



Co-funded by
the European Union

ЄВРОПЕЇЗАЦІЯ ДОКТОРСЬКИХ СТУДІЙ
ВІДПОВІДНО ДО ІННОВАЦІЙНИХ ПРИНЦИПІВ
ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ В ЄВРОПІ:
РАЗОМ ДО СПІЛЬНОГО МАЙБУТНЬОГО



101083493 - EDOCS - ERASMUS - JMO-2022-HEI-TCH-R5CH

<https://edocs.snau.edu.ua/>

СЕРТИФІКАТНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ КУРС

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦІННОСТІ І СТАНДАРТИ В НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ 2023 РОКУ

**Заняття 5. Європейська хартія
дослідників та кодекс
працевлаштування наукових
працівників**

Олег ПАСЬКО

<https://edocs.snau.edu.ua/komanda-proiektu/oleg-pasko/>



SNAU

University that
studies life

28.06.2023 14.00 EEST

УВАГА! ВЕДЕТЬСЯ ПРЯМА ТРАНСЛЯЦІЯ ТА ЗАПИС ЗАХОДУ НА **YOUTUBE**



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

ДОСЛІДНИЦЬКІ МЕТРИКИ, АНАЛІТИКА ТА ДОСКОНАЛІСТЬ

- 1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ**
- 2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА
ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ**
- 3. HRS4R**
- 4. EUROXESS**



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

Рекомендація Комісії від 11 березня 2005 р. щодо
Європейської хартії дослідників та Кодексу поведінки щодо
найму дослідників.



The Human Resources Strategy for Researchers



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/VEuropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

Свобода наукових досліджень

У своїх дослідженнях науковці повинні керуватися намірами блага для людства і розширення меж наукового знання, одночасно маючи право на свободу думки та слова, свободу вибору методів вирішення проблем, відповідно до визначених етичних принципів та практик.

Однак, дослідники повинні усвідомлювати обмеження тих свобод, які можуть виникати у зв'язку з особливими обставинами наукових досліджень (включаючи наукове керівництво/консультування/менеджмент) або у зв'язку з певними умовами наукової діяльності, наприклад, обмеження у питаннях бюджету або дослідницької інфраструктури, або також, у сфері промисловості – з питань захисту інтелектуальної власності. Проте, такі обмеження не повинні вступати у протиріччя із загальноприйнятими етичними принципами і нормами, яких дослідники мають неодмінно дотримуватися.

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

Етичні принципи

Науковці мають дотримуватися загальновизнаних етичних норм та фундаментальних етичних принципів у їх дисципліні (дисциплінах), так само як і дотримуватися етичних стандартів, зафіксованих у різноманітних національних, галузевих та інституційних етичних кодексах.

Професійна відповідальність

Науковці мають докладати максимум зусиль для того, щоб їх дослідження були актуальними для суспільства і не повторювали досліджень, виконаних раніше в іншому місці.

Науковці мають уникати плагіату будь-якого типу та поважати принципи інтелектуальної власності та спільного права власності на дані у ситуації, коли дослідження було проведено у співпраці з керівником (керівниками) та/або іншими дослідниками. Не може вважатися плагіатом необхідність проводити нові дослідження, експерименти, за умови чітких посилань на першоджерело й підтвержені дані.

У разі делегування певної частини роботи іншій людині, науковці мають переконатися, що ця людина має достатній рівень компетенції.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Професійний підхід

Науковці повинні знати стратегічні цілі, яким підпорядковано розвиток їхнього наукового середовища та механізми фінансування, і мають завчасно отримувати усі необхідні дозволи для початку дослідження та доступу до наявних ресурсів.

Вони повинні поінформувати своїх роботодавців, грантодавців та керівників у випадку, якщо переносяться терміни реалізації дослідницького проекту, якщо змінюється його зміст, якщо робота завершується або ж має бути завершена достроково чи призупинена з якоїсь причини.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

Контрактні та правові обов'язки

Науковці на усіх рівнях повинні знати національну, галузеву, інституційну нормативно-правову базу, що регулює професійну підготовку та/або умови праці. Сюди належать і правові норми захисту прав інтелектуальної власності, вимоги та умови спонсора або грантодавця, незалежно від характеру їхнього контракту.

