



ევროპული ქარტია მკვლევართათვის

მკვლევართა დაქირავების/მოწვევის კოდექსი

ევროკომისიის 2005 წლის 11 მარტის რეკომენდაცია მკვლევარების ევროპული ქარტიისა და მკვლევართა დაქირავების კოდექსის შესახებ.

ევროკომისია

ევროკომისიის დამფუძნებელი შეთანხმების 165-ე მუხლის შესაბამისად

1. 2000 წლის იანვარში კომისიამ კვლევის სფეროში ევროპული პოლიტიკის ჩამოყალიბებისათვის აუცილებლად მიიჩნია კვლევის ევროპული სფეროს დაარსება.
2. ლისაბონის ევროპულმა საბჭომ მიზნად დაისახა 2010 წლისთვის ევროპა მსოფლიოში ყველაზე კონკურენტუნარიანი და დინამიკური ცოდნის ადგილი გამხდარიყო.
3. საბჭომ 2003 წლის 10 ნოემბრის რეზოლუციაში ყურადღება გაამახვილა ევროპული კვლევის სფეროში მკვლევართა პროფესიასთან და კარიერასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ასევე დადებითად დაახასიათა კომისიის განზრახვა გაააქტიუროს მუშაობა ევროპის მკვლევართა ქარტიასა და მკვლევართა დაქირავების კოდექსზე.
4. მკვლევართა პოტენციური ნაკლებობა, განსაკუთრებით წამყვან დისციპლინებში, მომავალში სერიოზულ საფრთხეს შეუქმნის ევროგაერთიანების სიძლიერეს, პროდუქტიულობის ზრდას და შესაძლოა, ლისაბონისა და ბარსელონის მიზნების მიღწევა შეაფერხოს. აქედან გამომდინარე, ევროპამ საგრძნობლად უნდა გამზარდოს მკვლევარების მოზიდვა და სტაბილური კარიერისათვის აუცილებელი პირობების შექმნით გააძლიეროს ქალი მკვლევარების მონაწილეობა სამეცნიერო კვლევასა და განვითარებაში.
5. კვლევასა და განვითარებაში უმთავრესი და კარგად განვითარებული ადამიანური რესურსები მეცნიერული ცოდნის, ტექნოლოგიური პროგრესის, ცხოვრების ხარისხის გაძლიერების, ევროპული მოქალაქეების კეთილდღეობის, ევროპის კონკურენტუნარიანობის განმტკიცების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია.
6. მკვლევართა კარიერის განვითარებისთვის საჭირო ინსტრუმენტების შემოღება და დაკვიდრება ხელს შეუწყობს ევროპული მკვლევარების კარიერის გაუმჯობესებას.
7. სტაბილური კარიერის ჩამოყალიბება ამასთანავე ხელს შეუწყობს მკვლევარებს სამოგადოების მხრიდან აღიარების მოპოვებაში და წახალისებს ახალგაზრდებს, ჩაერთონ კვლევებში.
8. ამ რეკომენდაციის უმთავრესი მიზანია მკვლევარებისათვის განავითაროს მიმზიდველი, ღია, სტაბილური, ევროპული შრომის ბაზარი, რომელიც მოიზიდავს მაღალი ხარისხის მკვლევარებს და უზრუნველყოფს კვლევების პროდუქტიულობას.
9. წევრმა ქვეყნებმა მკვლევარებს უნდა შესთავაზონ კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე მისი გაუმჯობესების შესაძლებლობები, მიუხედავად კონტრაქტის პირობებისა და კვლევასა და განვითარებაში არჩეული კარიერისა. ასევე მკვლევარები უნდა დარწმუნდნენ, რომ მათ, როგორც პროფესიონალებს ისე ეპყრობიან და კვლევითი დაწესებულებების ინტეგრალურ ნაწილად მიიჩნევენ.
10. მიუხედავად იმისა, რომ წევრმა ქვეყნებმა დაძლიეს გეოგრაფიული და შიდასექტორული მობილობის ადმინისტრაციული და ლეგალური სიძნელები, წინააღმდეგობები მაინც რჩება.
11. მობილობის ყველა ფორმა უნდა იყოს კვლევასა და განვითარებაში ადამიანური რესურსების პოლიტიკის ნაწილი ეროვნულ, რეგიონალურ, ინსტიტუციონალურ დონეზე.
12. მობილობის მნიშვნელობა აღიარებულ უნდა იქნეს მკვლევართა კარიერის აღმავლობის და განვითარების აუცილებელ წინაპირობად.

13. მკვლევარებისთვის მდგრადი კარიერისა და მობილობის პოლიტიკის განვითარებისას უნდა გაითვალისწინონ ევროპის ფარგლებში და ფარგლებს გარეთ არსებული განვითარებადი ქვეყნებსა და რეგიონებში არსებული მდგომარეობა, ისე რომ კვლევის საშუალებები ევროგაერთიანების მასშტაბით არ უნდა განვითარდეს ნაკლებად განვითარებული ქვეყნების ხარჯზე.
14. მკვლევართა დამფინანსებლებმა და დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ მათი ღია, გამჭვირვალე შერჩევა.
15. სამოგადოება უნდა აღიარებდეს მკვლევართა კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე მათ პასუხისმგებლობებსა და პროფესიონალიზმს, აგრეთვე მკვლევარების არაერთგვაროვან როლს, როგორც ახალი ცოდნის შექმნელების, ლიდერების, პროექტების კოორდინატორების, მმართველების, მრჩეველების, კარიერის მრჩეველებისა ან კომუნიკატორების.
16. რეკომენდაციის მიხედვით დამსაქმებლებმა და/ან მკვლევართა დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ მკვლევართა მხრიდან ეროვნული, რეგიონალური ან სექტორული საკანონმდებლო მოთხოვნების დაკმაყოფილება.
17. წინამდებარე ღოკუმენტი წევრ სახელმწიფოებს, დამსაქმებლებს, დამფინანსებლებსა და მკვლევარებს უზრუნველყოფს საჭირო ინსტრუმენტებით, რომლებმაც ხელი უნდა შეუწყონ მკვლევართა კარიერის განვითარებასა და მომავალი ინიციატივების გაუმჯობესებას ევროკავშირში, ასევე მკვლევარებისთვის ღია შრომითი ბაზრის წარმოქმნას.
18. რეკომენდაციაში გამოყოფილი ზოგადი პრინციპები და მოთხოვნები სამოგადოებასთან კონსულტაციის შედეგია, რომელშიც ჩართული იყო ადამიანური რესურსების მარეგულირებელი ჯგუფი და მობილობის ოფისი.

