



FP6 Проект REKS с финансовото съдействие на ЕС в рамките на инициативата „Учените в Европа”

ХАРТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ УЧЕНИ

Хартата на европейските учени е група от принципи и изисквания, които определят ролите, отговорностите и назначенията на учените, както и тези на работодателите и финансиращите им¹. Целта на Хартата е да осигури връзката между учени и работодатели или финансиращи да води до успешно извършване на дейности по създаване, трансфер, разпределяне и разпространяване на знания и технологично развитие, както и на развитието на кариерата на учените. Хартата признава ценността на всички форми на мобилност като начин за подобряване на професионалното развитие на учените.

В този смисъл Хартата съставлява рамка за учени, работодатели и финансиращи, която ги приканя да действат отговорно и като професионалисти в тяхната работна среда и да се уважават взаимно.

Хартата касае всички учени в Европейския съюз на всички етапи от тяхната кариера и покрива всички области на изследвания в частния и държавния сектор, независимо от природата на назначението или наемането², легалния статус на работодателя им или вида на организацията или учреждението, в което се извършва работата. Взимат се в предвид множеството роли на учените, които са назначени не само за изследвания и/или за извършване на развойни дейности, но също са включени в наблюдение, наставяване, управление или административни задачи.

Тази Харта предполага учените, както и работодателите и/или финансиращите на учените да са задължени да отговарят на изискванията на съответното национално или регионално законодателство. Там, където учените се радват на статут и права, които, в известна степен, са по-благоприятни от тези, които осигурява тази Харта, нейните условия не бива да бъдат използвани да намалят вече придобитите статут и права.

Учените, както и работодателите и финансиращите, които се придържат към тази Харта, трябва също така да следват принципите, определени от Хартата за фундаментални права на Европейския съюз³.

Общи принципи и изисквания, приложими към учените

Научна свобода

Учените трябва да съсредоточат техните изследвания в полза на човечеството и за увеличаване на границите на научното познание, възползвайки се от свободата на мисълта и изразяването, и от свободата да определят методите,

¹ Вижте дефиницията в Раздел 3

² Вижте дефиницията в Раздел 3

³ Официален вестник С 364, 18.12.2000, стр. 0001-0022

чрез които да се решат проблемите, съгласно признати етични принципи и практики.

Въпреки това учените трябва да признаят ограниченията на тази свобода, които може да възникнат при определени изследователски обстоятелства (включващи наблюдение/ръководство/управление) или оперативни ограничения като финансови или инфраструктурни причини или главно в индустриалния сектор поради защита на интелектуалната собственост. Такива ограничения обаче не трябва да нарушават признатите етични принципи и практики, към които учените трябва да се придържат.

Етични принципи

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

Професионална отговорност

Учените трябва да правят усилия да осигурят техните изследвания да са свързани с обществото и да не повтарят стари изследвания.

Те трябва да избягват всякакъв вид плагиатство и да се придържат към принципа на интелектуалната собственост и съвместната собственост на данни в случай, че научните изследвания са осъществени съвместно със супервайзър и/или други учени. Нуждата да се валидират нови наблюдения, показвайки, че експериментите са възпроизводими, не трябва да се приема за плагиатство при условие, че данните, които следва да се потвърдят, са изрично цитирани.

Учените трябва да осигурят, ако някои аспект от тяхната работа е делегиран, човекът, на който е делегиран, да е компетентен, за да я извърши.

Професионално отношение

Учените трябва да са запознати със стратегическите цели, ръководещи научната им среда и финансови механизми, и трябва да търсят всички нужни разрешения преди да започнат с техните изследвания или да ползват осигурените средства.

Те трябва да предупреждават техните работодатели, финансиращи или супервайзъри, когато техният научен проект е забавен, преопределен или завършен, или да изпращат съобщение, когато трябва да бъде прекъснат по-рано или суспендиран по каквато и да е причина.

