

ХАРТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ УЧЕНИ*

Хартата на европейските учени представлява група от принципи и изисквания, които определят ролите, отговорностите и правата на учените, както и тези на работодателите им и финансиращите ги организации¹. Целта на Хартата е да осигури връзката между учените и работодателите им или финансиращите ги организации за успешно извършване на дейности по създаване, трансфер, разпределяне и разпространяване на знания и технологично развитие, както и за 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 организации, която ги подканва да действат отговорно като професионалисти в работната им среда и да се уважават взаимно.

Хартата се отнася до всички учени в Европейския съюз на всички етапи от тяхната кариера и покрива всички области на научни изследвания в частния и държавния сектор, независимо от природата на назначението или наемането², легалния статус на работодателя им или вида на организацията или учреждениято, в което се извършва работата. Взимат се предвид множествената роля на учените, които са назначени не само за научни изследвания и/или за извършване на развойни дейности, но също така участието в наблюдение, наставляване, управление или административни задачи.

Тази Харта постулира, че учените, както и работодателите и/или финансиращите организации, са задължени да отговарят на изискванията на съответното национално или регионално законодателство. Там, където учените се радват на статус 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 статус и права.

Учените, както и работодателите и финансиращите организации, 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 своите изследвания в полза на човечеството и за увеличаване на границите на научното познание, като се възползват от правото си на свобода на мисълта и изразяването, както и на определяне

* Превод от английски език (The European Charter for Researchers).

¹ Вижте дефиницията в Раздел 3

² Вижте дефиницията в Раздел 3

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

методите, 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 полагат усилия научните им 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 с научен ръководител и/или други учени. Нуждата да се извършват нови наблюдения, които показват, че експериментите са възпроизводими, не трябва да се приема за плагиатство при условие, че данните, които следва да се потвърдят, са изрично цитирани.

Когато учените предоставят част от работата им да бъде извършена от друго лице, те трябва да гарантират, че то има необходимите компетенции.

Професионално отношение

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

Те трябва да предупреждават своите работодатели, финансиращи организации или научни ръководители, когато научният им проект е забавен, променен или завършен, или да съобщят, когато трябва да бъде прекъснат по-рано или преустановен 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 тези наредби, като осигуряват исканите резултати (тези, публикации, патенти, доклади, нови продукти и т.н.), както е определено в клаузите и условията на договора или на еквивалентния документ.

Отчетност

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

Методите на събиране и анализ, резултатите и детайлите на информацията трябва да бъдат достъпни за вътрешен и външен преглед, когато това е необходимо, и както се изисква от съответните власти.

Добра практика в научните изследвания

Учените трябва по всяко време да спазват националното законодателство, включително да взимат нужните мерки за здравето и сигурността, както и за възстановяване от кризи с информационните технологии, например като съставят подходяща стратегия за възстановяване. Те трябва да бъдат наясно с текущите национални законови изисквания относно защитата на данните и изискванията за защита на тайната и да взимат нужните мерки да ги спазват по всяко време.

Разпространение, използване на резултати

Всички учени трябва да осигурят, в съответствие с техните задължения по договор, научните им изследвания да бъдат разпространявани и използвани, напр. съобщени, трансферирани в други научни среди или, ако е подходящо, комерсиализирани. В частност се очаква опитните учени да поемат водеща роля в осигуряване плодотворността на изследванията и комерсиално използване на резултатите или тяхната общодостъпност (или и двете), когато се появи такава възможност.

Обществени задължения

Учените трябва да осигурят научната им дейност да стане известна на обществото като цяло по начин, по който да бъде разбираема и от неспециалисти, за да се подобри общественото разбиране за науката. Пряката работа с обществото ще помогне на учените да разбират по-добре обществените интереси, свързани с науката и технологиите, както и обществените нужди.