აქედან გამომდინარე:

1. წევრმა ქვეყნებმა უნდა გადადგან აუცილებელი ნაბიჯები, რათა მკვლევართა დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა განავითარონ კვლევისთვის აუცილებელი გარემო და სამუშაო კულტურა, სადაც ინდივიდები და კვლევითი ჯგუფები უზრუნველყოფილი იქნებიან სათანადო მასალებით, რაც მათ დასახული მიზნებისა და ამოცანების შესრულებაში დაეხმარება. აქედან გამომდინარე, გარკვეული პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს ისეთი გრენინგებისა და სამუშაო პირობების ორგანიზებას, რომელიც მკვლევართა კარიერის ადრეულ ეტაპზე კვლევასა და განვითარებაში მათ მომავალ არჩევანს განაპირობებს.
2. აუცილებლობის შემთხვევაში წევრმა ქვეყნებმა უნდა მიმართონ მკაცრ ზომებს მკვლევართა დამსაქმებლებისა და დამფინანსებლების გაძლიერების მეთოდისა და კარიერის შეფასების სისტემის გასაუმჯობესებლად, რათა წარმოიქმნას გამჭვირვალე, ღია და საერთაშორისო მასშტაბით აღიარებული განვითარების სისტემა. ყოველივე ეს იქნება მკვლევარებისთვის საერთო ევროპული შრომის ბაზრის შექმნის წინაპირობა.
3. წევრმა ქვეყნებმა, როგორც პასუხისმგებლებმა მკვლევარებისთვის სტაბილური კარიერის სტრატეგიის განმავითარებაზე, უნდა გაითვალისწინონ ზოგადი პრინციპები და მოთხოვნები, რომელიც ჩამოყალიბებულია მკვლევართა ევროპულ ქარტიისა და მკვლევართა დაქირავების კოდექსის დანართებში.
4. წევრმა ქვეყნებმა უნდა შეუსაბამონ პასუხისმგებლობის შესახებ ეს ზოგადი პრინციპები ეროვნულ, სექტორულ ან ინსტიტუციონალურ სტანდარტებს. აქედან გამომდინარე, მათ უნდა გაითვალისწინონ სხვადასხვა ქვეყნებსა და სექტორებში კანონებისა და წესების მრავალფეროვნება.
5. წევრმა ქვეყნებმა უნდა მიიღონ მხედველობაში, რომ ამგვარი ზოგადი პრინციპები და მოთხოვნები ინსტიტუციონალური ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმის შემადგენელი ნაწილია. ეს პრინციპები აყალიბებს ეროვნულ/რეგიონალურ დაფინანსების სისტემის

კრიგერიუმებს და ასევე უკავშირდება საზოგადო ორგანიზაციების აუდიტის, მონიტორინგისა და შეფასების პროცესებს.

6. წევრი ქვეყნები აგრძელებენ მობილობის ლეგალური და ადმინისტრაციული წინააღმდეგობების დაძლევას, იქნება ეს გაფართოებული ევროგაერთიანების შიდა-სექტორული მობილობა, თუ მობილობა სხვადასხვა სფეროებს შორის.
7. წევრი ქვეყნები უზრუნველყოფენ მკვლევრების ადეკვატურ სოციალურ უსაფრთხოებას, მათი ლეგალური სტატუსიდან გამომდინარე. ამის გათვალისწინებით, გარკვეული ყურადღება უნდა მიექცეს პენსიის გადაგანის უფლებას. ეს ეხება მათ, ვინც ერთსა და იმავე ქვეყანაში სახელმწიფოდან კერძო სექტორში გადაადგილდებიან და ასევე მათაც, ვინც ევროგაერთიანების ფარგლებში იცვლის სამუშაო ადგილს. პენსიის გადაგანის უფლება გარანტიანია, რომ მკვლევარი, რომელიც შეიცვლის სამუშაოს ან, საერთოდ, თავს დაანებებს მას, არ დარჩება სოციალური უსაფრთხოების უფლებების გარეშე.
8. რეკომენდაციების შესრულების რეგულარული მონიტორინგისათვის, ასევე დამსაქმებლებისა და დამფინანსებლების მხრიდან მკვლევართა დაქირავების წესების დაცვის შემოწმების მიზნით, წევრ ქვეყნებს სისრულეში მოყავთ აუცილებელი სტრუქტურები.
9. მონიტორინგის კრიგერიუმში ჩამოყალიბდება და შეთანხმდება წევრ ქვეყნებთან იმ სამუშაოს მიხედვით, რომელიც განახორციელა ადამიანური რესურსებისა და მობილობის მარეგულირებელმა ჯგუფმა.
10. წევრი ქვეყნები, წარმოადგენენ რა თავს საერთაშორისო ორგანიზაციებში, ითვალისწინებენ წინამდებარე რეკომენდაციას ამ ორგანიზაციების სტრატეგიის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში.
11. ეს რეკომენდაცია ეხება წევრ ქვეყნებს, მაგრამ ასევე წარმოადგენს სოციალური დიალოგის საშუალებას მკვლევართა, ყველა დაინტერესებულ მხარესა და საზოგადოებას შორის.
12. 2005 წლის 15 დეკემბერს წევრი ქვეყნები მოწვეულნი არიან, რათა მიაწოდონ კომისიას ინფორმაცია რეკომენდაციის შესრულების თაობაზე.
13. კოორდინაციის ღია მეთოდის უზრუნველყოფის მიზნით კომისია პერიოდულად გადახედავს რეკომენდაციას.

ბრიუსელი, 2005 წლის 11 მარტი
კომისიის წევრი ჯანემ როტოჩნიკი.

