes veidu nozīme pētnieku profesionālās atestācijas un profesionālās virzības sistēmās, tādējādi garantējot, ka šī pieredze veicina viņu profesionālo attīstību.
- (1) Komisija 2000. gada janvārī<sup>(1)</sup> uzskatīja par nepieciešamu izveidot Eiropas Pētniecības zonu kā Kopienas tālākās darbības asi šajā jomā ar mērķi veidot vienotu un strukturētu Eiropas pētniecības politiku.
- (2) Lisabonas Eiropadome nosprauda Kopienai mērķi līdz 2010. gadam kļūt par viskonkurētspējīgāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē.
- (3) Padome 2003. gada 10. novembra rezolūcijā<sup>(2)</sup> runāja par Eiropas Pētniecības zonas pētnieku profesionālajiem un karjeras jautājumiem un jo īpaši apsveica Komisijas nodomu izveidot Eiropas pētnieku hartu un uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā.
- (4) Potenciālais pētnieku trūkums<sup>(3)</sup>, īpaši dažās pamatnozārēs, tuvākajā nākotnē ievērojami apdraudēs ES spēju radīt inovācijas, tās zināšanu potenciālu un ražīguma augšanu un var traucēt sasniegt Lisabonā un Barselonā nospraustos mērķus. Tāpēc Eiropai jāklūst ievērojami pievilcīgāki no pētnieku viedokļa un jānostiprina pētniecībā nodarbināto ieviešu līdzdalība, palīdzot radīt viņām vajadzīgos apstākļus ilgtspējīgākas un pievilcīgākas karjeras veidošanai pētniecības un attīstības darbā<sup>(4)</sup>.
- (5) Pietiekami daudz un labi izglītoti profesionāli zinātnes un attīstības laukā ir zinātnes sasniegumu, tehnoloģiskā

<sup>(1)</sup> KOM(2000) 6 gala versija, 18.1.2000.

<sup>(2)</sup> OV C 282, 25.11.2003., 1. lpp., Padomes 2003. gada 10. novembra Rezolūcija (2003/C 282/01 par pētnieku profesiju un profesionālo karjeru Eiropas Pētniecības zonā).

<sup>(3)</sup> KOM(2003) 226 gala versija un SEK(2003) 489, 30.4.2003.

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

- (13) Atbilstoša profesionālās karjeras un mobilitātes politika pētniekiem, kas dodas strādāt uz Eiropas Savienību<sup>(1)</sup> vai nāk no tās, jāskata kopā ar stāvokli attīstības valstīs un reģionos Eiropā un ārpus tās, tā lai pētniecības potenciāla vairošana Eiropas Savienībā netiktu panākta uz mazāk attīstītu valstu un reģionu rēķina.
- (14) Pieņemot darbā pētniekus, finansētājiem un darba devējiem jāatbild par to, lai darbinieku pieņemšanas procedūra būtu atklāta, pārredzama un starptautiski salīdzināma.
- (15) Sabiedrībai vairāk jānovērtē pētnieku atbildība un profesionālisms, veicot darbu dažādās savas profesionālās karjeras stadijās, kā arī viņu daudzveidīgā loma darbā zināšanu jomā, vadības jomā, projektu koordinēšanā, administratīvajā darbā, zinātnisko darbu vadīšanā, audzināšanā, profesionālajā orientācijā vai zinātnes popularizācijā.
- (16) Šajā ieteikumā ir pieņemts, ka darba devējiem un pētnieku finansētājiem ir primārs pienākums nodrošināt, lai tiktu ievērotas valstu, reģionu vai nozaru tiesību aktu prasības.
- (17) Šis ieteikums nodrošina dalībvalstīm, darba devējiem, finansētājiem un pētniekiem vērtīgu instrumentu, kas ļauj brīvprātīgi realizēt turpmākus jaunus pasākumus ar mērķi uzlabot un nostiprināt pētnieku karjeras iespējas Eiropas Savienībā un radīt pētniekiem atvērtu darba tirgu.
- (18) Šajā ieteikumā ietvertie vispārējie principi un prasības ir radušies publiskas apspriešanas rezultātā, kurai pilnībā pievienojās Personāla un mobilitātes vadības komisijas locekļi.
- AR ŠO IESAKA:
- 1) Dalībvalstīm censties veikt nepieciešamos pasākumus, lai darba devēji vai pētnieku finansētāji veidotu un rūpētos par atsaucīgu pētniecības vidi un darba kultūru, kurā indivīdi un pētnieku grupas tiek novērtētas, mudinātas un atbalstītas un kurā tām tiek sniegts vajadzīgais materiālais un nemateriālais atbalsts uzdevumu un mērķu sasniegšanai. Šajā kontekstā īpaša prioritāte jāparedz darba un mācību apstākļu nodrošināšanai pētnieku karjeras agrīnajā stadijā, jo tas ietekmē turpmāko izvēli un karjeras pievilcību pētniecības un attīstības jomā.
- 2) Dalībvalstīm censties, kad vien vajadzīgs, veikt izšķirošus pasākumus ar mērķi nodrošināt, lai darba devēji vai pētnieku finansētāji uzlabotu darbinieku pieņemšanas metodes un karjeras vērtēšanas/atestācijas sistēmas, radot pārredzamāku, atklātu, vienlīdzīgu un starptautiski atzītu darbinieku pieņemšanas un karjeras virzīšanas sistēmu kā pamatnosacījumu īstam Eiropas pētnieku darba tirgum.
- 3) Dalībvalstīm, kad tajās tiek formulētas un pieņemtas stratēģijas un sistēmas ilgtspējīgu profesionālo karjeru nodrošināšanai pētniekiem, atbilstoši ņemt vērā un vadīties saskaņā ar vispārējiem principiem un prasībām, kas izklāstītas pielikumā un nosauktas par Eiropas pētnieku hartu un Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā.
- 4) Dalībvalstīm censties iestrādāt šos vispārējos principus un prasības savas kompetences robežās valsts tiesību aktos vai nozaru un/vai oficiālajos normatīvos un vadlīnijās (hartās un/vai pētnieku kodeksos). Veicot šo darbu, jāņem vērā pastāvošā tiesību aktu un prakses daudzveidība, kas dažādās valstīs un dažādās nozarēs nosaka karjeras ceļu, organizāciju un darba nosacījumus, strādājot zinātnes un attīstības jomā.
- 5) Dalībvalstīm uzskatīt šos vispārējos principus un prasības par institucionālo kvalitātes nodrošināšanas mehānismu neatņemamu sastāvdaļu, aplūkojot tos kā līdzekļus finansēšanas kritēriju radīšanai valstu/reģionālām finansēšanas shēmām, kā arī ņemot tos par pamatu valsts iestāžu veiktam auditam, monitoringam un vērtēšanai.
- 6) Dalībvalstīm turpināt strādāt pie esošo likumdošanas un administratīvo šķēršļu novēršanas mobilitātes jomā, tai skaitā starpnozaru mobilitātes un funkcionālās mobilitātes jomā, ņemot vērā paplašināto Eiropas Savienību.
- 7) Dalībvalstīm censties nodrošināt pētniekiem pienācīgu sociālo nodrošinājumu saskaņā ar viņu juridisko statusu. Šajā kontekstā īpaša vērība ir piešķirama kā pamata, tā papildu pensiju tiesību pārnesamībai pētniekiem, kas pārmaiņus strādā valsts un privātajā sektorā vienā un tai pašā valstī vai arī dažādās valstīs Eiropas Savienībā. Šādam režīmam jānodrošina, ka pētnieks, kurš dzīves laikā ir mainījis darbu vai kura karjerā ir bijuši pārtraukumi, nepamatoti nezaudē sociālo nodrošinājumu.