Науковці мають дотримуватися таких норм, забезпечуючи досягнення необхідних результатів (наприклад, дисертація, публікації, патенти, доповіді, розробка нових продуктів і т. ін.), які визначені умовами контракту або аналогічного документу.

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

Відповідальність

Науковці мають усвідомлювати свою відповідальність перед їх роботодавцями, грантодавцями та іншими державними та приватними організаціями, а також, виходячи з етичних засад, перед суспільством у цілому. Зокрема учені, які отримують фінансування з державного бюджету, несуть відповідальність за ефективне витрачання коштів платників податків. Відповідно, вони мають дотримуватися принципів розумного, прозорого та ефективного фінансового управління та співпрацювати з будь-якою групою, що здійснюватиме аудит їх діяльності, незалежно від того, чи аудит відбувається за ініціативою грантодавця чи комісії з етики. Методи збору та аналізу даних, отримані результати та детальна інформація, наскільки це можливо, повинні бути відкриті для внутрішнього та зовнішнього контролю в усіх випадках, коли це необхідно або є вимога відповідних органів.

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Засади безпеки у наукових дослідженнях

Науковці повинні постійно дотримуватися засад безпеки у роботі, відповідно до національного законодавства, у тому числі й вживати необхідних запобіжних заходів для збереження здоров'я, безпеки та для відновлення втраченої інформації при роботі з ІТ-технологіями, наприклад, шляхом резервного копіювання. Вони також повинні бути знайомі з чинними нормативно-правовими вимогами стосовно захисту даних і конфіденційності, а також вживати необхідних заходів для їх реалізації.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Поширення та використання результатів

Усі науковці повинні забезпечити, відповідно до їх обов'язків за контрактом, поширення та використання результатів своїх досліджень, наприклад інформування, передача іншим дослідникам (покладення в основу інших досліджень – І.Д.) або, якщо це доцільно, комерціалізацію. Очікується, що досвідчені науковці відіграватимуть провідну роль у забезпеченні ефективності дослідження і що результати досліджень або використовуються у комерційних цілях, або є доступними для громадськості (або й одне, й інше).



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Участь у житті суспільства

Науковці мають забезпечити публічність своєї дослідницької діяльності для широкого суспільства у зрозумілій для нефаківців формі, тим самим підвищуючи рівень розуміння науки у громадян. Безпосередня взаємодія з громадськістю сприятиме кращому розумінню самого вченого суспільного інтересу та пріоритетів у сфері науки і технологій, а також суспільної проблематики.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Стосунки з науковим керівником

На етапі навчання науковці повинні встановити чітко організовані та регулярні стосунки зі своїм науковим керівником (керівниками) та представниками факультету/кафедри таким чином, щоб ці контакти були максимально корисними.

Такі відносини охоплюють фіксацію й обговорення процесу досліджень та їх результатів, забезпечення зворотного зв'язку на семінарах та у доповідях, аналіз зворотної інформації та робота відповідно до укладеного плану і графіку роботи, основних етапів, ключових завдань та/або результатів досліджень.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/VEuropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Керівництво та управління

Досвідчені науковці повинні особливо брати до уваги багатогранність своїх функцій: наукове керівництво, менторство (наставництво), консультування з питань кар'єри, лідерство, координація проектів, менеджмент, наукова комунікація. Виконання цих функцій має відповідати найвищими професійним стандартам. Що стосується їх функції наукового керівника або консультанта, то досвідчені науковці повинні будувати конструктивні та позитивні стосунки з молодими ученими, забезпечувати умови для ефективного трансферу знань та подальшого успішного розвитку їх наукової кар'єри.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

1. ЄВРОПЕЙСЬКА ХАРТІЯ ДОСЛІДНИКІВ

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО ДОСЛІДНИКІВ

Постійний професійний розвиток

На всіх етапах кар'єри науковці повинні прагнути до постійного самовдосконалення шляхом регулярного підвищення кваліфікації та розширення своїх навичок і компетенцій, що може бути досягнуто за допомогою різних засобів, у тому числі (але не виключно) формального навчання, на семінарах, конференціях та на дистанційних формах підготовки.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/UEuropeyska-Khartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Визнання професії

