

КОДЕКС

ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

ПРИ ПОДБОР НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ*

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

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ НА КОДЕКСА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

Наемане на работа

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

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

Подбор

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

Прозрачност

Кандидатите следва да бъдат информирани преди подбора за процедурата на подбор и критериите за подбор, броя на свободните работни места и перспективите за

* Кодексът за професионално поведение при подбор на изследователи, заедно с Европейската харта за научните изследователи са приложения – съответно Раздел II и Раздел I към Препоръката на Комисията на европейските общности от 11.03.2005 г. (текст от значение за ЕИП (2005/251/ЕО))

професионално развитие. Те следва също така да бъдат информирани след края на процедурата по подбора за слабите и силните страни на техните кандидатури.

Преценка на заслугите

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

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

Вариации в хронологичния ред на автобиографиите

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

Признаване на опит, свързан с мобилност

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

Признаване на квалификациите

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

Старшинство

Нивото на изискваните квалификации следва да бъде в съответствие с потребностите на длъжността и да не бъде бариера за приемане. Признаването и

оценката на квалификацията следва да се съсредоточи върху оценка на постиженията на лицето, а не на ситуацията, в която се намира, или на репутацията на институцията, където е придобило квалификацията. Тъй като професионалните квалификации може да са придобити на ранен етап от дълга кариера, моделът на професионалното развитие през целия живот също следва да бъде признат.

Назначения след придобиване на докторска степен

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

ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

Изследователи

За целите на тази препоръка ще бъде използвано международно признатото определение за изследователска дейност на Фраскати [в Предложени стандартни практики за проучвания на изследователската дейност и експерименталното развитие, Наръчник на Фраскати]. С оглед на това определението за изследователи е следното:

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

По-конкретно тази препоръка засяга всички лица, професионално ангажирани с научно-изследователска и развойна дейност, на всеки етап от професионалното им развитие [СОМ(2003) 436 от 18.7.2003 г.: Изследователите в ЕИЗ: Една професия, множество кариери], независимо от тяхната класификация. Тя обхваща всички дейности, свързани с „основни изследвания“, „стратегически изследвания“, „приложни изследвания“, експериментално развитие и „пренос на познания“, включително и новаторство и консултантска дейност, способности за надзор и преподавателска дейност, управление на познанието и права върху интелектуалната собственост, използване на резултатите от изследователската дейност и научна журналистика.

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

— Терминът изследовател в началния етап от професионалното му развитие [Вж. работната програма за дейности по програма „Мария Кюри“ за структуриране на човешките ресурси в Европейското изследователско пространство и мобилност, брой септември 2004 г., стр. 41.] се отнася до изследователи през първите четири години (на пълна заетост) от тяхната изследователска дейност, включващи и периода на изследователско обучение.

** Към Препоръката на Комисията на европейските общности от 11.03.2005 г. за Европейската харта за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при подбор на изследователи (текст от значение за ЕИП (2005/251/ЕО)

— Опитните изследователи [Idem, стр. 42] се определят като изследователи, които имат най-малко четири години опит като изследователи (на пълна заетост) след придобиването на университетска диплома, която им дава достъп до обучение за придобиване на докторска степен, в страната, където е придобита степенята/дипломата, или изследователи, които вече са придобили докторска степен, независимо от времето, което им е било необходимо да я придобият.

Работодатели

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

Спонсори

„Спонсори“ са всички онези органи [Общността ще положи усилия да приложи ангажиментите, посочени в тази препоръка, към лицата, получаващи финансиране по линия на Рамковата/ите програма/и за изследователска дейност, технологично развитие и демонстрации.], които предоставят финансиране (включително стипендии, награди, помощи и стипендии за научна работа) на държавни и частни изследователски институции, включително и на висши учебни заведения. В тази си роля те могат да поставят като основно условие за предоставяне на финансиране финансиращите институции да разполагат със и да прилагат ефективни стратегии, практики и механизми, съответстващи на общите принципи и изискванията, описани в настоящата препоръка.

Назначаване или подбор

Това се отнася за какъвто и да било тип договор или стипендия, стипендия за научна работа, помощи или награди, финансирани от трета страна, включително и финансиране в контекста на Рамковата(ите) програма(и) [Рамкова/и програма/и за изследователска дейност, технологично развитие и демонстрации].