<sup>(1)</sup> KOM(2004) 178 gala versija, 16.3.2004.

- 8) Dalībvalstīm ieviest vajadzīgās uzraudzības struktūras, lai regulāri pārskatītu šo ieteikumu, kā arī lai noteiktu, kādā mērā darba devēji, finansētāji un pētnieki ir piemērojuši Eiropas pētnieku hartu un Uzvedības kodeksu, pieņemot darbā pētniekus.
- 9) Noteikt un dalībvalstīm vienoties par šiem vērtēšanas kritērijiem Personāla un mobilitātes vadības komisijas uzsāktā darba kontekstā.
- 10) Dalībvalstīm, pārstāvot starptautiskas organizācijas valstu valdību līmenī, ņemt vērā šo ieteikumu, kad tiek ierosinātas stratēģijas un lemts par šo organizāciju darbību.
- 11) Šis ieteikums ir adresēts dalībvalstīm, bet tas vienlaikus ir radīts kā instruments sociālā dialoga veicināšanai, kā arī dialoga veicināšanai starp pētniekiem, ieinteresētajām pusēm un sabiedrību kopumā.
- 12) Dalībvalstis tiek aicinātas cik vien iespējams informēt Komisiju līdz 2005. gada 15. decembrim un turpmāk ik gadu par visiem šā ieteikuma sakarā veiktajiem pasākumiem, kā arī informēt to par pirmajiem tā piemērošanas rezultātiem un sniegt labas prakses piemērus.
- 13) Komisija regulāri pārskatīs šo ieteikumu Atklātās koordinācijas metodes kontekstā.

Briselē, 2005. gada 11. martā

*Komisijas vārdā —  
Komisijas loceklis  
Janez POTOČNIK*

## PIELIKUMS

## 1. IEDAĻA

## Eiropas pētnieku harta

Eiropas pētnieku harta ir vispārēju principu un prasību kopums, kas nosaka pētnieku, kā arī pētnieku darba devēju un/vai finansētāju lomu, pienākumus un tiesības<sup>(1)</sup>. Hartas mērķis ir panākt, lai attiecības starp pētniekiem un viņu darba devējiem vai finansētājiem sekmētu veiksmīgu darbu, radot, nododot tālāk, kopīgi lietojot un izplatot zināšanas un tehniskās jaunrades sasniegumus, kā arī lai veicinātu pētnieku karjeras attīstību. Harta atzīst visa veida mobilitātes nozīmi pētnieku profesionālās izaugsmes veicināšanā.

Šai nozīmē Harta veido pamatprincipus pētniekiem, darba devējiem un finansētājiem, kas aicina tos atbildīgi un profesionāli darboties savā darba vidē, šādi uzlūkojot vienam otru.

Harta vērsas pie pētniekiem visā Eiropas Savienībā dažādās profesionālās karjeras stadijās un dažādās pētījumu jomās gan valsts, gan privātajā sektorā, nešķirojot tos pēc amata vai darba veida<sup>(2)</sup>, to darba devēja juridiskā statusa vai organizācijas, vai uzņēmuma, kurā tie veic darbu. Tajā ir ņemtas vērā dažādās pētnieku lomas, kas skar ne vien pētniecības darbu un/vai jaunrades darbu, bet arī zinātniskās vadības, audzināšanas, vadības un administratīvā darba pienākumus.