Усіх науковців, які вирішили будувати свою кар'єру у сфері науки і досліджень, необхідно визнати професіоналами та забезпечувати відповідне ставлення до них. Це має застосовуватися уже на початку наукової кар'єри, зокрема на післядипломному етапі та охоплювати усі рівні, незалежно від їх класифікації на національному рівні (наприклад, асистент, аспірант, докторант, постдок, державний службовець).

Недискримінація

Роботодавці та/або організації, що фінансують дослідження, ніколи не повинні дискримінувати науковців за статтю, віком, етнічною, національною або соціальною приналежністю, релігійними та іншими переконаннями, сексуальної орієнтацією, мовою, інвалідністю, політичними поглядами, соціально-економічним статусом.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Дослідницьке середовище

Роботодавці та/або грантодавці мають створити максимально сприятливе середовище для досліджень та навчання, забезпечуючи відповідним обладнанням, ресурсами та створюючи можливості, у тому числі умови для дистанційної співпраці у дослідницьких мережах, а також дотримання національних або галузевих правил безпеки та охорони здоров'я науковців. Грантодавці повинні забезпечити достатні ресурси для підтримки узгодженої програми дій.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Умови праці

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечити, щоб умови праці для науковців, у тому числі науковців з інвалідністю, були достатньо гнучкими у разі необхідності задля успішної наукової діяльності та відповідно до норм чинного національного законодавства та з урахуванням національних або галузевих колективних договорів про умови праці. Зусилля повинні бути спрямовані

на забезпечення таких умов праці, які би дозволили науковцям, і жінкам, і чоловікам, поєднувати сім'ю і роботу, турботу про дітей і кар'єрне зростання [9]. Особливу увагу слід приділити, зокрема, питанням організації гнучкого графіку роботи, роботи на умовах часткової зайнятості, дистанційної роботи та творчих відпусток, а також передбачити необхідне фінансове та адміністративне забезпечення для реалізації цих умов.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Стабільність і неперервність працевлаштування

Роботодавці та/або грантодавці повинні прагнути до того, щоб нестабільність трудових контрактів не чинила негативний вплив на досягнення дослідників, і максимально можливо сприяти покращенню стабільної зайнятості дослідників, дотримуючись принципів і термінів, установлених Директивою ЄС про фіксовані терміни працевлаштування [10]

10. Метою цього є захист науковців, які працюють за тимчасовими угодами (контрактами), від дискримінації, порівняно з працівниками, які працюють на постійній основі, а відповідно – і від ситуації, коли постійно укладаються тимчасові контракти. Насамперед ідеться про розширення доступу тимчасових співробітників до підвищення кваліфікації та інформації щодо доступу до посад на постійній основі. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Фінансування та заробітна плата

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечувати науковцям справедливі та привабливі умови фінансування та/або заробітних плат, а також адекватне та рівноправне соціальне забезпечення (включаючи лікарняні виплати та виплати на дітей, пенсійні права та допомога з безробіття) відповідно до чинного національного законодавства, національними та галузевими угодами між роботодавцями та професійними спілками. Ці умови мають стосуватися усіх науковців на різних етапах розвитку кар'єри, включаючи молодих учених, відповідно до їх правового статусу, ефективності та рівня кваліфікації та/або посадових обов'язків.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/UEuropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Гендерний баланс

Роботодавці та/або грантодавці повинні прагнути до забезпечення репрезентативного гендерного балансу на всіх посадових рівнях, включаючи рівень наукових керівників та управлінські позиції. Основою досягнення гендерного балансу має стати політика рівних можливостей при прийомі на роботу та на подальших етапах розвитку професійної кар'єри, але за умови дотримання критеріїв компетентності та якості. З метою забезпечення однозначного тлумачення, у структурних підрозділах (комісіях) з підбору персоналу та оцінки кандидатів також має бути забезпечений адекватний гендерний баланс.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/UEuropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Розвиток кар'єри

