



The European Charter
for Researchers

The Code
of Conduct for
the Recruitment
of Researchers

Мобільність дослідників є центральним стовпом Європейського дослідницького простору, саме тому прийняття Європейською комісією у 2005 р. таких важливих документів як “Європейська хартія дослідників” та “Кодекс працевлаштування наукових працівників” надали дослідникам зі всього світу однакові права та обов'язки на території Європейського Союзу. Вищезазначені документи є ключовими елементами політики Європейського Союзу, спрямованої на те, щоб зробити дослідницьку діяльність привабливою для кар'єри.

Європейська хартія дослідників - це набір загальних принципів та вимог, що визначають ролі, сферу відповідальності, обов'язки та права дослідників, а також роботодавців та організацій, які фінансують науково-дослідницьку діяльність.

Мета Хартії - забезпечити ефективну систему відносин між дослідниками та роботодавцями й організаціям, що фінансують дослідників, яка б сприяла успішній діяльності з вироблення, трансферу, обміну і поширення знань та технологічних, розробок і так само стимулювала кар'єрний розвиток дослідників.

Нормативно-правове забезпечення та інституційні умови розвитку дослідницької кар'єри в ЄС:

розвиток людських ресурсів у науці та дослідженнях

Частина I

Інформаційний бюлетень № 8

Липень, 2023

Хартія визначає цінність усіх форм мобільності як засобу розширення можливостей для професійного розвитку дослідників.

Загальні принципи та вимоги до дослідників:

- свобода наукових досліджень: керуватися намірами блага для людства, розширювати межі наукових знань, реалізовувати право на свободу думки та слова, методів вирішення проблеми, враховуючи можливе обмеження свобод у зв'язку з особливими обставинами;
- етичні принципи: дотриманням загально визнаних етичних норм, фундаментальних етичних принципів і етичних стандартів професійної відповідальності;
- професійна відповідальність: забезпечення актуальності досліджень для суспільства; недопущення повторень досліджень, виконаних раніше в іншому місці; уникнення плагіату; повага до принципів інтелектуальної власності та суспільного права власності на дані;

- професійний підхід: володіння знаннями про стратегічні цілі, механізми фінансування, способи отримання необхідних дозволів; вчасне інформування роботодавців, грантодавців та керівників про будь-які зміни в реалізації дослідницького проєкту;
- контрактні та правові обов'язки: володіти інформацією про національну, галузеву, інституційну нормативно-правову базу, що регулює професійну діяльність, у тому числі правові норми захисту прав інтелектуальної власності;
- відповідальність: нести відповідальність перед роботодавцями, грантодавцями та іншими державними та прибутковими організаціями за ефективно витрачання коштів;
- засади безпеки у наукових дослідженнях: дотримання засад безпеки у роботі відповідно до національного законодавства, вживання необхідних заходів для збереження здоров'я, безпеки відновлення втраченої інформації тощо;
- поширення і використання ресурсів: забезпечення поширення та використання результатів своїх досліджень;
- участь у житті суспільства: забезпечення публічності дослідницької діяльності для широкого загалу у зрозумілій для нефакхівців формі, безпосередня взаємодія з громадськістю;
- стосунки з науковим керівником: фіксація та обговорення процесу досліджень та їх результатів, забезпечення зворотного зв'язку, аналіз зворотної інформації, робота відповідно до укладеного плану і графіку дослідження;
- керівництво та управління: виконання функцій наукового керівництва, менторства, консультування на основі найвищих професійних стандартів;

- постійний професійний розвиток: прагнення до сталого самовдосконалення шляхом регулярного підвищення кваліфікації та розширення власних навичок і компетенцій.