Šī harta pamatojas uz pieņēmumu, ka pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem ir primārs pienākums nodrošināt, lai tiktu ievēroti attiecīgās valsts vai reģiona tiesību akti. Ja pētnieku statuss vai tiesības atsevišķos aspektos ir labvēlīgāks nekā šai hartā paredzēts, uz šiem nosacījumiem nedrīkst atsaukties, lai pazeminātu jau iegūto statusu vai mazinātu esošās tiesības.

Pētniekiem, kā arī darba devējiem un finansētājiem, kas ir pievienojušies šai hartai, jārespektē Eiropas Savienības pamattiesību hartā<sup>(3)</sup> noteiktās pamata tiesības un jāievēro tās principi.

## UZ PĒTNIEKIEM ATTIECINĀMIE VISPĀRĒJIE PRINCIPI UN PRASĪBAS

*Brīvība veikt pētījumus*

Pētniekiem jāvirza pētnieciskais darbs, lai sniegtu labumu cilvēcei un paplašinātu zināšanu robežas, vienlaikus baudot iespēju brīvi domāt un izteikties, kā arī izvēlēties problēmas risināšanas metodes saskaņā ar atzītiem ētiskiem principiem un praksi.

Pētniekiem vienlaikus jāapzinās šīs brīvības ierobežotais raksturs, kas var izrietēt no īpašiem pētījumu apstākļiem (tai skaitā zinātniskās vadības/vadības/administratīviem) vai no operatīviem ierobežojumiem, piem., budžeta vai infrastruktūras, vai jo īpaši rūpnieciskajā sektorā – no intelektuālā īpašuma aizstāvības. Šādi ierobežojumi tomēr nedrīkst būt pretrunā ar atzītiem ētiskiem principiem un praksi, kas pētniekiem jāievēro.

*Ētiskie principi*

Pētniekiem jāievēro atzīta ētiskā prakse un attiecīgajai(ām) nozarei(ēm) atbilstošie fundamentālie ētikas principi, kā arī ētiskās normas, kā tās atspoguļotas dažādu valstu, nozaru un iestāžu ētikas kodeksos.

*Profesionālā atbildība*

Pētniekiem jāpieliek visas pūles, lai viņu pētījumi būtu būtiski sabiedrībai un neatkārtotu pētījumus, kas jau iepriekš ir veikti citviet.

<sup>(1)</sup> Sk. definīciju 3. iedaļā.

<sup>(2)</sup> Sk. definīciju 3. iedaļā.

<sup>(3)</sup> OV C 364, 18.12.2000., 1. lpp.

Viņiem jāizvairās no jebkura veida plaģiāta un jāievēro intelektuālā īpašuma tiesības un kopējas īpašuma tiesības uz datiem, ja pētījums ir veikts kopīgi ar vadītāju(jiem) un/vai citiem pētniekiem. Nepieciešamība apstiprināt jaunus novērojumus, lai parādītu, ka eksperimentus var reproducēt, nav uzskatāma par plaģiātu, ja vien ir nepārprotama atsauce uz apstiprināmajiem datiem.

Pētniekiem jānodrošina, lai jebkura darba aspekta deleģēšanas gadījumā persona, kurai darbs tiek deleģēts, būtu kompetenta to veikt.

#### *Profesionāla attieksme*

Pētniekiem jāpārzina pētnieciskās vides un finansēšanas mehānisma stratēģiskie mērķi un jāsaņem vajadzīgie apstiprinājumi, pirms tie uzsāk pētījumu vai sāk izmantot izdalītos līdzekļus.

Viņiem jāinformē savi darba devēji, finansētāji vai vadītāji, ja pētījumu projekts aizkavējas, tiek pārformulēts vai ir pabeigts, vai jāinformē, ja to gatavojas pabeigt ātrāk vai ja tā veikšana jebkura iemesla dēļ tiek atlikta.

#### *Līgumsaistības un juridiskās saistības*

Pētniekiem visos līmeņos jāpārzina valsts, nozares vai institucionālie tiesību akti, kas attiecas uz mācību un/vai darba apstākļiem. Tas attiecas arī uz intelektuālā īpašuma aizsardzības likumdošanu, kā arī uz jebkura sponsora vai finansētāja izvirzītajām prasībām un nosacījumiem neatkarīgi no līguma. Pētniekiem jāievēro šī likumdošana, iesniedzot prasītos rezultātus (piem., tēzes, publikācijas, patentus, ziņojumus, jaunas izstrādes, utt.), kā tas noteikts līgumu vai citu ekvivalentu dokumentu noteikumos.

#### *Atbildība*

Pētniekiem jāapzinās sava atbildība darba devēju, finansētāju vai citu radniecīgu valsts vai privātu organizāciju priekšā, kā arī, pamatojoties vairāk uz ētiskiem apsvērumiem, visas sabiedrības priekšā. Jo īpaši pētnieki, kas tiek finansēti no valsts līdzekļiem, atbild par nodokļu maksātāju līdzekļu efektīvu izlietošanu. Tāpēc viņiem jāievēro saprātīgas, pārredzamas un efektīvas finanšu vadības principi un jāsadarbojas ar jebkuriem pilnvarotiem savu pētījumu audita veicējiem kā no darba devēju/finansētāju puses, tā no ētikas komiteju puses.

Datu vākšanas un analīzes metodes, rezultāti un, ja vajadzīgs, ziņas par datiem jādara pieejamas iekšējai un ārējai izpētei, ja tas nepieciešams vai ja to lūdz atbilstošās iestādes.

#### *Labā pētniecības prakse*

Pētniekiem visos gadījumos jāievēro droša darba prakse saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kas ietver vajadzīgos veselības aizsardzības un drošības, kā arī informācijas tehnoloģijas drošības pasākumus, piem., atbilstošas rezerves kopiju uzglabāšanas stratēģijas. Viņiem arī jāpārzina spēkā esošo valsts tiesību aktu prasības datu aizsardzības un konfidencialitātes aizsardzības jomās, kā arī jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās vienmēr izpildītu.