Роботодавці та/або грантодавці у межах своїх засад управління людськими ресурсами повинні розробити особливу стратегію кар'єрного розвитку для науковців на усіх її етапах, незалежно від типу працевлаштування (контракту), у тому числі й включаючи науковців, які працюють за угодою з визначеним фіксованим терміном працевлаштування. Така стратегія має передбачити наявність наставників (менторів), до сфери обов'язків яких входило би (серед іншого) надання підтримки та консультування з питань особистого та професійного розвитку дослідників, таким чином посилюючи мотивацію та мінімізуючи невпевненість у професійному майбутньому. Усі науковці мають знати про ці можливості та умови.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/UEuropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Цінність мобільності

Роботодавці та/або грантодавці повинні визнавати цінність географічної, міжгалузевої, міждисциплінарної та віртуальної [12] мобільності, так само як і мобільності між державним та приватним сектором, розглядаючи її як важливий засіб розширення наукового знання та професійного розвитку на будь-якому етапі дослідницької кар'єри. Відповідно, вони мають враховувати досвід мобільності у стратегіях розвитку кар'єри та повністю оцінити та визнати будь-який досвід мобільності у системі їх кар'єрного зростання та оцінювання наукових працівників.

Це вимагає застосування необхідних адміністративних інструментів, які мають забезпечити визнання як досвіду, так і соціального забезпечення, відповідно до норм чинного національного законодавства.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку

Роботодавці та/або грантодавці повинні сприяти тому, щоб науковці на всіх етапах наукової кар'єри, незалежно від типу працевлаштування, мали можливості для професійного розвитку та удосконалення їхніх кваліфікацій, необхідних на ринку праці [12], шляхом забезпечення доступу до засобів, що дозволяють постійно розвивати нові компетенції та набувати нових кваліфікацій. Такі засоби необхідно регулярно оцінювати з точки зору їх доступності, актуальності та ефективності у підвищенні кваліфікації, набуття нових компетенцій та конкурентоздатності на ринку праці.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Доступ до консультування з питань кар'єри

Роботодавці та/або грантодавці мають забезпечити усім науковцям на будь-якому етапі професійної кар'єри, незалежно від типу їх працевлаштування, можливість професійного консультування з питань кар'єри та працевлаштування у своїх установах або у рамках співпраці з іншими структурами.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Права інтелектуальної власності

Роботодавці та/або грантодавці повинні гарантувати, що науковці на всіх етапах наукової кар'єри отримують користь від використання своїх результатів у науково-дослідній та дослідницько-конструкторській діяльності (якщо такі є) шляхом юридичного захисту, зокрема захисту прав інтелектуальної власності та авторських прав.

Нормативна база та практики мають визначити, які права належать дослідникам та/або які, у разі необхідності, - їх роботодавцям та іншим сторонам, включаючи зовнішні комерційні та промислові організації, що фіксується в угодах про співпрацю та інших документах.



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Співавторство

Установи повинні позитивно ставитися до співавторства у контексті оцінювання наукового персоналу, а також розуміти співавторство як свідчення конструктивного підходу у процесі дослідження. Відтак роботодавці та/або грантодавці мають розробляти стратегії, практики і процедури, які би забезпечили необхідні умови науковцям, у тому числі й на початковому етапі розвитку кар'єри, щоб вони могли дійсно мати право на визнання, бути включеним до списку авторів, на цитування, у рамках їх дійсного внеску, як співавтори наукових публікацій та патентів, або мати можливість публікувати результати власних досліджень незалежно від свого керівника (-ів).

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Наукове керівництво

Роботодавці та/або грантодавці мають поінформувати та забезпечити наявність конкретної особи, яка би могла надавати допомогу молодим ученим-початківцям стосовно виконання своїх професійних обов'язків.

