

HOTĂRÂREA

Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava
Nr. 7 din data 23 februarie 2023

cu privire la aprobarea declarației de angajament a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava pentru respectarea Cartei europene a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor

În conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 369/29 martie 2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației, Anexa 3, punctul 38, prin care se instituționalizează Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, cu modificările ulterioare;

Având în vedere discutarea și aprobarea în cadrul ședinței Senatului USV a propunerii de aprobare a declarației de angajament a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava pentru respectarea *Cartei europene a Cercetătorilor* și *Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor* și inițierea procesului de implementare a Cartei și Codului cercetătorilor, avizată în ședința Consiliului de Administrație din data de 17.01.2023;

În conformitate cu prevederile Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și ale Cartei Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava, se hotărăște:

Art. 1. Se aprobă declarația de angajament a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava pentru respectarea *Cartei europene a Cercetătorilor* și a *Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*, conform anexei.

Art. 2. Se aprobă inițierea procesului de implementare a *Cartei europene a Cercetătorilor* și a *Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor* la nivelul Universității.

Art. 3. Prorectorul de resort va duce la îndeplinire dispozițiile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE AL SENATULUI
Conf.univ.dr.ing. Liviu Gheorghe POPESCU

AVIZAT,
CONSILIER JURIDIC
Jr. Oana Georgeta BOICU POSAȘTIUC

L.P./A.I./1 ex.



CA Senat

Nr. 495/11.01.2023

Aprobat
Sedința Senatului
din data *23.02.2023*

APROBAT
Sedința Consiliului de administrație
din data *17.01.2023*

Către,

Consiliul de Administrație al Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava
Senatul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava

Subsemnatul, prof. univ. dr. Mihai DIMIAN, în calitate de Prorector cu activitatea științifică, vă rog să aprobați declarația de angajament a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV) pentru respectarea *Cartei europene a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor* și inițierea procesului de implementare a Cartei și Codului cercetătorilor la nivelul instituției noastre cuprinzând următoarele etape:

- Analiza internă în ceea ce privește politica de resurse umane
- Elaborarea planului de acțiune
- Obținerea logo-ului HR Excellence in Research
- Autoevaluarea instituțională
- Evaluarea externă

Finalizarea cu succes a acestui demers va conduce la obținerea certificării Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) - „HR Excellence in Research Award” - și o recunoaștere internațională certă a progreselor realizate în alinierea politicilor de resurse umane la principiile cuprinse în aceste documente strategice.

Până în prezent, la nivel mondial, un număr de 699 de organizații au primit certificarea „HR Excellence in Research Award”. Printre acestea menționăm Universitatea Politehnica din București, Universitatea „Babeș Bolyai” din Cluj Napoca, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și Academia de Studii Economice din București din România și Universitatea Tehnică a Moldovei din Republica Moldova.

Premiul „HR Excellence in Research” reprezintă recunoașterea internațională acordată instituțiilor de cercetare care au făcut progrese în alinierea politicilor de resurse umane la principiile stabilite în *Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*, iar politicile și practicile de recrutare și evaluare a angajaților acestor instituții sunt echitabile și transparente.

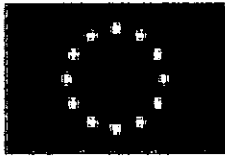


Atașez prezentei următoarele documente:

- Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (variante în limba engleză și traducerea în limba română)
- Propunerea de declarație de angajament (variante în limba română)
- Draft of Declaration of commitment (variante în limba engleză)

Data
11.01.2023

Prorector cu activitatea științifică,
Prof.univ.dr. Mihai DIMIAN



EUROPEAN
COMMISSION



The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter



EUROPEAN
RESEARCH AREA

HUMAN RESOURCES AND MOBILITY

EUR 21620

Interested in European research?