#### *Rezultātu izplatīšana un lietošana*

Visiem pētniekiem saskaņā ar savām līgumattiecībām jānodrošina savu pētījumu rezultātu izplatīšana un izmantošana, t.i. paziņošana, novadīšana citās pētniecības vidēs vai, ja vajadzīgs, komercializācija. Augstākas amata pakāpes pētniekiem īpaši vajadzētu rādīt priekšzīmi, nodrošinot, ka viņu pētījumi ir auglīgi un ka to rezultāti tiek izmantoti komerciāliem mērķiem vai darīti pieejami sabiedrībai (vai abējādi), kad vien paveras tāda iespēja.

#### *Saikne ar sabiedrību*

Pētniekiem vajadzētu nodrošināt, lai viņu pētījumi tiktu darīti zināmi sabiedrībai kopumā tādā veidā, lai tos saprastu nespēcīgi, līdz ar to uzlabojot sabiedrības izpratni par zinātni. Tieša saikne ar sabiedrību palīdz viņiem labāk izprast sabiedrības intereses, nosakot zinātnes un tehnoloģijas prioritātes, kā arī to, kas rūp sabiedrībai.

#### *Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem*

Pētniekiem mācību posmā jāuztur regulāri un sistemātiski kontakti ar savu(iem) zinātnisko(ajiem) vadītāju(iem) un fakultāšu/katedru pārstāvi(jiem), lai gūtu maksimālu labumu no šīm attiecībām.

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, posmiem, iesniedzot gatavus rezultātus un/vai pētījumu datus.

#### *Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi*

Augstākas amata pakāpes pētniekiem jāvērs īpaša uzmanība dažādajām lomām, kuras tie veic, būdami zinātniskie vadītāji, audzinātāji, konsultanti profesionālās orientācijas jautājumos, vadošie darbinieki, projektu koordinatori, administratori vai zinātnes popularizētāji. Viņiem jāveic savi uzdevumi saskaņā ar visaugstākajām profesionālajām prasībām. Kā pētnieku zinātniskajiem vadītājiem vai audzinātājiem augstākas amata pakāpes pētniekiem jāveido konstruktīvas un pozitīvas attiecības ar pētniekiem, kuri atrodas savas darbības sākuma posmā, lai radītu nosacījumus efektīvai zināšanu apmaiņai un turpmākās pētnieku karjeras veiksmīgai attīstībai.

#### *Profesionālās izaugsmes turpināšana*

Pētniekiem visās savas profesionālās karjeras stadijās pastāvīgi sevi jāpilnveido, atjaunojot un paplašinot savas prasmes un zināšanas. To var veikt vairākos veidos, tai skaitā, bet ne tikai, apgūstot mācību kursus, piedaloties semināros, konferencēs vai apgūstot zināšanas ar informācijas tehnoloģiju palīdzību.

### VISPĀRĒJIE PRINCIPI UN PRASĪBAS, KAS PIEMĒROJAMAS DARBA DEVĒJIEM UN FINANSĒTĀJIEM

#### *Profesijas atzīšana*

Visus pētniekus, kuri profesionāli nodarbojas ar pētniecību, jāuzskata par profesionāļiem un atbilstoši pret tiem jāizturas. To jāsāk darīt profesionālās karjeras sākumā, t.i. pēc augstākās izglītības iegūšanas, un visos līmeņos, nešķirojot pēc valstīs pieņemtā dalījuma (piem., darbinieks, augstskolas absolvents, doktora grāda kandidāts, doktora grādu ieguvušais, ierēdnis).

#### *Diskriminācijas novēršana*

Darba devēji un/vai finansētāji nekādā veidā nedrīkst diskriminēt pētniekus pēc dzimuma, vecuma, etniskās, valstiskās piederības, sociālās izcelsnās, reliģijas vai ticības, dzimuma orientācijas, valodas, invaliditātes, politiskās pārliecības, sociālajiem vai ekonomiskajiem apstākļiem.

#### *Pētniecības vide*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai tiktu izveidota visveicinošākā pētniecības un zinātniskās izglītības vide, kurā ir nodrošinātas atbilstošās iekārtas, aprīkojums un iespējas, tai skaitā attālai saziņai ar tīkla palīdzību, un lai, veicot pētījumus, tiktu ievērota valstu un nozaru likumdošana par veselību un drošību. Finansētājiem jānodrošina, lai apstiprinātām darba programmām tiktu piešķirti atbilstošie resursi.

#### *Darba apstākļi*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieku darba apstākļi, tai skaitā pētniekiem ar invaliditāti, būtu, ja vajadzīgs, pietiekami elastīgi, kas uzskatāms par nepieciešamu nosacījumu veiksmīgai pētījumu norisei saskaņā ar esošajiem valsts tiesību aktiem un valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Viņiem jācenšas radīt darba apstākļus, kas ļautu kā sievietēm, tā vīriešiem, kas strādā pētnieciskajā darbā, savienot ģimeni un darbu, bērnus un karjeru<sup>(1)</sup>. Īpaša nozīme *inter alia* ir piešķirama elastīgam darba grafikam, darbam ar nepilnu darba laiku, darbam, izmantojot tālsaziņu un akadēmiskos atvaļinājumus, kā arī šādas prakses vajadzīgajam finansu un administratīvajam nodrošinājumam.

<sup>(1)</sup> Sk. SEK(2005) 260, Sievietes un zinātne: izcilība un inovācija – Dzimumu vienlīdzība zinātnē.