Договорни и правни задължения

Учените на всички равнища трябва да познават националните, секторните или институционалните наредби, управляващи квалификацията и/или работните условия. Това включва наредбите за правата за интелектуалната собственост и изискванията и условията на спонсорите или финансиращите институции, независимо от природата на техния договор. Учените трябва да се придържат към такива наредби като осигуряват исканите резултати (тези, публикации,

патенти, доклади, нови продукти и т.н.), както е определено в членовете и условията на договора или на еквивалентен документ.

Отговорност

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

Методите на събиране и анализиране, резултатите и там, където е подходящо, детайли на информацията трябва да бъдат отворени за вътрешен и външен преглед, когато това е необходимо и както се изисква от съответните власти.

Добра практика в изследването

Учените трябва по всяко време да следват сигурна работна практика, съответстваща на националното законодателство, включително взимайки нужните мерки за здраве и сигурност и за възстановяване от кризи с информационните технологични, например в съставянето на резервна стратегия. Те трябва да бъдат наясно с текущите национални законни изисквания относно защитата на данните и изискванията за защита на тайната, и да вземат нужните мерки да ги спазват по всяко време.

Разпространение, използване на резултати

Всички учени трябва да осигурят, в съответствие с техните задължения по договор, че техните изследвания са разпространявани и използвани например предадени, преместени в други научни среди или, ако е подходящо, комерсиализирани. По-старшите учени в частност се очаква да поемат водеща роля в осигуряването на изследванията да са плодотворни и резултатите да бъдат или използвани комерсиално или направени общодостъпни (или и двете) всеки път, когато се появи такава възможност.

Обществени задължения

Учените трябва да осигурят тяхната научна дейност да бъде известна на обществото като цяло по такъв начин, че и неспециалисти да могат да я разберат и по този начин да се подобри общественото разбиране за науката. Пряка работа с обществото ще помогне на учените да разбират по-добър начин обществените интереси, свързани с науката и технологиите, както и обществените грижи.

Отношение със супервайзърите

Учените трябва да установят, по време на своето обучение, структурирана и постоянна връзка с техните ръководители и с представителите на факултета/отдела, за да могат цялостно да се възползват от връзката с тях.

Това включва да се записват всички успехи в работата и научни открития , получаване на обратна връзка чрез доклади и семинари, прилагане на тази обратна връзка и работа съобразно с установеното разписание , междинни резултати, отчети и/или научни резултати.

Задължения като супервайзър и мениджър

Старшите учени трябва да обърнат специално внимание на тяхната разнообразна роля , като наблюдатели , ментори , съветници , лидери , координатори на проекти, мениджъри или научни комуникатори. Те трябва да изпълняват тези задължения по най-добрия начин. Независимо от тяхната роля като наблюдатели или ментори на учените, старши учените трябва да имат творчески и позитивни връзки с начинаещите учени , за да установят условия за ефективно прехвърляне на знание и за по нататъшно успешно развитие на научната им кариера.

Продължително професионално развитие

Учените трябва да се усъвършенстват по време на всеки стадий на тяхната кариера чрез обновяване и увеличаване на техните възможности и компетентност. Това може да се постигне по много различни начини, включващи, но не ограничаващи се с, официално обучение, работни срещи, конференции и е-обучение.

Общи принципи и изисквания приложими от работодателите и основателите:

Признаване на професията

Всички учени, ангажирани с научна кариера, трябва да бъдат признати за професионалисти и да се третират по този начин. Това трябва да започва в началото на тяхната кариера, а именно на ниво аспирант, и да включва всички нива независимо от класификацията им на национално ниво (напр. работник, аспирант, докторант, постдокторант, обществен служител).

Недискриминация

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

Изследователска среда

Работодателите и/или финансиращите на учените трябва да осигурят най-подходящата за учените среда, включваща подходяща екипировка, помещения, и възможности, в това число за дистанционно сътрудничество по научната мрежа, както и да бъдат спазени националните или секторните наредби, свързани със здравето и сигурността на изследванията. Финансиращите трябва да осигурят нужните средства съгласно съгласуваната работна програма.