ევროპული ქარგია მკვლევრებისთვის

ევროპული ქარგია მკვლევრებისთვის ზოგადი პრინციპებისა და მოთხოვნებისგან შედგება, რომელიც აყალიბებს მკვლევრების, დამსაქმებლებისა და მკვლევართა დამფინანსებლების როლებსა და პასუხისმგებლობებს. ამ ქარგიის მიზანია ხელი შეუწყოს მკვლევართა, დამსაქმებელთა და დამფინანსებელთა ურთიერთობას ცოდნის გაზიარებისა და განვრცობის კონგექსტში და გავლენა მოახდინოს ტექნოლოგიისა და თვით მკვლევართა კარიერის განვითარებაზე. ქარგია აღიარებს, რომ მობილობა მკვლევართა პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა.

შესაბამისად, ქარგია მოიცავს მკვლევრების, დამსაქმებლებისა და დამფინანსებლებისთვის დაწესებულ ჩარჩოს, რომელიც ხაზს უსვამს მათ პასუხისმგებლობას და ურთიერთ-აღიარებას.

ქარგია ეხება ევროგაერთიანების ყველა მკვლევარს მათი კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე და მოიცავს კერძო თუ სახელმწიფო სექტორის ყველა სფეროს. ქარგია ასევე ყურადღებას ამახვილებს დასაქმებაზე, დამსაქმებლის ლეგალურ სტატუსზე, ან იმ ორგანიზაციის გიპზე, სადაც სამუშაო ხორციელდება. ქარგია ითვალისწინებს მკვლევართა მრავალფეროვან როლს, რომლებიც ჩართულნი არიან არა მარტო კვლევა-ძიებაში, არამედ ასრულებენ ხელმძღვანელობის, მენგორულ, ადმინისტრაციულ სამუშაოებს.

ქარგიის მიხედვით, მკვლევრების, ისევე როგორც დამფინანსებლებისა და დამსაქმებლების უმთავრესი მოვალეობაა ეროვნული და რეგიონალური კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაკმაყოფილება. მკვლევარებს აქვთ უფრო მეტი სტატუსი და უფლებები, ვიდრე ეს ქარგითაა გათვალისწინებული და ყოველივე ეს არ ექვემდებარება შეზღუდვას.

მკვლევრებმა, ისევე როგორც დამფინანსებლებმა და დამსაქმებლებმა, უნდა გაითვალისწინონ ევროგაერთიანების ფუნდამენტური უფლებების ქარგით აღიარებული უფლებები და პრინციპები.

ზოგადი პრინციპები და მოთხოვნები მკვლევრებისათვის:

კვლევის თავისუფლება

მკვლევრებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ კვლევაზე, რომელიც უზრუნველყოფს კაცობრიობის კეთილდღეობას და მეცნიერული ცოდნის საზღვრების გაფართოებას. ამისათვის მნიშვნელოვანია ეთიკის პრინციპებით გათვალისწინებული ამროვნებისა და გამოხატვის თავისუფლების დაცვა.

მიუხედავად ამისა, მკვლევრებმა უნდა აღიარონ გარკვეულ კვლევით სიტუაციებში თავისუფლების შეზღუდვა (ხელმძღვანელობა /მითითება /მართვა). მაგალითად, შეზღუდვები საბიუჯეტო ან ინფრასტრუქტურული მიზნების გამო ან განსაკუთრებით ინდუსტრიულ სექტორში ინტელექტუალური საკუთრების დაცვის მიზნით. ამგვარმა შეზღუდვებმა არ უნდა დაარღვიოს აღიარებული ეთიკური პრინციპები.

ეთიკური პრინციპები

მკვლევრებმა უნდა გაითვალისწინონ და დაიცვან მათ დისციპლინასთან დაკავშირებული ეროვნული, ინსტიტუციონალური თუ სექტორული ეთიკის კოდექსი.

პროფესიული პასუხისმგებლობა

მკვლევრებმა უნდა უზრუნველყონ მათი კვლევის მნიშვნელობა საზოგადოებისათვის და არ გაიმეორონ წინამორბედების მიერ შესრულებული სამუშაო. მკვლევრებმა თავი უნდა აარიდონ პლაგიატობას და დაიცვან ინტელექტუალური საკუთრების პრინციპები, ზიარი მესაკუთრეობა კოლეგებთან ერთობლივად შესრულებული კვლევის დროს. ახალი კვლევების გამეორების საჭიროება მიღებული შედეგების ვერიფიკაციისათვის არ უნდა იქნეს აღქმული პლაგიატობად.

მკვლევრებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მათი სამუშაოს ნებისმიერი ასპექტის დელეგირების შემთხვევაში, მათ კოლეგას აქვს ამ სამუშაოს შესრულებისათვის აუცილებელი კომპეტენცია.

პროფესიული მიდგომა

მკვლევრები უნდა იცნობდნენ სტრატეგიულ მიზნებს, რომლებიც მათ კვლევით გარემოსა და დაფინანსების მექანიზმებს განსაზღვრავს და კვლევის დაწყებამდე უნდა შეეძლოთ ყველა საჭირო ინფორმაციის მოპოვება.

მკვლევრებმა ღროულად უნდა შეაგყობინონ დამსაქმებლებს, დამფინანსებლებსა და ხელმძღვანელებს კვლევითი პროექტის დაგვიანების, ადრე დასრულების, შეცვლის და ა.შ. შესახებ.

კონგრატით განსაზღვრული და ლეგალური მოვალეობები

მკვლევრები უნდა იცნობდნენ ეროვნულ, სექტორულ ან ინსტიტუციონალურ წესებს, რომლებიც სამუშაო პირობებს განსაზღვრავს. ეს წესები მოიცავს ინტელექტუალური საკუთრების პრინციპებს, სპონსორისა თუ დამფინანსებლის მოთხოვნებსა და პირობებს. მკვლევრების მიერ რეგულაციების შესრულება შესაბამისი შედეგების (მაგ., თემისები, პუბლიკაციები, პატენტები, მოხსენებები, ახალი პროდუქტების განვითარება და ა.შ.) წარდგენით ხორციელდება, ისე, როგორც ეს კონგრატის ან ეკვივალენტური დოკუმენტის ვადებითა და პირობებითაა დადგენილი.