#### *Nodarbinātības stabilitāte un pastāvīgums*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieku veikumu negatīvi neietekmētu darba līgumu nestabilitāte; tāpēc tiem pēc iespējas jāstrādā, lai uzlabotu pētnieku darba nosacījumu stabilitāti, šādi īstenojot un ievērojot Padomes Direktīvas 1999/70/EK<sup>(1)</sup> principus un nosacījumus.

#### *Finansējums un algas*

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem jānodrošina pētniekiem godīgs un pievilcīgs finansējums un/vai algas ar pietiekamu sociālo nodrošinājumu (tai skaitā slimības un bērnu uzturēšanas pabalsti, pensiju tiesības un bezdarbnieku pabalsti) saskaņā ar valsts tiesību aktiem un ar valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Tas jāattiecinā uz pētniekiem visās to karjeras stadijās, tai skaitā agrīnajā karjeras stadijā, atbilstoši viņu juridiskajam statusam, veiktajam darbam un kvalifikācijas un/vai atbildības līmenim.

#### *Dzimumu līdzsvars<sup>(2)</sup>*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jācenšas nodrošināt reprezentatīvs līdzsvars starp dzimumiem visos personāla līmeņos, tai skaitā vadošajā un administratīvajā līmenī. Tas jāsasniedz, realizējot vienādu iespēju politiku, pieņemot darbiniekus un strādājot ar tiem tālākajās viņu profesionālās izaugsmes stadijās, tomēr nestādot šo politiku augstāk par kvalitatīvajiem un kompetences kritērijiem. Lai nodrošinātu vienādu attieksmi, atlases un vērtēšanas komisijās jāievēro atbilstošs dzimumu līdzsvars.

#### *Profesionālās karjeras izaugsme*

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāizveido, vēlamā, personāldaļu darba ietvaros, īpaša profesionālās karjeras izaugsmes stratēģija pētniekiem visās to profesionālās karjeras stadijās, nešķirojot tos pēc līgumattiecību veidiem un ieskaitot pētniekus, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku. Tajā jāparedz padomdevēji, kuru uzdevums ir atbalstīt un sniegt padomu pētniekiem viņu individuālās un profesionālās attīstības jomā, nodrošinot viņiem motivāciju un mazinot nedrošību par viņu profesionālo nākotni. Šos nosacījumus un pasākumus jādara zināmus visiem pētniekiem.

#### *Mobilitātes nozīme*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāapzinās ģeogrāfiskās, starpnozaru mobilitātes, disciplinārās un starpdisciplinārās mobilitātes, un virtuālās<sup>(3)</sup> mobilitātes nozīme, kā arī mobilitātes starp valsts uz privāto sektoru nozīme zināšanu vairošanā un profesionālajā attīstībā jebkurā pētnieka profesionālās karjeras stadijā. Tāpēc šīs iespējas ir jāiestrādā konkrētajā profesionālās karjeras izaugsmes stratēģijā, un mobilitātes fakti ir pilnībā jānovērtē karjeras virzības/atestācijas sistēmā.

Šim nolūkam jāveido vajadzīgie administratīvie instrumenti, kas nodrošinātu kā finansējumu, tā sociālās nodrošināšanas nosacījumu pārnesamību saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

#### *Zinātniskās apmācības pieejamība un pilnveidošanās*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā viņu profesionālās karjeras stadijā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejami pasākumi savu prasmi un zināšanu attīstīšanai, kas dotu tiem iespēju profesionāli attīstīties un uzlabot savu iespēju tikt nodarbinātiem.

Regulāri jāizvērtē šādu pasākumu pieejamība, apjoms un efektivitāte, uzlabojot zināšanas un praktiskās iemaņas, kā arī palielinot iespēju tikt nodarbinātam.

<sup>(1)</sup> Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva 1999/70/EK par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999. 43. lpp.), kuras mērķis ir novērst situāciju, kad darbinieki, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, saņem mazāk labvēlīgu attieksmi nekā līdzīgi pastāvīgi darbinieki, novērst pārkāpumus, secīgi slēdzot līgumus uz noteiktu laiku, uzlabot mācību pieejamību uz noteiktu laiku pieņemtiem darbiniekiem un nodrošināt uz noteiktu laiku pieņemtiem darbiniekiem informāciju par esošajām pastāvīgajām darba vietām.

<sup>(2)</sup> Sk. SEK(2005) 260, Sievietes un zinātne: Izcilība un inovācija – dzimumu vienlīdzība zinātnē.

<sup>(3)</sup> T.i., kopdarbība ar elektronisko tīklu palīdzību.

#### *Profesionālās orientācijas konsultāciju pieejamība*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā to profesionālās karjeras stadijā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejamas profesionālās orientācijas konsultācijas un palīdzība, stājoties darbā vai nu esošajās iestādēs, vai sadarbībā ar citām struktūrām.

#### *Intelektuālā īpašuma tiesības*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieki jebkurā to profesionālās karjeras stadijā varētu baudīt labumus (ja tādi ir), kas tiek gūti, izmantojot viņu pētnieciskā un jaunrades darba rezultātus, sniedzot juridisko aizsardzību un it īpaši atbilstoši aizsargājot intelektuālā īpašuma tiesības, tai skaitā autortiesības.

Politiski un praktiski jādefinē pētnieku un/vai, ja vajadzīgs, darba devēju vai citu pušu, tai skaitā ārējo komercorganizāciju un rūpniecisko organizāciju, tiesības, kuras var noteikt īpašu sadarbības vai cita veida līgumu ietvaros.