Работни условия

Работодателите и/или финансиращите трябва да осигурят работните условия за учените, в това число и учени с недъзи, да предлагат, където трябва, гъвкавост, считана за особено важна за успешното осъществяване на научна дейност, съобразно съществуващото национално законодателство и съобразно националните или секторните колективни споразумения. Те трябва да се стремят да осигурят работни условия, които позволяват, както мъже, така и жени учени, да комбинират семейството и работата, децата и кариерата⁴. Особено внимание трябва да бъде отделено на гъвкавото работно време, почасова заетост, телеработа и празничната почивка, както и на нужните финансови и административни разпоредби, управляващи такива споразумения.

Устойчивост и дълготрайност на работата

Работодателите и/или финансиращите трябва да следят работата на учените да не бъде подкопана от нестабилността на работния им договор, и следователно трябва да поемат отговорност доколкото е възможно да подобрят стабилността на условията за работа на учените, прилагайки по този начин и отстоявайки принципите и клаузите на Директивата на ЕС за срочната заетост⁵.

Финансиране и заплати

Работодателите и/или финансиращите на учените трябва да им осигурят честни и привлекателни условия за финансиране и/или заплати с адекватни и разумни социални осигуровки (включващи болнични и майчински облаги, пенсионни и безработни облаги) съгласно съществуващото национално законодателство или с националните или секторните колективни споразумения. Това трябва да включва учените на всички равнища на кариерата, в това число млади учени, и да съответства на техния правен статус, прояви и ниво на квалификации и/или отговорности.

Баланс на половете⁶

Работодателите и/или финансиращите трябва да се стремят към показателен баланс на половете във всички нива на персонала, включително супервайзърските и мениджърските нива. Това трябва да бъде постигнато чрез политика по предоставяне на еднакви възможности при наемане и при следващите нива в кариерата, давайки обаче предимство на критериите за качество и компетентност. За да се осигури еднакво отношение, комитетите за избиране и оценяване трябва да имат адекватен баланс на половете.

⁴ Виж SEC(2005)260, Жените и науката: отличие и иновации – равенство на половете в науката

⁵ Което се стреми да предотврати работещите по срочен договор да бъдат по-неблагоприятно третираны от тези служители с постоянен договор, да предотврати злоупотреба, произтичаща от използването на последователни срочни договори, да подобри достъпа до обучение на служителите със срочен договор и да гарантира служителите със срочен договор да бъдат информирани за наличните постоянни работни места. Директива на Съвета 1999/70/ЕС за Рамково споразумение за срочна заетост, сключено между ETUC, UNICE и CEEP, одобрено на 28 юни 1999.

⁶ Виж SEC(2005)260, Жените и науката: отличие и иновации – равенство на половете в науката

Развитие на кариерата

Работодателите и/или финансиращите на учените трябва да съставят, по възможност в рамката на ръководените от тях човешки ресурси, специален план за развитие на всички нива на кариерата на учените, независимо от ситуацията по техния договор, включително и за учени със срочни договори. Трябва да се включат възможности за наставници, включени в осигуряването на ръководство и подкрепа за персоналното и професионалното развитие на учените, така мотивирайки ги и намалявайки всякаква несигурност за професионалното им бъдеще. Всички учени трябва да бъдат запознати с тези клаузи и разпоредби.

Стойност на мобилността

Работодателите и/или финансиращите трябва да признават стойността на географската, междусекторна, между- и трансдисциплинарна и виртуална⁷ мобилност, както и мобилността между частния и държавен сектор, като важен начин за подобряване на научното познание и професионалното развитие на всеки етап на научната кариера. Следователно те трябва да сложат подобни опции в специалната стратегия за развитие на кариерата и напълно да оценяват и признават мобилния опит в тяхната система за прогреса/израстване в кариерата.

Това също така изисква въвеждането на необходимите административни инструменти, за да се допусне подвижността на стипендиите и предписанията за социално осигуряване съгласно националното законодателство.

Достъп до научно обучение и непрекъснато развитие

Работодателите и/или финансиращите трябва да подсигурят учените, независимо от нивото на тяхната кариера и ситуацията по договора им, така че да получат шанс за професионално развитие и да се увеличи тяхната работоспособност чрез достъп до мерки за непрекъснато развитието на умения и способности.