ანგარიშვალდებულება

მკვლევრები უნდა აცნობიერებდნენ პასუხისმგებლობას მათი დამსაქმებლების, დამფინანსებლების, მათთან დაკავშირებული კერძო თუ სახელმწიფო ორგანიზაციების და ასევე საზოგადოების წინაშე. კერძოდ, სახელმწიფო ფონდის მიერ დაფინანსებული მკვლევრები პასუხისმგებელნი არიან ეფექტურად გამოიყენონ გადამხდელთა თანხები. შესაბამისად, მათ უნდა გაითვალისწინონ გამჭვირვალე ფინანსური მართვის პრინციპები და კვლევისას ითანამშრომლონ დამსაქმებელ/დამფინანსებელთა ან კომიტეტის მიერ აყვანილ ნებისმიერ პასუხისმგებელ აუდიტთან.

მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის მეთოდები, შედეგები და ინფორმაციის დეტალები, აუცილებლობის შემთხვევაში ხელმისაწვდომი უნდა იყოს როგორც შიდა, ასევე გარეშე დამკვირვებლისათვის.

კვლევის უსაფრთხოება

მკვლევრები უნდა იყენებდნენ უსაფრთხო სამუშაო პრაქტიკას ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. მათ უნდა მიიღონ აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და ინფორმაციულ-ტექნოლოგიური კაცასგროფებისაგან თავის დაზღვევისათვის. ისინი უნდა იცნობდნენ აქტუალურ ეროვნულ საკანონმდებლო მოთხოვნებს. ეს მოიცავს ინფორმაციისა და კონფიდენციალურობის უსაფრთხოებას და მკვლევრები ნებისმიერ დროს უნდა ასრულებდნენ ამ მოთხოვნებს.

კვლევის შედეგების გამოყენება და გავრცელება

ყველა მკვლევარმა, ხელშეკრულების შესაბამისად, უნდა უზრუნველყოს კვლევის შედეგების გამოყენება და გავრცელება. მაგალითად, შედეგების გადასცემა სხვა კვლევითი დაწესებულებისათვის ან შეძლებისდაგვარად მათი კომერციული მიზნებისათვის გამოყენება. წამყვანი მკვლევრები უნდა უზრუნველყოფდნენ კვლევის ნაყოფიერებას და მათი შედეგები ან კომერციული თვალსაზრისით უნდა იყოს სისრულეში მოყვანილი, ან სხვა სახით სამოგადოებისთვის მისაღები.

მკვლევართა ვალდებულებები სამოგადოების წინაშე

მკვლევრებმა უნდა უზრუნველყონ კვლევითი ღონისძიებების არაპროფესიონალი სამოგადოებისთვისაც გასაგებად წარდგენა, რაც გააუმჯობესებს სამოგადოების ცოდნას მეცნიერების შესახებ. სამოგადოების წინაშე ანგარიშვალდებულება მკვლევარებს დაეხმარება მათი ინტერესების, მეცნიერული პრიორიტეტებისა და ტექნოლოგიის უკეთ განსაზღვრაში.

მკვლევართა ურთიერთობა ხელმძღვანელებთან

მკვლევრებმა ჯერ კიდევ განათლების მიღების ეტაპზე უნდა ჩამოაყალიბონ სტრუქტურული და რეგულარული ურთიერთობა თავიანთ ხელმძღვანელებთან და ფაკულტეტის/ დეპარტამენტების წარმომადგენლებთან.

ეს გულისხმობს სამუშაოს პროგრესის მაჩვენებლისა და კვლევითი აღმოჩენების დაფიქსირებას, მოხსენებებისა და სემინარების დროს დისკუსიას, შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით მუშაობას, და ა.შ..

ხელმძღვანელის უფლება-მოვალეობები

წამყვანმა მკვლევრებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ საკუთარ როლზე, ისევე როგორც ხელმძღვანელების, კარიერის მრჩეველების, ლიდერების, პროექტების კოორდინატორების, მმართველების და კომუნიკატორების. მათ უნდა განახორციელონ ეს დავალებები მაღალ პროფესიულ დონეზე. როგორც მკვლევრების ხელმძღვანელებმა და მენეჯორებმა, წამყვანმა მკვლევრებმა ცოდნის ეფექტურად გაზიარების და მკვლევართა კარიერის წარმატებული განვითარებისთვის, უნდა ჩამოაყალიბონ კონსტრუქციული და კეთილგანწყობილი ურთიერთობა დამწყებ მკვლევარებთან.

პროფესიული განვითარების გაგრძელება

მკვლევრები მათი კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე უნდა ცდილობდნენ საკუთარი კომპეტენციის გაუმჯობესებას. ეს შეიძლება სხვადასხვა საშუალებებით განხორციელდეს: ოფიციალური გრენინგებით, სემინარებით, კონფერენციებითა და ელექტრონული სწავლებით.

დამსაქმებლებისა და დამფინანსებლების პრინციპები და მოთხოვნები

პროფესიის აღიარება

კვლევით კარიერაში ჩართული ყოველი მკვლევარი უნდა აღიარონ პროფესიონალად და მოექცნენ შესაბამისად. ამას საფიქველი უნდა ჩაეყაროს კარიერის დასაწყისში, მაგისტრატურის დონეზე და უნდა მოიცვას ყველა საფეხური, მიუხედავად მათი ეროვნულ დონეზე კლასიფიკაციისა (მაგალითად, დასაქმებული, მაგისტრატურის სტუდენტი, დოქტორანტი, პოსტდოქტორო მკვლევარი, სამოქალაქო მოსამსახურე).

დისკრიმინაციის დაუშვებლობა

მკვლევართა დამსაქმებლები და დამფინანსებლები არ უნდა ეწეოდნენ დისკრიმინაციას მიუხედავად მკვლევართა სქესისა, ასაკისა, ეთნიკური ჯგუფისა, ეროვნული და სოციალური წარმომავლობისა, რელიგიის ან რწმენისა, სექსუალური ორიენტაციისა, ენისა, პოლიტიკური შეხედულებებისა, სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობისა.

კვლევის გარემო

მკვლევართა დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ კვლევითი გარემოს შექმნა შესაბამისი აღჭურვილობით, საშუალებებით და შესაძლებლობებით, რომლებიც ხელს შეუწყობენ თანამშრომლობას. ეროვნული და სექტორული წესები ითვალისწინებენ უსაფრთხოების პირობების დაცვას. დამფინანსებლებმა უნდა დაამტკიცონ, რომ მოიპოვებენ შესაბამის რესურსებს შეთანხმებული სამუშაო პროგრამის მხარდასაჭერად.