Такі заходи повинні чітко відповідати засадам, що запропоновані наукові керівники є висококваліфікованими фахівцями щодо керування науковими дослідженнями, мають час, знання, досвід, компетенції та бажання, завдяки чому підопічним молодим ученим буде надана відповідна підтримка та забезпечено обов'язкові процедури моніторингу та оцінювання процесу дослідницької роботи, а також необхідні механізми надання зворотного зв'язку.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Викладацька діяльність

Викладання є важливим засобом структурування та поширення знання, тому у ньому слід вбачати цінну можливість для розвитку професійної кар'єри науковців. Однак дидактичні обов'язки не повинні бути надмірно обтяжливими, особливо на початку кар'єри, щоб не заважати ученому займатися дослідницькою діяльністю.

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечити належну оплату праці за викладацьку діяльність, а також урахування її у системах оцінювання науковців. Також важливо, щоб час, що відводиться досвідченим ученим на підготовку наукових кадрів, був зарахований до їх педагогічного стажу. Слід забезпечити спеціальну підготовку та перепідготовку у сфері педагогічної діяльності та наукового керівництва у рамках професійного розвитку науковців.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Системи оцінки учених

Роботодавці та/або грантодавці повинні запровадити єдину систему оцінювання/атестації професійних досягнень усіх учених, включаючи провідних науковців, щоб незалежна комісія (у випадку кадрів вищої кваліфікації – комісію за міжнародною участю) могла регулярно й прозоро робити оцінку їх професійної діяльності.

Подібні процедури евалюації та оцінювання повинні враховувати потенціал наукової творчості та результати дослідницької діяльності, наприклад, публікації, патенти, управління дослідженнями, викладацьку діяльність, наукове керівництво, наставництво, національну та міжнародну співпрацю, виконання адміністративних обов'язків, науково-популярну діяльність та мобільність, - усі ці компоненти потрібно брати до уваги у контексті розвитку та просування наукової кар'єри.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Скарги / звернення

Роботодавці та / або грантодавці, згідно з чинними національними правовими нормами, повинні запровадити належні процедури, бажано із залученням неупередженої особи (на зразок омбудсмена), для розгляду скарг / звернень науковців, у тому числі й конфліктів, які можуть виникати між науковим керівником (-ами) та молодими ученими. Такі процедури гарантують усьому науковому персоналу наявність конфіденційної та неформальної допомоги у вирішенні конфліктів, суперечок, скарг, які пов'язані з роботою. Метою таких заходів є утвердження справедливого і рівного ставлення до усіх науковців у межах інституції та поліпшення загальної якості робочого клімату.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Участь в органах ухвалення рішень

Роботодавці та/або грантодавці повинні визнати повністю законним, і навіть бажаним, право науковців бути представленими в інформаційних, консультативних органах та органах ухвалення рішень в установах, у яких вони працюють, з метою репрезентації та захисту своїх індивідуальних та колективних інтересів як професіоналів, а також для активного залучення до роботи своєї установи [13].



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

2. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ТА ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ЩО ФІНАНСУЮТЬ ДОСЛІДНИКІВ

Працевлаштування (рекрутація)

Роботодавці та / або грантодавці повинні забезпечити, щоб правила працевлаштування та вимоги до науковців, зокрема, особливо на початку наукової кар'єри, були чітко визначені і повинні надати доступ до вразливих груп або учених, які повертаються до дослідницької кар'єри після перерви, у тому числі викладачів (будь-якого рівня), які повертаються до дослідницької діяльності.

Роботодавці та / або грантодавці повинні дотримуватися принципів, викладених у Кодексі здійснення працевлаштування наукових працівників під час призначення або найму учених на роботу.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>