#### *Līdzautorība*

Iestādēm, vērtējot personālu, pozitīvi jāuzlūko līdzautorība, uzskatot, ka tā pierāda konstruktīvu pieeju, veicot pētījumu. Tāpēc darba devējiem un/vai finansētājiem jāveido tādas stratēģijas, prakse un procedūras, kas sniegtu pētniekiem, tai skaitā pētniekiem, kas uzsāk savu profesionālo karjeru, nepieciešamos pamatnosacījumus un tiesības tikt atzītiem, minētiem un/vai citētiem kā darbu, patentu utt. līdzautoriem saistībā ar viņu faktisko ieguldījumu vai kas ļautu viņiem publicēt savu pētījumu rezultātus neatkarīgi no zinātniskā(iem) vadītāja(iem).

#### *Zinātniskā vadība*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai būtu skaidri norādīta persona, pie kuras pētnieks, kas atrodas savas karjeras sākumā, var griezties pēc padoma par savu profesionālo pienākumu izpildi un lai pētnieki būtu par to attiecīgi informēti.

Veicot šādus pasākumus, skaidri jāparedz, lai ieteiktie zinātniskie vadītāji būtu pietiekami kvalificēti uzņemties zinātnisko vadību, lai viņiem pietiktu laika, zināšanu, pieredzes, kvalifikācijas un apņemšanās sniegt iesācējam atbilstošu atbalstu un nodrošināt vajadzīgās procedūras, lai sekotu darba gaitai un to izskatītu, kā arī lai realizētu vajadzīgo atgriezenisko saiti.

#### *Mācīšana*

Mācīšana ir nozīmīgs zināšanu sistematizācijas un izplatīšanas veids, kuru tāpēc būtu jāuztver kā vērtīgu iespēju pētnieka karjerā. Tomēr mācību darba pienākumiem nevajadzētu būt pārmērīgiem, un tiem nevajadzētu atraut pētniekus, īpaši viņu profesionālās karjeras sākuma stadijā, no pētnieciskā darba.

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai mācību darba pienākumi tiktu pienācīgi atalgoti un ņemti vērā vērtēšanas/atestācijas sistēmās un lai laiks, kuru augstākas amata pakāpes pētnieki velta iesācēju apmācībai, tiktu ieskaitīts mācību darba slodzē. Jānodrošina piemērota sagatavošana mācību darba un individuālās apmācības veikšanai, kas ietilptu pētnieku profesionālajā sagatavošanā.

#### *Vērtēšanas/atestācijas sistēmas*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāievieš vērtēšanas/atestācijas sistēmas visiem pētniekiem, tai skaitā augstākas amata pakāpes pētniekiem, kas ļautu neatkarīgai komisijai (un augstākas amata pakāpes pētnieku gadījumā, vēlams, starptautiskai komisijai) regulāri un caurskatāmi izvērtēt viņu profesionālo veikumu.

Šādās vērtēšanas un atestācijas procedūrās jāpievērš vērība viņu vispārējam radošajam veikumam pētniecībā un pētnieciskā darba rezultātiem, piem., publikācijām, patentiem, pētnieciskā darba vadīšanai, mācību/lekciju darbam, zinātniskā darba vadīšanai, audzināšanas darbam, sadarbībai valsts un starptautiskā līmenī, administratīvajiem pienākumiem, darbam sabiedrības uzmanības pievēršanai un mobilitātei, un tas viss jāņem vērā karjeras virzības procesā.

#### *Sūdzības/apelācijas*

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāizveido piemērotas procedūras, iespējams, nozīmējot objektīvu (ombudsmena tipa) personu pētnieku sūdzību/apelāciju izskatīšanai, tai skaitā tādu, kas skar strīdus starp zinātnisko(iem) vadītāju(iem) un pētniekiem karjeras sākuma stadijā. Šādām procedūrām vajadzētu nodrošināt konfidencialu un neformālu palīdzību pētniecības personālam darba konfliktu, strīdu un sūdzību risināšanā ar nolūku veicināt godīgu un objektīvu attieksmi iestādē un uzlabot vispārējo darba atmosfēru.

#### *Dalība lēmumu pieņemšanā*

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāuztver kā pilnībā pamatota un tik tiešām vēlama pētnieku pārstāvība tās iestādes, kurā tie strādā, attiecīgajās informatīvajās, konsultatīvajās un lēmējinstītūcijās, aizstāvot un veicinot savas individuālās un kolektīvās profesionālās intereses un aktīvi iesaistoties iestādes darbā<sup>(1)</sup>.

#### *Darbinieku pieņemšana*

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai kritēriji, pēc kuriem pētnieki tiek pieņemti darbā, jo īpaši profesionālās karjeras sākumā, būtu skaidri noteikti un ņemtu vērā grupas, kuru stāvoklis ir mazāk labvēlīgs, vai pētniekus, kas atgriežas pētnieciskajā darbā, tai skaitā (jebkura līmeņa) mācību spēkus, kas atsāk darbu pētniecībā.

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāievēro Uzvedības kodeksa pētnieku pieņemšanai darbā principi, iecelot amatā vai pieņemot darbā pētniekus.

## 2. IEDAĻA

### **Uzvedības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā**

Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā veido vispārējo principu un prasību kopums, kas jāievēro darba devējiem un/vai finansētājiem, pētniekus iecelot amatā vai pieņemot darbā. Šiem principiem un prasībām jānodrošina, lai tiktu ievērotas tādas vērtības kā darbā pieņemšanas procesa pārredzamība un vienāda attieksme pret visiem kandidātiem, jo īpaši ņemot vērā pievilcīga, atvērta un ilgtspējīga Eiropas darba tirgus veidošanu pētniekiem, un tie papildina Eiropas pētnieku hartā izklāstītos principus un prasības. Institūcijas un darbinieki, kas ievēro Uzvedības kodeksu, atklāti parāda savu apņemšanos darboties atbildīgi un ar cieņu un radīt pētniekiem godīgus pamatnosacījumus ar skaidru nolūku sekmēt Eiropas pētnieciskās zonas attīstību.