სამუშაო პირობები

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ მკვლევრებისთვის, მათ შორის უნარშემდგომებისთვისაც, შესაბამისი პირობების შექმნა, რათა განხორციელდეს წარმატებული კვლევა არსებული ეროვნული კანონმდებლობისა და სექტორული შეთანხმებების საფუძველზე. მათ მიზნად უნდა დაისახონ ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც ქალსაც და მამაკაცსაც მისცემენ ოჯახისა და სამსახურის, შვილებისა და კარიერის კომბინირების შესაძლებლობას. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს დადგენილ სამუშაო საათებზე, ნახევარგანაკვეთიან სამსახურზე, ერთწლიან შვებულებაზე, ისევე როგორც ამგვარი შეთანხმებით გათვალისწინებულ აუცილებელ ფინანსურ თუ ადმინისტრაციულ უზრუნველყოფაზე.

სამუშაოს სტაბილურობა და უწყვეტობა

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა დაამტკიცონ, რომ მკვლევართა სამუშაოს არ ემუქრება არასტაბილური დასაქმების კონტრაქტები და უფრო მეტიც, ისინი უნდა შეეცადონ გააუმჯობესონ მკვლევართა სამუშაო პირობების სტაბილურობა, დახურვონ და იხელმძღვანელონ ევროკავშირის დირექტივებით დადგენილი პერიოდის სამუშაოში ჩამოყალიბებული პრინციპებითა და წესებით.

დაფინანსება და ანაზღაურება

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მკვლევარებს ჰქონდეთ სამართლიანი და მიმზიდველი დაფინანსების და/ან ანაზღაურების პირობები. ისინი, ასევე არსებული ეროვნული კანონმდებლობისა და სექტორული ერთობლივი შეთანხმების შესაბამისად, სოციალური უსაფრთხოებით უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილი (ეს ეხება ავადმყოფობას, ერთწლიან შვებულებას, საპენსიო უფლებებს, უმუშევრობას). ეს ეხება ყველა მკვლევარს კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე, დამწყებ მკვლევარებსაც კი თავიანთი ლეგალური სტატუსით, კვალიფიკაციის საფეხურით და/ან პასუხისმგებლობებით.

გენდერული თანასწორობა

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა გაითვალისწინონ გენდერული ბალანსი თანამშრომლების ნებისმიერ ღონებზე, ეს ეხება ხელმძღვანელებსა და მართვის საფეხურსაც. ყოველივე ამის მიღწევა შესაძლებელია თანამშრომელთა აყვანისას თანასწორუფლებიანობის პოლიტიკის გატარებით. თანასწორუფლებიანი რეკიმიისთვის შერჩევისა და შეფასების კომიტეტს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი გენდერული ბალანსი.

კარიერის განვითარება

მკვლევართა დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა ადამიანური რესურსების მართვიდან გამომდინარე უნდა შეიმუშაონ მკვლევართა კარიერის განვითარების სტრატეგია. ეს ეხება მათი კარიერის ნებისმიერ საფეხურს, მიუხედავად მათი კონკრეტული სიგუაციისა და ფიქსირებული პერიოდის სამუშაო კონტრაქტისა. მკვლევართა პერსონალურ და პროფესიულ განვითარებაში უნდა ჩაერთონ მენტორები და მომავალში მათ პროფესიულ განვითარებაში ხელისშემშლელი ფაქტორები უნდა შეამცირონ. ყველა მკვლევარი უნდა იყოს ფამილიარული ამგვარი პირობებისა და შეთანხმებების მიმართ.

მობილობის მნიშვნელობა

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა აღიარონ გეოგრაფიული, შიდასექტორული, შიდა და გრანსდისციპლინარული, ასევე ვირტუალური მობილობის ღირებულება. მათ ყურადღება უნდა გაამახვილონ მობილობაზე კერძო და სახელმწიფო სექტორებს შორის, როგორც მკვლევართა კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე პროფესიული განვითარებისა და მეცნიერული ცოდნის გაღრმავების წინაპირობაზე. შესაბამისად, კარიერის განვითარების სტრატეგიაში ამგვარი ალტერნატივა უნდა იყოს ჩართული და სრულად აფასებდნენ მობილობაში ნებისმიერი სახის გამოცდილებას.

აუცილებელი აღმინისგრაფიული სისტემა სისრულეში უნდა იქნეს მოყვანილი, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს როგორც გრანტების, ასევე სოციალური უსაფრთხოების პორტაგულობა ეროვნულ კანონმდებლობასთან შესაბამისად.

უწყვეტი განვითარება და გრენინგები

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ ყველა მკვლევარს კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე, მათი კონკრეტული სიგუაციის მიუხედავად, უნარ-ჩვევებისა და კომპეტენციების უწყვეტად განვითარების შესაძლებლობა.

ამგვარი ზომები რეგულარულად უნდა გატარდეს მკვლევართა კომპეტენციის, უნარ-ჩვევებისა და დასაქმების ეფექტურად გაუმჯობესების მიზნით.

კონსულტაციები კარიერის შესახებ

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ მკვლევრების კონსულტაცია და სამუშაოს მოძიებაში მხარდაჭერა, მათი კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე და კონგრატული სიგუაციის მიუხედავად, როგორც არსებულ, ასევე სხვა პარგნიორ სტრუქტურებში.

ინტელექტუალური საკუთრების უფლებები

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ მკვლევრების კარიერის ნებისმიერ საფეხურზე კვლევასა და განვითარებაში განხორციელებული სამუშაოს შედეგების მიღება. ამ მხრივ, მათ იცავს ინტელექტუალური საკუთრების უფლება, რომელიც საავტორო უფლებებსაც ითვალისწინებს.

დადგენილებისა და პრაქტიკის მიხედვით უნდა განისაზღვროს მკვლევართა, დამსაქმებელთა და სხვა მხარის უფლებები, ეს ეხება გარეშე კომერციულ თუ ინდუსტრიულ ორგანიზაციებს, რომელთაგანაც მათ სხვადასხვა თანამშრომლობის შეთანხმებებით უზრუნველყოფენ.