Такива мерки трябва да бъдат преценявани през определено време за тяхната достъпност и ефективност при подобряването на способностите, уменията и работоспособността.

Достъп до съвети за кариерата

Работодатели и/или финансиращи трябва да осигурят на учените, независимо от нивото на тяхната кариера и ситуацията по договора им, професионални съвети и работно подпомагане или в съответната институция, или чрез сътрудничество с други структури..

Права за интелектуалната собственост

Работодателите и/или финансиращите трябва да осигурят учените на каквито и да е нива от кариерата си да се възползват от евентуалната експлоатация на резултатите от тяхната научна и развойна дейност чрез адекватната юридическа

⁷ т.е. дистанционно сътрудничество по електронните мрежи

протекция и в частност чрез адекватна защита на правата на интелектуалната собственост, в това число и на авторските права.

Политиката и практиката трябва да уточняват правата, които принадлежат на учените и/или, когато е приложимо, на техните работодатели или на други заинтересувани групи, включващи външни търговски или индустриални организации, при условие че имат специален договор за сътрудничество или друг вид споразумение.

Съавторство

При преценяване на наличния състав, институциите трябва да оценят позитивно съавторството тъй като показва градивен подход към воденето на изследването. Заради това работодателите и/или финансиращите трябва да развият стратегии, практики и процедури, които да предлагат на учените, включително и тези, които са в началото на кариерата си, нужните условия, за да могат да се радват на правото да бъдат признати, споменати и/или цитирани, заради техните реални приноси, като съавтори на книги, патенти и т.н. или за да публикуват резултатите на собственото си изследване независимо от техните ръководители.

Супервайзорство

Работодателите и/или финансиращите трябва да осигурят да бъде ясно идентифицирано лицето, към което могат да се обръщат младите учени за изпълнението на техните професионални задължения и съответно трябва да информират учените.

Такива разпоредби трябва ясно да дефинират, че предложените супервайзъри имат достатъчна експертиза в надзора на изследвания, имат време, познания, опит, експертиза и готовност да предложат на обучаваните учени подходяща подкрепа и съдействие за необходимите процедури за напредък и преглед, както и необходимия механизъм за обратна връзка.

Обучение

Обучението е съществено средство за структурирането и разпространението на знания и затова трябва да се разглежда като ценна опция в рамките на кариерата на учените. Обаче отговорностите по обученията не трябва да са прекалено големи и не трябва да пречат на учените, особено в началото на тяхната кариера, да изпълняват техните научни дейности.

Работодателите и/или финансистите трябва да осигурят добре да бъдат възнаградени задълженията по обучение и да бъдат взети в предвид системите за оценка/повишение, както и времето посветено от старшите членове на екипа за обучение на млади учени да се счита като част от техните образователни ангажименти. Трябва да бъде осигурено подходящо обучение за преподавателските дейности като част от професионалното развитие на учените.

Системи за оценка

Работодателите и/или финансиращите трябва да въведат за всички учени, включително старшите учени, системи за оценяване на тяхната професионална работа на регулярна основа и по прозрачен начин от независим (и в случая на старши учени за предпочитане международен) комитет.

Такива процедури за оценка трябва да взимат предвид тяхното цялостно научно творчество и научни резултати, например публикации, патенти, управление на изследвания, преподаване, надзор, менторство, национално или международно сътрудничество, административни ангажменти, дейности по обществено осведомяване и мобилност, както и трябва да вземат под внимание в контекста на развитието на кариерата.

Оплаквания/апели

Работодателите и/или финансиращите на учени трябва да създадат в съответствие с националните правила и регулации подходящи процедури, по възможност във формата на независими (от типа на омбудсман) лица да се занимават с оплакванията/апелите на учени в това число тези, които се отнасят за конфликти между супервайзъри и млади учени. Такива процедури трябва да осигуряват на целия научен персонал конфиденциална и неформална помощ при решаване на конфликти, свързани с работата, диспути и несправедливости с цел поощряване на честно и равнопоставено третиране в рамките на институцията и подобряване на цялостното качество на работната среда.