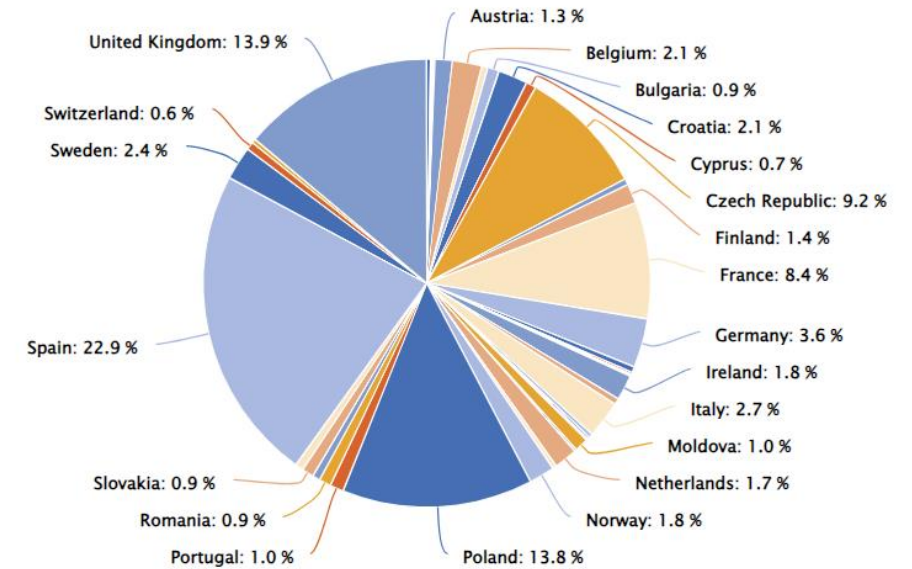
Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

3. HRS4R

- Awarded Organisations



<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

INITIAL PHASE

IMPLEMENTATION PHASE

AWARD RENEWAL PHASE



Endorsement of the C&C



Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R Checklist
- ✓ Initial Action Plan Design

12 months



INITIAL ASSESSMENT



Implementation of the Action Plan



INTERIM ASSESSMENT



Implementation of the Revised Action Plan



RENEWAL WITH SITE VISIT



Implementation of the Improved Action Plan



RENEWAL WITHOUT SITE VISIT



Implementation of the Further Improved Action Plan



RENEWAL WITH SITE VISIT

24 months

36 months

36 months

36 months

HR AWARD GRANTING

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Co-funded by the European Union



Sumy National Agrarian University

HRS4R – from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission



External Experts



Co-funded by
the European Union



Sumy National
Agrarian University

4. EUROXESS

What is EURAXESS?

EURAXESS is a unique pan-European initiative which delivers information and support services to professional researchers. Backed by the European Union and its Member States, it aims to support researcher mobility and career development while enhancing scientific collaboration between Europe and the world.

The world of work awaits...
and European research
needs you!



Despite tough economic times, European research can offer talented young people like you tremendous **job and career opportunities**.

EURAXESS provides a range of support services to help you realise your professional ambitions. Its job website is a great place to start looking for that important first position. Plus, plenty of **free advice and information** is available should you find that job abroad.

There is a variety of opportunities out there in academia, industry, and in public and private research institutes – so why not see what **EURAXESS** can do for you?

Looking for a job?
Check out the **EURAXESS**



At any one time, the **EURAXESS Jobs** portal lists thousands of job offers and fellowships in dozens of research fields. Posts are available in 40 European countries as well as international destinations such as Brazil, China, India, North America, Singapore and more.

EURAXESS Jobs allows you to search by country or research field, and also links with national and international job platforms for researchers.

So whether you are graduating in agricultural science, biology, criminology, medical science or physics, **EURAXESS Jobs** is *the* place to start your job-hunting. Vacancies are constantly updated, with a 'latest offers' ticker showing you new postings.

And why not **post your CV** on the **EURAXESS Jobs** portal? Your details can then be viewed by hundreds of employers.

Beyond job-hunting –
free information
and support



No need to worry if your ideal offer is in another European country – **EURAXESS** provides a free range of services that will help you make the move.

EURAXESS operates more than 260 Service Centres in 40 European countries where professional, experienced staff can offer you personalised assistance about all kinds of relocation issues. So if you have questions about **entry conditions** and **visas**, **tax** or **social security**, why not give them a call? The Centres also deal with the more personal side of your move, offering information and advice on subjects such as **accommodation** and **health care**.

Go to the **EURAXESS Services** web pages for more details.

<https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/YEvropeyska-KHartiia-Doslidnykiv.pdf>

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>