თანაავტორობა

თანაავტორობა ამა თუ იმ დაწესებულებებმა თანამშრომელთა შეფასებისას უნდა მიიჩნიონ დადებით მხარედ. დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა განავითარონ სტრატეგიები, პრაქტიკები და პროცედურები მკვლევართა საჭირო პირობებით უზრუნველსაყოფად. მკვლევრები უნდა აღიარონ ამა თუ იმ ნაშრომის, პატენტის და ა.შ. თანაავტორობად, ან მათ უნდა ჰქონდეთ საკუთარი კვლევის შედეგების ხელმძღვანელებისგან დამოუკიდებლად გამოქვეყნების უფლება.

ხელმძღვანელობა

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა დაამტკიცონ, რომ ამა თუ იმ პიროვნებას ადრეულ ეტაპზე განსაზღვრული აქვს, ვის უნდა მიმართოს თავისი პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას.

ამგვარი შეთანხმებისას უნდა დადგინდეს, რომ წარმოდგენილი ხელმძღვანელები ექსპერტები არიან კვლევით ხელმძღვანელობაში. მათ აქვთ დრო, ცოდნა, გამოცდილება, შეხედულებები რათა მკვლევრები უზრუნველყონ შესაბამისი წარმატებითა და შეფასების პროცედურით, ისევე როგორც შედეგის მექანიზმებით.

სწავლება

სწავლება არის ცოდნის განვრცობისა და სტრუქტურირების უმთავრესი საშუალება. აქედან გამომდინარე, მას მეცნიერთა კარიერის განვითარებაში მნიშვნელოვან როლს ანიჭებენ. თუმცა სწავლების პასუხისმგებლობამ ხელი არ უნდა შეუშალოს მკვლევარებს, სისრულეში მოიყვანონ თავიანთი კვლევითი ღონისძიებები.

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უზრუნველყონ სწავლების უფლება-მოვალეობების კომპენსირება და მათი გათვალისწინება შეფასების/ინფორმირების სისტემაში. წამყვანი სპეციალისტების მიერ დამწყები მკვლევრების გრენინგის ჩატარება, ითვლება მათი სწავლების შემადგენელ ნაწილად. შესაბამისი გრენინგი უნდა დაწესდეს მკვლევართა პროფესიული განვითარებისთვის, როგორც სწავლებისა და საწვრთნელი ღონისძიებების შემადგენელი ნაწილი.

შეფასება/ინფორმირების სისტემები

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა წარუდგინონ ყველა მკვლევარებს (ეს ეხება წამყვან მკვლევარებსაც) შეფასება/ინფორმირების სისტემები, რათა მათი პროფესიული საქმიანობა სრულიად გამჭვირვალედ დამოუკიდებელი კომიტეტის მეშვეობით განსაზღვრონ (წამყვანი მკვლევარების შემთხვევაში სასურველია საერთაშორისო კომიტეტი).

ამგვარი შეფასებისა და ინფორმირების პროცედურებისას უნდა გაითვალისწინონ კვლევის ნაყოფიერება და შედეგები. მაგალითად, პუბლიკაციები, პაგენგები, კვლევის მართვა, სწავლება, ხელმძღვანელობა, მენეჯრობა, ეროვნული ან საერთაშორისო თანამშრომლობა, ადმინისტრაციული უფლება-მოვალეობები, სამოგადოებისთვის აღიარებული ღონისძიებები და მობილობა. მათ ასევე ყურადღება უნდა მიაქციონ კარიერის განვითარების კონტექსტს.

საჩივრები/მიმართვები

მკვლევარების დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა ეროვნული წესებისა და კანონების გათვალისწინებით, უნდა დანიშნონ მიუკერძოებელი (ომბუცმენის ტიპის) პიროვნება, რომელიც მკვლევარების საჩივრებსა და მიმართვებს განიხილავს. საჩივრები შესაძლოა იყოს დამწყებ მკვლევარებსა და მათ ხელმძღვანელთა კონფლიქტზე. ყველა თანამშრომელი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი ამგვარი პროცედურით, რომელიც იქნება კონფიდენციალური და შეეხება სამუშაოსთან დაკავშირებულ კონფლიქტებს, უთანხმოებებსა და უკმაყოფილებას. მისი მიზანია, სამართლიანი გადაწყვეტილებებით გააუმჯობესოს სამუშაო გარემოს ხარისხი.

გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოში მონაწილეობა

მკვლევართა დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა მიიჩნიონ სრულიად ლეგიტიმურად, რომ მკვლევარები წარმოდგენილი უნდა იყვნენ იმ დაწესებულების საინფორმაციო, კონსულტაციის, და გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოებში, სადაც თვითონ მუშაობენ. ეს დაიცავს მათ პროფესიულ ინდივიდუალურ, თუ კოლექტიურ ინტერესებს.

დაქირავება

დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა უზრუნველყონ, მკვლევართა კარიერის საწყის ეტაპზე მათი სამუშაოდ აყვანის სტანდარტების ნათლად გამოკვეთა. მათ ასევე ხელი უნდა შეუწყონ უნარშემდგომულ ჯგუფებს, მკვლევარებს, რომლების უზრუნველბიან კვლევით კარიერას, მათ შორის მასწავლებლებს, რომლების ასევე კვლევით სამუშაოს უზრუნველბიან.

მკვლევართა დამსაქმებლებმა და დამფინანსებლებმა უნდა დაიცვან პრინციპები, რომლებიც ჩამოყალიბებულია ქცევის კოდექსში მკვლევართა აყვანის შესახებ.

ქცევის კოდექსი მკვლევართა დასაქმების დროს

მკვლევართა მოწვევის დროს ქცევის კოდექსი მოიცავს ზოგად წესებსა და მოთხოვნებს, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იქნეს დამქირავებლებისა და/ან დამფინანსებლის მიერ მკვლევართა მოწვევის ან დანიშვნის დროს. ეს წესები და მოთხოვნები უნდა უზრუნველყოფდეს იმ ფასეულობათა გათვალისწინებას, როგორცაა მოწვევის პროცესის გამჭვირვალობა და ყველა გამცხადებლისადმი თანაბარი მოპყრობა, რათა იყოს მიმზიდველი, ღია და მდგრადი ევროპული შრომის ბაზარი მკვლევართათვის და პასუხობდეს მკვლევართა ევროპის ქარტიას. ქცევის კოდექსის მომხრე ორგანიზაციები და დამქირავებლები, მოახდენენ თავიანთ ვალდებულებათა (შეხედულებათა) დემონსტრირებას, რათა იმოქმედონ პასუხისმგებლობითა და პატივისცემით და უზრუნველყონ სამართლიანი პირობები მკვლევართათვის, აშკარა განზრახვით შეიგნონ წვლილი კვლევის ევროპული სფეროს განვითარებაში.