Участие в ръководни органи

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

Наемане на работа

Работодателите и/или финансиращите трябва да гарантират стандартите за приемане на учените, особено в началото на тяхната кариера, че са ясно специфицирани и също така трябва да улеснят достъпа на неравнопоставени групи или на учени, връщащи се към научна кариера, в това число преподаватели (на какво да е ниво) да се върнат към научна кариера.

Работодателите и/или финансиращите на учени трябва да съблюдават принципите, заложи в Кодекса на поведение за назначаване на учени при наемането или ангажирането на учени.

КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ ЗА НАЕМАНЕ НА УЧЕНИ

Кодексът на поведение за наемане на учени се състои от серия главни принципи и изисквания, които трябва да се следват от работодателите и/или финансиращите при назначаване или наемане на учени. Тези принципи и изисквания трябва да гарантират спазването на ценности като прозрачност на процеса на наемане и еднакво отношение към всички кандидати, най-вече във връзка с развитието на атрактивния, отворен и устойчив европейски пазар на труда за учените, и са допълващи на описаните в Европейската харта за учените. Институциите и работодателите, които подписват Кодекса на поведение, ще обявят публично задължението си да действат по почтен и отговорен начин и да създадат явни рамкови условия за учените с ясното намерение да допринесат за укрепването на Европейското научно пространство.

Главни принципи и изисквания на Кодекса на поведение

Наемане

Работодателите и/или финансиращите трябва да въведат отворена, ефикасна, прозрачна, подходяща и международно съвместима процедура за наемане, както и адаптирана към обявеното място.

Обявите за наемане трябва да описват в детайли нужните знания и качества и да не представят прекалено специализиран профил, за да не обезкуражат възможните кандидати. Работодателите трябва да включат описание на работните условия и права, също така и на перспективите за професионално развитие. Освен това обявеният срок между обявяването на свободното място или събирането на молби и срока за отговор трябва да е разумен.

Избор

Избирателните комитети трябва да съберат членове с различни нива на опит и компетенции, да има адекватен баланс между мъже и жени и, когато е възможно и нужно, да се включват членове от различни сектори (обществени и частни) и дисциплини, включително от други държави, с нужния опит, за да изпитват кандидатите. Винаги, когато е възможно, трябва да се използва широка гама от изборни практики, така например оценка от външни експерти и самостоятелни интервюта. Членовете на изборните съвети трябва да получават необходимото обучение.

Прозрачност

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

Критерии за оценка

Процесът на избиране трябва да отчете цялостния опит⁸ на кандидатите. Когато се фокусира върху цялостния им потенциал като учени също така трябва да се вземат предвид изобретателността и нивото им на самостоятелност.

Това означава че заслугите трябва да се оценяват, както качествено, така и количествено, съсредоточавайки се върху резултатите, които изпъкват в един разнообразен професионален път вместо само върху броя на публикациите. По този начин важността на библиометричните показатели трябва да бъде коректно преценена в рамките на серия от критерии за обширна оценка, която да включва обучение, супервайзърски дейности, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследвания и иновации и обществени осведомителни работи. За кандидатите с индустриално минало трябва да бъде обърнато специално внимание за приноса им за патенти, развитие или открития.

Вариации в хронологичния ред на автобиографиите

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

Признаване на опита от мобилността

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

Признаване на квалификациите

Работодателите и/или финансиращите трябва да гарантират подходящо оценяване на академичните и професионалните квалификации, включително и неофициалните, на всички учени, и особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Работодателите и/или финансиращите трябва да се информират и да придобият пълно разбиране за нормативите, процедурите и наредбите, които управляват признаването на тези квалификации, изследвайки съществуващото национално законодателство, конвенции и специфични правила, отнасящи се за признаването на тези квалификации посредством всички възможни канали⁹.