Отношение с научните ръководители

Учените трябва да установят по време на своето обучение структурирана и постоянна връзка с научните си ръководители и с представителите на

факултета/департамента, така че да могат цялостно да се възползват от взаимоотношенията с тях.

Това означава да се записват всички успехи в работата и научните открития, да се получава обратна връзка чрез доклади и семинари, да се прилага тази обратна връзка и да се работи съобразно с установената програма, междинни резултати, отчети и/или научни резултати.

Задължения като научен ръководител и мениджър

Опитните учени трябва да обърнат специално внимание на своята многообразна роля като наблюдатели, ментори, съветници, лидери, координатори на проекти, мениджъри или научни информатори. Те трябва да изпълняват тези задължения по най-високите професионални стандарти. Независимо от тяхната роля като наблюдатели или ментори на учените, опитните учени трябва да имат творчески и позитивни връзки с начинаещите учени, за да установят условия за ефикасно прехвърляне на знания 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 и ограничаващи се с официално обучение, работни срещи, конференции и е-обучение.

Общи принципи и изисквания, приложими към работодателите и финансиращите организации:

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 етап докторант, и да включва всички нива, независимо от класификацията им на национално ниво (напр. служител, докторант, кандидат за доктор, учен след докторска степен, обществени служители).

Недискриминация

Работодателите и/или финансиращите учените организации 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 учените организации трябва да осигурят най-подходящата за учените среда, включваща подходящо оборудване, помещения и възможности, в т.ч. за дистанционно сътрудничество по научната мрежа, както и да бъдат спазени националните или секторните наредби,

свързани със здравето и сигурността на изследванията. Финансиращите организации трябва да осигурят нужните средства съгласно съгласуваната работна програма.

Работни условия

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят работните условия за учените, в т.ч. и за учените-инвалиди, 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 мъжете, така и жените учени, да съчетават семейството и работата, децата и кариерата⁴. Особено внимание трябва да бъде отделено на гъвкавото работно време, почасовата заетост, работа по дистанционен начин и празничната почивка, както и на нужните финансови и административни разпоредби, управляващи такива работни условия.

Стабилност и дълготрайност на работата

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да следят работата на учените да не бъде възпрепятствана 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 организации трябва да осигурят честни и привлекателни условия за финансиране и/или заплати с адекватни и разумни социални осигуровки (включващи осигуровка за болест и майчинство, пенсия и безработица) съгласно съществуващото национално законодателство или националните (или секторните) колективни споразумения. Това трябва да обхваща учените на всички равнища на кариерата, в т.ч. начинаещи учени, и да съответства на техния правен статус, прояви и ниво на квалификации и/или отговорности.

Баланс на половете⁶

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да се стремят към показателен баланс на половете във всички нива на персонала, вкл. нивата на научен ръководител и мениджър. Това трябва да бъде постигнато чрез политика

⁴ Вж. 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 третирани 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.

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, в комисиите за избиране и оценяване трябва да има адекватен баланс на половете.

Развитие на кариерата

Работодателите и/или финансиращите организации 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, вкл. и за учени със срочни договори. Трябва да се предвиди наличието на наставници, осигуряващи ръководство и подкрепа за персоналното и професионалното развитие на учените, и по този начин да ги мотивират и да се намалява всякаква несигурност за професионалното им бъдеще. Всички учени трябва да бъдат запознати с тези клаузи и разпоредби.

Стойност на мобилността

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да признават стойността на географската, междусекторна, между- и трансдисциплинарна и виртуална⁷ мобилност, както и мобилността между частния и държавния 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 професионално израстване.

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

Достъп до научно обучение и непрекъснато развитие

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят на всички учени на всички етапи от тяхната кариера, независимо от клаузите в договора им, шанс за професионално развитие и за подобряване на работоспособността им чрез достъп до мерки за непрекъснато развитие на умения и компетенции.

На ефективността и достъпността на такива мерки за подобряване на способностите, уменията и работоспособността трябва да се прави оценка през определено време.