ქცევის კოდექსის ზოგადი წესები და მოთხოვნები მოწვევა/დასაქმება

დამქირავებლებმა და/ან დამფინანსებლებმა უნდა ჩამოაყალიბონ ღია, ეფექტური, გამჭვირვალე, მხარდამჭერი პროცედურა. და ასევე უნდა იყოს განცხადებულ თანამდებობებსთან მკაცრ შესაბამისობაში.

განცხადება უნდა იძლეოდეს აუცილებელი ცოდნისა და კომპეტენციების ფართო აღწერილობას და არ უნდა იყოს ისე გადმოცემული, რომ დათრგუნოს შესაფერისი განმცხადებლის გამბედაობა. დამქირავებლებმა უნდა დაურთონ სამუშაო პირობებისა და ვალდებულებების აღწერილობა, და მათ შორის კარიერის შესაძლო განვითარების პერსპექტივებიც. ასევე, ვადები ვაკანსიის გამოცხადები, ან კანდიდატურების მოწვევისა და ბოლო ვადებს შორის რეალური უნდა იყოს.

შერჩევა

შემრჩევი კომისია უნდა შედგებოდეს სხვადასხვა გამოცდილებისა და კომპეტენციის მქონე პირებისგან. დაცული უნდა იყოს სქესთა თანაფარდობა და სადაც შესაძლებელია, წევრები სხვადასხვა სექტორის (სამოგალოებრივი და კერძო პირები) და დისციპლინის წარმომადგენლები უნდა იყვნენ, მათ შორის უცხო ქვეყნებიდან და უნდა გააჩნდეთ არსებითი გამოცდილება, რათა შეარჩიონ კანდიდატები. სადაც შესაძლებელია, შერჩევის მეთოდების ფართო პსეფერი უნდა იქნეს გამოყენებული. მაგალითად, გარე ექსპერტის შეფასება და გასაუბრება. შემრჩევი კომისიის წევრებს შესაბამის გრენინგები უნდა ჩაუტარდეთ.

გამჭვირვალობა

შერჩევის პროცესამდე კანდიდატებს უნდა ეცნობოთ მოწვევის პროცესისა და შერჩევის კრიტერიუმები, შესაძლო ვაკანსიებისა და თანამდებობების რაოდენობა და აგრეთვე კარიერის შემდგომი განვითარების პერსპექტივა. შერჩევის ჩაგარების შემდეგ უნდა ეცნობოთ მათი ძლიერი და სუსტი მხარეები.

დამსახურებათა შეფასება

შერჩევის პროცესისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული კანდიდატთა გამოცდილების სრული არეალი. მათ მთლიან პოტენციალზე კონცენტრირებისას, აგრეთვე მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული კანდიდატის კრეატიულობა და დამოუკიდებლად მუშაობის დონეც.

ეს ნიშნავს, რომ დამსახურება შეფასდება როგორც ხარისხობრივად ასევე რაოდენობრივადაც, აქცენტი გაკეთდება რა არა მარტო პუბლიკაციების რაოდენობაზე, არამედ მათი კარიერის მანძილზე სხვადასხვა სფეროებში მიღწეულ ცნობილ შედეგებზეც. შესაბამისად ბიბლიოგრაფიულ ინდექსების მნიშვნელოვანობა წონასწორობაში უნდა იყოს ფართო სპექტრის კრიტერიუმებთან, როგორცაა სწავლება, მუშაობა, გუნდური მუშაობა, ცოდნის მრავალმხრივობა, კვლევისა და ინოვაციების მენეჯმენტი და საზოგადოებრივი მოღვაწეობა. მრეწველობის სფეროსთან დაკავშირებული კანდიდატების შემთხვევაში განსაკუთრებული ყურადღება მიექცევა პატენტებში, განვითარებასა და გამოგონებებში შეტანილ წვლილს.

CV-ის ქრონოლოგიური რიგის ცვლილებები (ვარიაცია)

CV-ის ქრონოლოგიური რიგში კარიერის მანძილზე შესვენებები (დროებითი უმუშევრობა) ან ცვლილებები ნაკლად არ ჩაითვლება, არამედ მიჩნეული იქნება პოტენციურად ფასეულ წვლილად მკვლევრის პროფესიულ განვითარებაში. მიუხედავად ამისა კანდიდატებს აქვთ უფლება წარმოადგინონ მიღწევებისა და კვალიფიკაციის დამადასტურებელი დასაბუთებული CV, იმ თანამდებობის შესაბამისი, რომელზეც განაცხადია გაკეთებული.

(მობილობის) გამოცდილების შეფასება

ნებისმიერი გემოთ ხსენებული გამოცდილება, მაგალითად, სხვა ქვეყანაში/ რეგიონში დარჩენა, კვლევის სხვა სფეროს გადასვლა (კერძო თუ საზოგადოებრივი) ან ერთი დისციპლინის, ან სექტორის მეორეთი შეცვლა. იქნება ეს კვლევის გრენინგების განუყოფელი ნაწილის შედეგი, მკვლევრის კარიერის უკანასკნელ საფეხურზე, თუ ვირტუალური მობილურობის გამოცდილება, მიჩნეული იქნება როგორც ფასეული წვლილი მკვლევრის პროფესიულ განვითარებაში.

კვალიფიკაციის შეფასება

დამქირავებლებმა და/ან დამფინანსებლებმა უნდა გაითვალისწინონ აკადემიური და პროფესიული კვალიფიკაციის შეფასებები, მათ შორის ყველა კვლევის არაფორმალური კვალიფიკაცია. მათ უნდა მოიძიონ ინფორმაცია და საფუძვლიანად უნდა ესმოდეთ ასეთი კვალიფიკაციის მინიჭებისას გასათვალისწინებელი კანონები და პროცედურები, შესაბამისად უნდა მოიძიონ და გამოიკვლიონ არსებული შიდასახელმწიფოებრივი უფლებები, კონვენციები და სპეციფიკური წესები ყველა შესაძლებელი წყაროთი.