Загальні принципи та вимоги до роботодавців та організацій, що фінансують дослідників:

- свобода наукових досліджень: керуватися намірами блага для людства, розширювати межі наукових знань, реалізовувати право на свободу думки та слова, методів вирішення проблеми, враховуючи можливе обмеження свобод у зв'язку з особливими обставинами;
- етичні принципи: дотримання загально визнаних етичних норм, фундаментальних етичних принципів і етичних стандартів професійної відповідальності;
- професійна відповідальність: забезпечення актуальності досліджень для суспільства; недопущення повторень досліджень, виконаних раніше в іншому місці; уникнення плагіату; повага до принципів інтелектуальної власності та суспільного права власності на дані;
- визнання професії: усіх науковців, які вирішили будувати свою кар'єру у сфері науки і досліджень, необхідно визнати професіоналами та забезпечувати відповідне ставлення до них;
- недискримінація: науковців не мають дискримінуватися за статтю, віком, етнічною або національною приналежністю, релігійними та іншими переконаннями;
- дослідницьке середовище: роботодавці мають створити максимально сприятливе середовище для досліджень та навчання, забезпечуючи відповідним обладнанням, ресурсами

Більше інформації ви знайдете на онлайн-платформі

["Європейський дослідницький простір як орієнтир розвитку педагогічної науки в Україні"](#)



The Project is supported by
European Educational Research Association
and
Ukrainian Educational Research Association



Europa Research Area
Reference Point for the Development of Pedagogical Science in Ukraine:
Info Hub of the Institute of Pedagogy NAES of Ukraine

та створюючи можливості для дослідників;

- умови праці: умови праці для науковців мають бути гнучкими, щоб поєднувати сім'ю і роботу, турботу про дітей і кар'єрне зростання;
- стабільність і неперервність працевлаштування: роботодавці повинні прагнути до того, щоб нестабільність трудових контрактів не чинила негативний вплив на досягнення дослідників;
- фінансування та заробітна плата: справедливі та привабливі умови фінансування, адекватне та рівноправно соціальне забезпечення;
- гендерний баланс: забезпечення репрезентативного гендерного балансу на всіх посадових рівнях, включаючи рівень наукових керівників та управлінських позицій;
- розвиток кар'єри: розроблення стратегії кар'єрного розвитку для науковців на всіх етапах незалежно від типу працевлаштування;
- цінність мобільності: визнавати цінність географічної, міжгалузевої міждисциплінарної та віртуальної мобільності, а також мобільності між державами та приватним сектором, розглядаючи її як важливий засіб розширення наукового знання та професійного розвитку;
- доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку: сприяти можливостям професійного розвитку та удосконаленням кваліфікації необхідних на ринку праці, шляхом забезпечення доступу до засобів, що дозволяють постійно розвивати нові компетенції та набувати нових кваліфікацій;
- доступ до консультування з питань кар'єри: забезпечення можливості професійного консультування з питань кар'єри та працевлаштування;
- права інтелектуальної власності: роботодавці мають гарантувати, що науковці отримують користь від використання своїх результатів у науко-

во-дослідницький діяльності, шляхом юридичного захисту;

- співавторство: позитивно ставитися до співавторства у контексті оцінювання наукового персоналу, розуміти співавторство як свідчення конструктивного підходу у процесі дослідження, розробляти стратегії, практики і процедури для визнання співавторства;
- наукове керівництво: забезпечити наявність конкретної особи, яка могла б надавати допомогу молодим вченим;
- викладацька діяльність: викладацька діяльність не повинна заважати вченому займатися дослідницькою діяльністю, роботодавці повинні забезпечити належну оплату праці, а також урахування викладацької діяльності у системах оцінювання науковців;
- системи оцінки учених: запровадження єдиної системи оцінювання чи атестації професійних досягнень усіх учених;
- скарги / звернення: запровадити належні процедури для розгляду скарг / звернень науковців, які можуть виникати між науковим керівником та молодим вченим, та будуть гарантувати всьому науковому персоналу наявність конфіденційної та неформальної допомоги у вирішенні конфлікту;
- участь в органах ухвалення рішень: науковці повинні бути представленими в інформаційних, консультативних органах, органах ухвалення рішень в установах, в яких вони працюють;
- працевлаштування (рекрутація): правила працевлаштування та вимоги до науковців мають бути чітко визначені, надавати доступ до вразливих груп або вчених які повертаються до дослідницької діяльності після перерви, у тому числі викладачів будь-якого рівня, які повертаються до дослідницької діяльності.

Більше інформації ви знайдете на онлайн-платформі

"Європейський дослідницький простір як орієнтир розвитку педагогічної науки в Україні"



The Project is supported by
European Educational Research Association
and
Ukrainian Educational Research Association



Europa Research Area
Reference Point for the Development of Pedagogical Science in Ukraine:
Info Hub of the Institute of Pedagogy NAES of Ukraine