### UZVEDĪBAS KODEKSA VISPĀRĒJIE PRINCIPI UN PRASĪBAS

#### *Darbinieku pieņemšana*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāveido atklātas<sup>(2)</sup>, efektīvas, pārredzamas, atbalstu sniedzošas un starptautiski salīdzināmas darbā pieņemšanas procedūras, kas tieši pielāgotas izsludinājamiem amatu veidiem.

Sludinājumā jāsniedz vispārējs prasīto zināšanu un kompetenču apraksts; tas nedrīkst būt tik specifisks, ka piemēroti kandidāti varētu justies atraidīti. Darba devējiem jāiekļauj sludinājumā darba nosacījumu un darbinieku tiesību apraksts, tai skaitā karjeras perspektīvas. Turklāt jānorāda saprātīgs periods no sludinājuma publikācijas vai konkursa izsludināšanas dienas līdz dokumentu iesniegšanas termiņam.

#### *Atlase*

Atlases komisijās jāiekļauj dažādu kvalifikāciju cilvēki ar dažādu kompetenci, un tajās jāievēro pienācīgs dzimumu līdzsvars un, ja vajadzīgs un iespējams, jāiekļauj dažādu (kā valsts, tā privātā) sektoru un dažādu disciplīnu pārstāvji, tai skaitā no citām valstīm, ar vajadzīgo pieredzi kandidātu vērtēšanai. Kad vien iespējams, jālieto dažādi atlases paņēmieni, tādi kā pieaicinātu ekspertu vērtējums, pārrunas klātienē. Atlases komisijas locekļiem jābūt pienācīgi apmācītiem.

<sup>(1)</sup> Šai kontekstā sk. arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/14/EK (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.).

<sup>(2)</sup> Jāliet visi pieejamie instrumenti, jo īpaši starptautiski vai visā pasaulē pieejami tīkla resursi, tādi kā Viseiropas pētnieku mobilitātes portāls: <http://europa.eu.int/eracareers>

#### *Pārredzamība*

Pirms atlasas kandidāti jāinformē par darbā pieņemšanas procedūru un atlasas kritērijiem, brīvo vietu skaitu un karjeras perspektīvām. Kad atlasas process ir pabeigts, viņi arī jāinformē par savu pieteikumu stiprajām un vājajām pusēm.

#### *Nopelni vērtēšana*

Atlases procesā jāņem vērā pilns kandidāta pieredzes<sup>(1)</sup> spektrs. Galveno uzmanību pievēršot pētnieciskajam potenciālam, jāņem vērā arī viņu radošās spējas un patstāvības līmenis.

Tas nozīmē, ka nopelni jāvērtē gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi, pievēršot uzmanību izciliem rezultātiem dažādos darba laukos, ne vien publikāciju skaitam. Tāpēc bibliometrisko rādītāju nozīme atbilstoši jāizvērtē plašākā vērtēšanas kritēriju lokā, kurā ietilpst mācīšana, zinātniskā vadīšana, komandas darbs, zināšanu nodošana tālāk, pētījumu un inovāciju vadīšana un darbs sabiedrības uzmanības piesaistīšanā. Izvēloties kandidātus, kas strādājuši rūpniecības nozarēs, īpaša vērība piešķirama viņu ieguldījumam patentu, izgudrojumu jomā.

#### *Novirzes CV hronoloģijā*

Pārtraukumi darba biogrāfijā vai novirzes CV hronoloģijā nav jāuzskata par mīnusu, bet jāuztver karjeras attīstības kontekstā, apzinoties, ka tie potenciāli var sniegt vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā, veidojot daudzpusīgu darba biogrāfiju. Tāpēc kandidātiem jāļauj iesniegt dokumentāli pamatoti CV, kas reprezentatīvi atspoguļo veikumus un kvalifikācijas atbilstoši amatam, uz kuru viņš pretendē.

#### *Mobilitātes atzīšana*

Jebkura mobilitāte, piem., uzturēšanās citā valstī/reģionā vai pētniecības vides maiņa (darbs valsts vai privātajā sektorā), vai pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu, kā sākotnējā zinātniskās apmācības stadijā, tā vēlāk pētnieciskā darba karjeras stadijā, kā arī virtuāla mobilitāte ir atzīstama par vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā.

#### *Kvalifikācijas atzīšana*

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai visu pētnieku akadēmiskā un profesionālā kvalifikācija, tai skaitā neformālā kvalifikācija, tiktu atbilstoši novērtēta jo īpaši starptautiskās un profesionālās mobilitātes kontekstā. Viņiem jāapgūst un pilnībā jāizprot noteikumi, procedūras un normatīvi, saskaņā ar kuriem kvalifikācija tiek atzīta, un, lai to veiktu, jāstudē esošie valstu tiesību akti, konvencijas un īpašie noteikumi attiecībā uz kvalifikāciju atzīšanu, izmantojot visus pieejamos kanālus<sup>(2)</sup>.

#### *Augstāka amata pakāpe*

Prasītajam kvalifikācijas līmenim jābūt saskaņā ar amata prasībām, nevis jārada barjeras pieņemšanai darbā. Atzīstot un vērtējot kvalifikāciju, jāorientējas uz indivīda sasniegumiem, nevis uz apstākļiem, kādos viņš/viņa ir atradies(usies), vai tās institūcijas reputāciju, kurā kvalifikācija tika iegūta. Tā kā profesionālo kvalifikāciju var iegūt garas karjeras sākuma stadijā, jāņem vērā arī profesionālās attīstības gaita visas dzīves laikā.