სამუშაო სტაჟი

მოთხოვნილი კვალიფიკაციის დონე უნდა შეესაბამებოდეს თანამდებობისთვის საჭირო დონეს და არ უნდა ქმნიდეს ბარიერს ვაკანტური თანამდებობის დაკავებისას. კვალიფიკაციის შეფასებისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს არა იმ ორგანიზაციის რეპუტაციაზე, რომელშიც გამოცდილება იქნა მიღებული, არამედ პიროვნულ მიღწევებზე. რადგან პროფესიული კვალიფიკაცია შეიძლება შექმნილ იქნეს ხანგრძლივი კარიერის საწყის ეტაპზე, მხედველობაში იქნება მიღებული ცხოვრების განმავლობაში პროფესიული დონის განვითარებაც.

პოსტლოქტორული თანამდებობები

ღია წესები და ლეგალური ღირეექტივები მოწვევისა და დანიშნისთვის პოსტლოქტორულ კვლევებში, მათ შორის მაქსიმუმი ხანგრძლიობა და ასეთი დანიშნების მიზანი, უნდა დადგინდეს იმ დაწესებულების მიერ, რომლებიც ნიშნავენ პოსტლოქტორული მკვლევრებს. ასეთი ღირეექტივებისას მხედველობაში უნდა იქნას მიღებული სხვა დაწესებულებაში პოსტლოქტორულ თანამდებობაზე გაგარებული დრო და ასევე ის ფაქტი, რომ პოსტლოქტორული სტატუსი შეიძლება იყოს გარდამავალი და პროფესიული დონის დამატებითად განვითარების შესაძლებლობის გამოყენებისათვის.

გერმინების განმარტება

მკვლევარი

ამ რეკომენდაციაში საერთაშორისო დონეზე აღიარებული ფრასკაგის ფორმულირება იქნება გამოყენებული. შესაბამისად, მკვლევრები აღწერილები არიან, როგორც “პროფესიონალები დაკავებულნი ამა თუ იმ საქმიანობით, რათა შექმნან ახალი ცოდნა, პროდუქცია, პროცესები, მეთოდები და სისტემები და საინჟინერო პროექტების მენეჯმენტი.”

უფრო ლეტალურად, ეს რეკომენდაცია ეხება ყველა პიროვნებას, რომელიც დასაქმებულია კვლევისა და განვითარების ნებისმიერ სფეროში, მიუხედავად კლასიფიკაციისა. ეს მოიცავს ნებისმიერ საქმიანობას დაკავშირებულს “ძირეულ კვლევასთან”, “დაწვრილებით კვლევასთან”, ექსპერიმენტულ დამუშავებასთან და “ცოდნის მრავალმხრიობასთან”, მათ შორის, ინოვაცია და რჩევის მიცემა, ბელაშედეგობა და სწავლება, ცოდნის მენეჯმენტი და ინტელექტუალური საკუთრების უფლება, კვლევის შედეგების გამოყენება ან მეცნიერული ჟურნალისგება.

ზღვარი კეთდება ახალბედა მკვლევრებსა და გამოცდილ მკვლევრებს შორის.

- ახალბედა მკვლევრებს მიეკუთვნება: პირველი ოთხწლიანი კვლევითი მოღვაწეობა, მათ შორის კვლევის გრენინგებიც.
- გამოცდილი მკვლევრები განისაზღვრება: უნივერსიტეტის დიპლომის მიღების შემდეგ, რომელიც აძლევთ დოქტორის კვლევების უფლებას, უნდა ჰქონდეთ სულ ცოცხა ოთხწლიანი კვლევითი გამოცდილება, ქვეყანაში სადაც ხარისხი/დიპლომი მოიპოვეს, ან უკვე დოქტორის თანამდებობაზე მყოფი მკვლევრები, მიუხედავად იმ დროისა, რაც ამ თანამდებობის მოპოვებას დასჭირდა.

დამქირავებელი

ამ რეკომენდაციის კონტექსტში “დამქირავებლებად” მოიხსენიება ყველა ის სამოგადოებრივი თუ კერძო დაწესებულება, რომელიც ქირაობს მკვლევარს კონტრაქტის საფუძველზე, ან ვინც მათ სხვა გიპის კონტრაქტის ან შეთანხმების საფუძველზე ღებულობს, მათ შორის ისინიც, ვინც არ არიან დაკავშირებულნი პირდაპირ ფინანსურ ურთიერთობებთან. ეს უკანასკნელი ეხება ფაქტიურად უმაღლესი განათლების დაწესებულებებს, ფაკულტეტის დეპარტამენტებს, ლაბორატორიებს, ფონდებს ან კერძო ორგანოებს, სადაც მკვლევრები ან გადიან გრენინგებს, ან აგარებენ კვლევით საქმიანობას, მესამე მხარის დაფინანსების საფუძველზე.

დამფინანსებელი

“დამფინანსებლებად” მოიხსენიება ის ორგანოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დაფინანსებას (მათ შორის, სტიპენდიები, ჯილდოები, გრანტები და კვლევითი საქმიანობისთვის დანიშნულ სტიპენდიებს) კერძო და სამოგადოებრივ კვლევით ინსტიტუტებში, მათ შორის, უმაღლეს სასწავლებლებშიც. ამ როლში შეიძლება ისინი აყენებდნენ მთავარ პირობებს, რომ დაფინანსებულ დაწესებულებებს ეფექტური და მოწესრიგებული სტრატეგია, გექნიკის ექსპლუატაციის წესები და მექანიზმები, რომლებიც წარმოდგენილია ამ რეკომენდაციაში.

თანამდებობა ან სამუშაო

ეს ეხება ამ პროგრამის ფარგლებში მესამე მხარის მიერ დაფინანსებულ ნებისმიერი სახის კონტრაქტს ან სტიპენდიას, ან კვლევითი საქმიანობისთვის დანიშნულ სტიპენდიას, გრანტს ან ჯილდოს.

საერთაშორისო კონფერენცია
ახალი კვლევითი უნივერსიტეტები
ბოლონის პროცესის
2010 წლისათვის

29 ივნისი - 1 ივლისი, 2006
თბილისი