⁸ Виж още Европейската харта за учените: системи за оценка в Секция 1 на този документ

⁹ Погледнете на <http://www.enic-naric.net/>, за да видите повече подробности за мрежата NARIC (информационни центрове за национално академично признаване) и мрежата ENIC (Европейска мрежа от информационни центрове)

Старшинство

Нивата на нужните квалификации трябва да съвпадат с необходимите за мястото, а не да се поставят като пречка за достъп. Признаването и оценяването на квалификациите трябва да се базира на преценката от постигнатото от хората вместо на положението или репутацията на институцията, където са придобити квалификациите. По този начин, тъй като професионалните квалификации могат да бъдат постигнати на първите етапи на една дълга кариера, също така трябва да се признае професионалното развитие през целия живот.

Назначаване на следдокторанти

Отговорните институции, които назначават следдокторанти, трябва да установят ясни и директни норми за назначаване на следдокторантски учени, включващи максималната продължителност и целите на назначенията. Тези норми трябва да имат предвид времето, прекарано от учените в предишни следдокторални постове в други институции, и да се вземат под внимание, че статутът на следдокторант трябва да е преходен, като основната цел е да се предоставят допълнителни възможности за професионално развитие на кариерата на учения в контекст на дългосрочни професионални перспективи.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Учени

За целите на тази Препоръка се използва международно признатото определение на Фраскати на термина “наука”¹⁰. Учените се описват като:

“Професионалисти, които работят върху разбирането или създаването на нови знания, продукти, процедури, методи и системи, и върху управлението на съответния проект.”

По конкретно, тази Препоръка се отнася до всички хора, които участват професионално в наука и развитие на някой етап от тяхната кариера¹¹, независимо от тяхната класификация. Това включва всякакви дейности, свързани с “основните изследвания”, “стратегическите изследвания” и “приложните изследвания”, развитието на експерименти и “трансфер на знания”, включително иновации и съветнически дейности, капацитета за надзор и обучение, управлението на знания и правата на интелектуална собственост и разработване на резултати от изследвания или научната журналистика.

Има разлика между начинаещ учен и опитен учен:

¹⁰ В: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹¹ COM(2003)436 of 18.7.2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

- Терминът “учен в началото на кариерата си”¹² се отнася за учените, които са в първите четири години (на пълен работен ден) на дейността си като учени, включително и периода на научно обучение.
- Терминът “опитен учен”¹³ се отнася за учените, които имат най-малко четиригодишен опит в изследванията (на пълен работен ден) от получаването на диплома, която им дава достъп до докторско обучение, в държавата, където са получили степен/диплома или учените които вече притежават докторска степен, независимо от времето за нейното придобиване.

Работодатели

В контекста на тази Препоръка терминът “работодатели” се отнася към всички обществени или частни организации, които наемат учени на основа, имаща силата на договор, или посредством други типове договори или наредби, включително и тези, които нямат директна икономическа връзка. Последното се отнася в действителност към центрите за висше образование, университетски департаменти, лаборатории, фондации или обществени ведомства, където учените получават своето образование в изследванията или довършват своите изследвания благодарение на подходящо финансиране от трето място.

Финансиращи

Понятието “финансиращ” се отнася до всякакви ведомства¹⁴, които осигуряват финансиране (включително заплати, премии, субсидии и стипендии) на обществени и частни институции за изследване, в това число и центрове за висше образование. В това си качество, финансиращите могат да уточнят като главно условие за финансирането спонсорираните институции да разполагат и да прилагат ефективни стратегии, практики и механизми, съгласувани с основните принципи и изисквания, представени в тази Препоръка.

Наемане или назначаване

Това се отнася към всички видове договори, заплати, стипендии, субсидии или парични премии от трето място, включително финансиране в контекста на Рамковите програми¹⁵.

¹² Вижте Работната програма за структуриране на Европейското научно пространство – дейности Мария Кюри за човешките ресурси и мобилност, редакция септември 2004, стр. 41.

¹³ Същото, стр. 42

¹⁴ Общността ще положи усилия да приложи споразуменията от тази Препоръка към получателя на финансиране в контекста на Рамковите програми за наука, технологично развитие и демонстрационни дейности

¹⁵ Рамковите програми за наука, технологично развитие и демонстрационни дейности