Достъп до съвети за кариерата

Работодатели и/или финансиращи организации трябва да осигурят достъп на учените на всички етапи от кариерата им, независимо от ситуацията по договора, до съвети за кариерата и подпомагане за работната позиция или в съответната институция, или чрез сътрудничество с други структури.

⁷ т.е. дистанционно сътрудничество по електронните мрежи

Права за интелектуалната собственост

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят на учените на всеки етап от кариерата правото на евентуално използване на резултатите от тяхната научна и приложна дейност чрез законна юридическа защита и в частност чрез законна защита на правата на интелектуалната собственост, в т.ч. на авторските права.

Контролът и практиката трябва да уточняват правата, които имат учените и/или, когато е приложимо, 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 оценка на наличния състав, институциите трябва да оценяват позитивно съавторството, тъй то е свидетелство за гравивен подход при извършването на научното изследване. Поради това работодателите и/или финансиращите организации трябва да развиват стратегии, практики и процедури, които да предлагат на учените, вкл. и на тези, които са в началото на кариерата си, с рамковите условия, съдържащи правото им да бъдат признати, споменати и/или цитирани в контекста на техните реални приноси като съавтори на книги, патенти и т.н. или за да публикуват резултатите на собственото си научно изследване независимо от техните ръководители.

Научно ръководство

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят конкретна информация за лицето, към което могат да се обръщат начинаещите учени за изпълнение на професионалните си задължения и съответно да информират за това научния ръководител.

Такива разпоредби трябва ясно да осигурят предложените научни ръководители да бъдат експерти в областта на научните изследвания, да имат време, познания, опит, експертност и готовност да предложат на обучаваните учени подходяща подкрепа и съдействие за процедурите, необходими за напредък и рецензиране, 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 да изпълняват научните си задължения, особено в началото на тяхната кариера.

Работодателите и/или финансистите трябва да осигурят добро възнаграждение на задълженията по обучение и да се взимат предвид системите за оценка/повишение, като времето, отделено от старшите членове на екипа за обучение на начинаещи учени, да се счита като част от техните образователни

ангажименти. Трябва да бъде осигурено подходящо обучение за преподавателската дейност като част от професионалното развитие на учените.

Системи за оценка/повишаване

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да въведат за всички учени, вкл. за опитните учени, системи за редовно оценяване/повишаване на тяхната професионална работа по прозрачен начин от независима комисия (при опитните учени е за предпочитане международна).

Такива процедури за оценка/повишаване трябва да взимат предвид цялостното научно творчество и научни резултати, напр. публикации, патенти, управление на научни изследвания, преподаване, надзор, наставничество, национално или международно сътрудничество, административни ангажименти, дейности по обществено осведомяване и мобилност, в контекста на развитието на кариерата.

Оплаквания/жалби

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да създадат в съответствие с националните правила и наредби подходящи процедури, по възможност във формата на независими лица (от типа на омбудсман), които да се занимават с оплакванията/жалбите на учени в т.ч. отнасящи се до конфликти между научни ръководители и начинаещи учени. Такива процедури трябва да осигурят 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 учените организации 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 организации трябва да гарантират стандартите за приемане на учените, особено в началото на тяхната кариера, да бъдат ясно специфицирани, както и да улесняват достъпа на неравнопоставени групи, така също на учени, в т.ч. на преподаватели (на каквото и да е ниво), да се върнат към научна кариера.

Работодателите и/или финансиращите учените организации трябва да съблюдават принципите, заложиени в Кодекса на поведение за наемане на учени, когато наемат или назначават 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 организации 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 атрактивен, отворен и устойчив европейски пазар на труда за учените, и допълват описаните в Европейската харта за учените. Институциите и работодателите, подписали Кодекса на поведение, ще обявят публично задължението си да действат по 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 организации трябва да въведат отворена, ефикасна, прозрачна, подходяща и международно съвместима процедура за наемане, както и за 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 както описание на работните условия и права, така също и на перспективите за професионално развитие. Освен това, определеният срок между обявяването на свободното място или предаването на документите за кандидатстване и срока за отговор трябва да е реалистичен.