#### *Iecelšana amatā pēc zinātņu doktora grāda iegūšanas*

Institūcijām, kas ieceļ amatā zinātņu doktora grādu guvušus pētniekus, jānosaka skaidri noteikumi un vadlīnijas zinātņu doktora grāda ieguvušo pētnieku pieņemšanai darbā un iecelšanai amatā, tai skaitā iecelšanas mērķis un maksimālais amata ieņemšanas ilgums. Šajās vadlīnijās jāņem vērā laika posms, kuru persona iepriekš pavadījusi citos šāda veida amatos citās institūcijās, kā arī attiecīgā statusa pārejošais raksturs ar galveno mērķi sniegt tālākas profesionālās izaugsmes iespējas pētnieciskā darba karjeras ilgtermiņa perspektīvā.

<sup>(1)</sup> Sk. arī Eiropas pētnieku hartu: Vērtēšanas/atestācijas sistēmas šī dokumenta 1. iedaļā.

<sup>(2)</sup> Sk. <http://www.enic-naric.net/> lai gūtu sīkāku informāciju par NARIC tīklu (Nacionālās akadēmiskās atzīšanas informācijas centri) un ENIC tīklu (Eiropas Informācijas centru tīkls).

### 3. IEDAĻA

#### Definīcijas

##### Pētnieki

Šajā ieteikumā tiek izmantota starptautiski atzītā Fraskati<sup>(1)</sup> pētniecības definīcija. Saskaņā ar to pētnieki tiek raksturoti šādi:

*“Profesionāļi, kas strādā pie jaunu zināšanu, produktu, procesu, metožu un sistēmu izprašanas vai radīšanas un atbilstošo projektu vadīšanas.”*

Konkrētāk šis ieteikums attiecas uz visām personām, kas profesionāli nodarbojas ar pētniecību un attīstību jebkurā karjeras stadijā<sup>(2)</sup>, neskatoties uz viņu klasifikāciju. Tas ietver jebkuras darbības, kas attiecas uz “fundamentālajiem pētījumiem”, “stratēģiskajiem pētījumiem”, “lietišķajiem pētījumiem”, “eksperimentāliem pētījumiem” un “zināšanu pārnesi”, tai skaitā izgudrošanu un darbu konsultanta, zinātniskā vadītāja un mācību spēka lomā, zināšanu un intelektuālā īpašuma tiesību vadību, pētniecības rezultātu izmantošanu un zinātnes žurnālistiku.

Tiek izšķirti pētnieki karjeras sākuma stadijā un pieredzējuši pētnieki:

- termins “pētnieks karjeras sākuma stadijā”<sup>(3)</sup> tiek attiecināts uz pētnieku, kas pētniecībā strādā pirmos četrus gadus (pilna darba laika ekvivalentā), ieskaitot zinātniskajā apmācībā pavadīto laiku,
- “pieredzējuši pētnieki”<sup>(4)</sup> tiek definēti kā pētnieki ar vismaz četrus gadu ilgu pieredzi pētnieciskajā darbā (pilna darba laika ekvivalentā) pēc universitātes diploma piešķiršanas, kas ļauj uzsākt studijas doktorantūrā valstī, kurā grāds/diploms tika piešķirts, vai doktora grādu guvuši pētnieki neatkarīgi no tā iegūšanai patērētā laika.

##### Darba devēji

Šajā ieteikumā “darba devēji” ir visa veida valsts un privātās institūcijas, kas nodarbina pētniekus, pamatojoties uz līgumattiecībām, vai uzņem tos citu līgumu vai pasākumu ietvaros, tai skaitā ārpus tiešām finansiālām attiecībām. Tas īpaši attiecas uz augstākajām mācību iestādēm, fakultāšu katedrām, laboratorijām, fondiem vai privātām organizācijām, kurās pētnieki vai nu iziet zinātnisko apmācību vai veic pētījumus, ko finansē trešā puse.

##### Finansētāji

“Finansētāji” ir visas tās organizācijas<sup>(5)</sup>, kas sniedz finansējumu (tostarp stipendijas, apbalvojumus un grantus) valsts un privātām pētniecības iestādēm, tai skaitā augstākajām mācību iestādēm. Šai statusā viņi varētu pieprasīt, lai institūcijas finansējuma saņemšanai izpildītu pamatnosacījumus, ieviešot un piemērojot efektīvu stratēģiju, praksi un mehānismus saskaņā ar šā ieteikuma vispārējiem principiem un prasībām.

##### Iecelšana amatā vai nodarbināšana

Tas attiecas uz visa veida trešās puses finansētiem līgumiem, stipendijām, grantiem un apbalvojumiem, tai skaitā finansējumu pamatprogrammu<sup>(6)</sup> ietvaros.

(1) Sk. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

(2) KOM(2003) 436, 18.7.2003.: Pētnieki EPZ: Viena profesija, daudzas karjeras.

(3) Sk. Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, 2004. gada septembra izdevums, 41. lpp.

(4) Turpat, 42. lpp.

(5) Kopiena centīsies attiecināt ieteikumā izklāstītās saistības uz finansējuma saņēmējiem saistībā ar pamatprogrammu(ām) pētniecības, tehnoloģijas attīstības un demonstrējumu jomā.

(6) Pamatprogramma(as) pētniecības, tehnoloģijas attīstības un demonstrējumu jomā.