RTD info is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Fax: (32-2) 29-58220
E-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html

EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1 – Sector Researchers' careers

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

*European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels*

*Tel. (32-2) 29-84342
Fax (32-2) 29-99079*

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11**

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

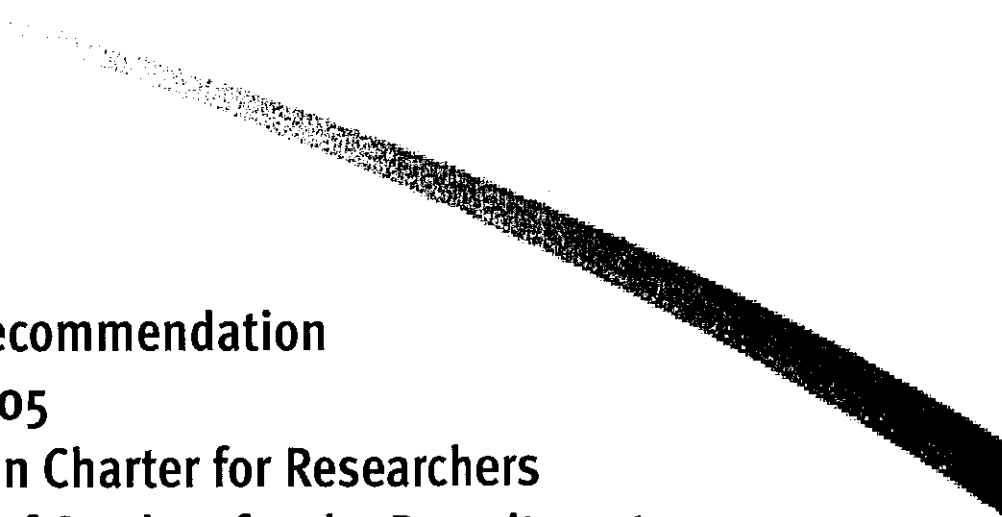
ISBN 92-894-9311-9

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER



Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The Commission of the European Communities

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000 ¹ to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003 ² and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

² JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers³, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D⁴.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

³ COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to ⁵ and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

Hereby recommends:

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.

3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers ⁶. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment ⁷, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

⁶ See definition in Section 3.

⁷ See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union ⁸.

⁸ Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results

are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career ⁹. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* ¹⁰.

⁹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

¹⁰ Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Gender balance ¹¹

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

¹¹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual¹² mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

¹² i.e. remote collaboration over electronic networks.

Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution ¹³.

¹³ In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.



Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open ¹⁴, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

¹⁴ All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience¹⁵ of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

¹⁵ See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of

international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels ¹⁶.

Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

¹⁶ Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research¹⁷ will be used. Consequently, researchers are described as

“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage¹⁸, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher¹⁹ refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

¹⁷ In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

¹⁹ See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.

- Experienced Researchers ²⁰ are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

Funders

“Funders” refers to all those bodies ²¹ which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

²⁰ Idem, page 42.

²¹ The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

Appointment or employment

This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) ²².

²² The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

European Commission

**EUR 21620 — The European Charter for Researchers.
The Code of Conduct for the Recruitment**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 32 pp. — 14.8 x 21 cm

ISBN 92-894-9311-9

RECOMANDAREA COMISIEI

din 11 martie 2005

Cu privire la Carta Europeană a cercetătorului și un cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor

(Text care prezintă interes pentru Țările Comunității Europene) (2005/251/CE)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE, Dat fiind tratatul de instituire a Comunității Europene și anume articolul 154,

Luând în considerație cele ce urmează:

(1) Comisia a estimat necesar în ianuarie 2000¹ să creeze spațiul european al cercetării ca axă centrală a acțiunilor viitoare ale Comunității în acest domeniu în scopul întăririi și structurării politicii europene de cercetare.

(2) Consiliul european de la Lisabona a fixat ca obiectiv pentru Comunitate să devină până în 2010 economia cunoașterii cea mai competitivă și mai dinamică din lume.

(3) Consiliul a abordat chestiunile referitoare la profesiunea și la cariera cercetătorilor în cadrul spațiului european al cercetării, în rezoluția sa din 10 noiembrie 2003², și se felicita în mod deosebit deoarece Comisia are intenția să lucreze la elaborarea unei carte europene a cercetătorului și a unui cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

(4) Riscul penuriei de cercetători³ identificat în particular în anumite discipline cheie, va reprezenta o amenințare serioasă pentru puterea inovatoare a Uniunii Europene, pentru capitalul de cunoștințe și pentru creșterea productivității într-un viitor apropiat și ar putea împiedica realizarea obiectivelor de la Lisabona și Barcelona. În consecință, Europa trebuie să devină net mai atractivă pentru cercetători și trebuie să întărească participarea femeilor cercetător favorizând crearea de condiții necesare pentru cariere mai durabile și mai atractive pentru ele în cercetare-dezvoltare⁴.