Избор

Членовете на комисиите за избор трябва да бъдат с различни нива на опит и компетентност, да има адекватен баланс между мъже и жени и, когато е възможно и нужно, да се включват членове с нужния опит за изпитване на кандидатите от различни сектори (обществени и частни) и дисциплини, вкл. от други държави. Винаги, когато е възможно, трябва да се използва широка гама от изборни практики, така напр. оценка от външни експерти и самостоятелни интервюта. Членовете на изборните комисии трябва да са подходящо обучени.

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.

* Превод от английски език (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers).

Критерии за оценка

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

Това означава, че заслугите трябва да се оценяват, както качествено, така и количествено, като се фокусира на резултатите в професионалното развитие, а не само върху броя на публикациите. Следователно важноста на библиометричните показатели трябва да бъде коректно преценена в рамките на серия от критерии за обширна оценка, която да включва обучение, научно ръководство, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследвания и иновации и дейности, свързани с информиране на обществото. При кандидатите от индустриалните среди трябва да бъде обърнато специално внимание на 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 представят документираните автобиографии, които отразяват представителна серия от постижения и квалификации, подходящи за поста, за които 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, както и опитът във виртуална мобилност, трябва да се считат като ценен принос в професионалното развитие на учените.

Признаване на квалификациите

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да гарантират на всички учени подходящо оценяване на академичните и професионалните им квалификации, вкл. и неофициалните, особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Работодателите и/или финансиращите организации трябва да имат информация и пълно разбиране за нормативите, процедурите и наредбите, които управляват признаването на тези квалификации, и да са проучили 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 съответстват на необходимите за работата и да не се поставят като пречка за достъп. Признаването и оценяването на квалификациите трябва да се базира повече на преценката от постигнатото от лицето, отколкото на положението или репутацията на институцията, където са придобити квалификациите. 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 взимат под внимание времето, прекарано от учените в предишни следдокторантски постове в други институции, както и че статутът на следдокторанта трябва да е преходен, като основната цел е да се предоставят допълнителни възможности за професионално развитие на кариерата на учения в контекста на дългосрочни професионални перспективи.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Учени

За целите на тази Препоръка се използва международно признатото определение на Фраскати на термина “научни изследвания” (research)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 научни и приложни изследвания на някой етап от тяхната кариера¹¹, независимо от тяхната класификация. Това включва всякакви дейности, свързани с “основни изследвания” (basic research), “стратегически изследвания” (strategic research) и “приложни изследвания” (applied research), развитието на експерименти и “трансфер на знания” (transfer of knowledge), 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 “начинаещ учен” (Early-Stage Researcher)¹² се отнася за учените, които са в първите четири години (на пълен работен ден) на дейността си като учени, вкл. и периода на научно обучение.
- Терминът “опитен учен” (Experienced Researcher)¹³ се отнася за учените, които имат най-малко четиригодишен опит в научни изследвания (на пълен работен ден) - от получаването на университетска диплома, която им дава права за докторско обучение в държавата, където са получили степен/диплома или за 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 договорна основа или посредством други типове договори или наредби, вкл. и тези, без директна икономическа връзка. Последното се отнася практически за централите за висше образование, университетски департаменти, лаборатории, фондации или обществени ведомства, където учените получават своето обучение за научна работа или довършват своите научни изследвания благодарение на подходящо финансиране от трето място.

Финансиращи организации

Понятието “финансиращи организации” (Funders) се отнася до всякакви ведомства¹⁴, които осигуряват финансиране (включително заплати, премии, субсидии и стипендии) на обществени и частни институции за научни изследвания, в т.ч. и центрове за висше образование. В това си качество, финансиращите организации могат да уточнят като главно условие за финансирането спонсорирани 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