(5) Existența resurselor umane suficiente și bine dezvoltate în C&D este crucială pentru avansul cunoașterii științifice și progresul tehnologic, pentru ameliorarea calității vieții, asigurarea bunăstării cetățenilor europeni și întărirea competitivității în Europa.

(6) Ar trebui să fie introduse și puse în aplicare noi instrumente pentru dezvoltarea carierei de cercetător contribuind astfel la ameliorarea perspectivelor carierei pentru cercetători în Europa.

(7) Existența perspectivelor pentru o carieră, mai avantajoasă și mai vizibile, face deasemenea ca publicul să adopte o atitudine mai pozitivă cu privire la profesia de cercetător, și încurajează astfel în plus pe tineri să înceapă o carieră în cercetare.

(8) Obiectivul politic ultim al prezentei recomandări este să contribuie la dezvoltarea unei piețe europene a muncii atrăgătoare, deschise și durabile pentru cercetători, în sânul căreia condițiile cadru permit recrutarea și păstrarea cercetătorilor de mare valoare, în medii care favorizează eficiența performanțelor și productivitatea.

(9) Statele membre ar trebui să crească oferta făcută cercetătorilor pentru un regim de dezvoltare a unei cariere durabile în toate etapele acestei cariere, oricare ar fi situația lor contractuală și parcursul profesional ales în C&D, și să asigure că

¹ COM(2000) 6 final din 18.01.2000.

² JO C 282/25.11.2003, p1. Rezoluția 2003/C 282/01 a Consiliului din 10.11.2003 asupra profesiei și carierei de cercetător în sânul spațiului european al cercetării.

³ COM(2003) 226 final și SEC(2003) 489 din 30.04.2003.

⁴ SEC(2005) 260.

cercetătorii sunt tratați ca niște profesioniști și considerați ca făcând parte integrantă din instituțiile în care lucrează.

(10) Cu toate eforturile considerabile ale Statelor membre pentru eliminarea obstacolelor administrative și juridice în domeniul mobilității geografice și intersectoriale, există încă un mare număr de astfel de piedici.

(11) Toate formele de mobilitate ar trebui să fie încurajate în cadrul unei politici globale a resurselor umane în C&D la nivel național, regional și instituțional.

(12) Toate formele de mobilitate trebuie să fie recunoscute în întregime în sistemele de evaluare și avansare în carieră pentru cercetători, în scopul garantării că această experiență contribuie favorabil la dezvoltarea lor profesională.

(13) Dezvoltarea unei politici coerente a carierei și mobilității pentru cercetătorii¹ care ajung în sau părăsesc Uniunea Europeană ar trebui să fie examinată ținând cont de situația din țările în curs de dezvoltare și din regiunile din interiorul și exteriorul Europei, pentru ca dezvoltarea capacităților de cercetare ale Uniunii Europene să nu se efectueze pe cheltuiala țărilor din regiunile mai puțin dezvoltate.

(14) Finanțatorii sau angajatorii din cercetare ar trebui să fie responsabili ca agenți de recrutare, să ofere cercetătorilor proceduri de selecție și de recrutare care să fie deschise, transparente și comparabile la scară internațională.

(15) Societatea ar trebui să aprecieze din plin responsabilitățile și profesionalismul de care dau dovadă cercetătorii în executarea muncii lor în diferite etape ale carierei lor și în rolul lor multiplu de lucrători în cunoaștere, conducători, coordonatori de proiecte, directori, supraveghetori, mentori, consilieri de carieră sau specialiști în comunicarea științifică.

(16) Prezenta recomandare pleacă de la principiul că angajatorii sau finanțatorii au obligația primordială de a veghea la respectarea exigențelor legislației naționale, regionale sau sectoriale respective.

(17) Prezenta recomandare furnizează statelor membre, angajatorilor, finanțatorilor și cercetătorilor un instrument prețios pentru a lua, în mod voluntar, alte inițiative vizând ameliorarea și consolidarea perspectivelor carierei de cercetător în Uniunea Europeană, și să instaureze o piață a muncii deschise pentru cercetători.

(18) Principiile generale și condițiile de bază enunțate în prezenta recomandare sunt fructul unui proces de consultare publică la care membrii grupului de pilotaj „Resurse umane și mobilitate” au fost asociați din plin.

RECOMANDĂ:

1) Statele membre se străduiesc să ia măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii și finanțatorii din cercetare dezvoltă și mențin un mediu de cercetare și o cultură de muncă propice în care cercetătorii și echipele de cercetare sunt evaluate, încurajate și susținute și dispun de ajutorul material și nematerial necesar pentru a putea să-și îndeplinească sarcinile și pentru a realiza obiectivele. În acest context, se convine ca să se acorde o prioritate particulară organizării condițiilor de muncă și de formare la începutul carierei cercetătorilor, căci ea contribuie la opțiunile viitoare și întărește atractivitatea unei cariere în C&D.

2) Statele membre se străduiesc să ia, la nevoie, măsurile cruciale pentru a asigura că angajatorii și finanțatorii din cercetare îmbunătățesc metodele de recrutare și sistemele de evaluare a carierei în scopul creării unui sistem de recrutare și de dezvoltare a carierei, care să fie transparent, deschis, echitabil și recunoscut la nivel

¹ COM(2004) 178 final din 16/03/2004.

internațional, ca o condiție prealabilă a unei adevărate piețe europene a muncii pentru cercetători.

3) Atunci când formulează și adoptă strategia și sistemele în vederea dezvoltării carierelor durabile pentru cercetători, statele membre țin cont cum se cuvine și se inspiră din principiile generale și condițiile de bază care constituie cartă europeană a cercetătorului și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor și care sunt expuse în anexă.

4) Statele membre se străduiesc să transpună în practică aceste principii generale și aceste condiții de bază relevând responsabilitatea lor în cadrul reglementărilor naționale sau al normelor și orientărilor sectoriale și/sau instituționale (carta și/sau coduri pentru cercetători). Pentru aceasta ei ar trebui să ia în considerare marea diversitate de legi, reglementări și practici care, în diferite țări și diferite sectoare, determină parcursul, organizarea și condițiile de muncă ale unei cariere în C&D.

5) Statele membre iau aceste principii generale și aceste condiții de bază ca făcând parte integrantă din mecanismele instituționale de asigurare a calității, considerându-le ca mijloc de stabilire a criteriilor de finanțare pentru regimurile de finanțare naționale/regionale și adoptându-le pentru procedura de audit, de control și de evaluare a organismelor publice.

6) Statele membre întăresc eforturile lor în vederea depășirii obstacolelor juridice și administrative care continuă să împiedice mobilitatea, inclusiv obstacolele referitoare la mobilitatea intersectorială și la mobilitatea între și din diferite funcții, ținând cont de lărgirea Uniunii Europene.

7) Statele membre se străduiesc să vegheze ca cercetătorii să beneficieze de acoperirea adecvată în materie de securitate socială conform statutului lor juridic. În acest context, se convine să se acorde o atenție particulară posibilității de transfer a drepturilor la pensie, statutare sau complementare, pentru cercetătorii, care își schimbă serviciul în cadrul sectoarelor public și privat în aceeași țară, ca și pentru cercetătorii care vor lucra într-o altă țară în cadrul Uniunii Europene. Aceste regimuri ar trebui să garanteze că cercetătorii care schimbă serviciul sau întrerup cariera lor nu își pierd drepturile lor de securitate socială în mod nejustificat.

8) Statele membre organizează structurile de monitorizare necesare pentru re-examinarea periodică a prezentei recomandări, și pentru a determina în ce măsură angajatorii, finanțatorii și cercetătorii au aplicat cartă europeană a cercetătorului și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

9) Criteriile pentru a măsura acest grad de aplicare vor fi stabilite și convenite cu statele membre în cadrul acțiunilor organizate de grupul de pilotaj „Resurse Umane și Mobilități”.

10) Statele membre, ca reprezentante în sânul organizațiilor internaționale create la nivel interguvernamental, țin cont riguros de prezenta recomandare atunci când propun strategii și iau decizii privind activitatea acestor organizații.

11) Prezenta recomandare este destinată statelor membre dar trebuie de asemenea să servească ca instrument pentru a încuraja dialogul social precum și dialogul între cercetători, parteneri și societate în ansamblul ei.

12) Statele membre sunt invitate să informeze Comisia, în măsura posibilităților, până la 15 decembrie 2005 și apoi anual, despre orice măsură pe care o iau pentru a urma prezenta recomandare. Ele sunt de asemenea invitate să informeze despre

primele rezultate obținute ca urmare a aplicării recomandării și să-i comunice exemple de bune practici.

13) Prezenta recomandare va fi reexaminată periodic de către Comisie în cadrul metodei deschise de coordonare.

Făcută la Bruxelles, 11 martie 2005,
Pentru Comisie, Janez Potocnik, Membru al Comisiei

ANEXA SECȚIUNEA 1 Carta Europeană a Cercetătorului

Carta europeană a cercetătorului este un ansamblu de principii generale și de condiții de bază care specifică rolurile, responsabilitățile și prerogativele cercetătorilor și angajatorilor și/sau finanțatorilor cercetătorilor¹. Ea are ca obiectiv să asigure ca relațiile între cercetători și angajatori sau finanțatori să fie de natură să favorizeze reușita în ceea ce privește producția, transferul, împărtășirea și difuzarea cunoștințelor și a dezvoltării tehnologice și să favorizeze dezvoltarea carierei cercetătorilor. Carta recunoaște de asemenea valoarea tuturor formelor de mobilitate ca mijloc de îmbunătățire a dezvoltării profesionale a cercetătorilor.

În această perspectivă, cartă constituie un cadru pentru cercetători, angajatori și finanțatori, care îi invită să acționeze în mod responsabil și ca profesioniști în mediul lor de lucru, și să se recunoască în această calitate unii pe alții.

Carta se adresează tuturor cercetătorilor din Uniunea Europeană, în toate etapele carierei lor și acoperă toate domeniile de cercetare din sectorul public și privat, independent de natura angajamentului sau funcției lor², de statutul juridic al angajatorului sau de tipul organizației sau instituției în care se efectuează lucrările. Ea ține cont de rolurile multiple ale cercetătorilor care sunt angajați nu numai pentru a realiza lucrări de cercetare și/sau pentru a efectua activități de dezvoltare, dar ei intervin deasemenea atât ca directori de teză/stagiu sau mentori cât și în gestiune sau sarcini administrative.

Carta pleacă de la principiul că cercetătorii ca și angajatorii și/sau finanțatorii au obligația primordială să se asigure că ei respectă exigențele legislației naționale, regionale sau sectoriale respective. Atunci când cercetătorii beneficiază de un statut și de drepturi mai favorabile, în anumite privințe, decât acelea prevăzute în Cartă, dispozițiile acesteia din urmă nu trebuie să fie invocate pentru a restrânge statutul și drepturile deja câștigate.

Cercetătorii ca și angajatorii și finanțatorii care aderă la Cartă trebuie să respecte de asemenea drepturile fundamentale și să observe principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene³.

¹ Vezi definiția de la secțiunea 3.

² Vezi definiția de la secțiunea 3.

³ JO C 364 din 18.12.2000, p. 1.

PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ APLICABILE CERCETĂTORILOR

Libertatea de a cerceta

Cercetătorii ar trebui să-și centreze lucrările lor de cercetare pe binele omenirii și pe extinderea frontierelor cunoașterii științifice, bucurându-se de libertatea de gândire și expresie ca și de libertatea de a alege metodele, care să le permită rezolvarea problemelor, conform practicilor și principiilor etice recunoscute.

Cercetătorii trebuie totuși să recunoască limitele acestei libertăți susceptibile de a decurge din circumstanțe particulare de cercetare (în special în planul supervizării, orientării și gestiunii) sau din constrângeri operaționale, de exemplu pentru rațiuni de buget sau infrastructură sau, în mod deosebit, în sectorul industrial, pentru rațiuni de protecție a proprietății intelectuale. Aceste limite nu trebuie totuși să se opună practicilor și principiilor etice recunoscute, la care cercetătorii trebuie să adere.

Principii etice

Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și la principiile etice fundamentale aplicabile în disciplinele lor ca și la normele etice statuate de diferite coduri etice naționale, sectoriale sau instituționale.

Responsabilitatea profesională

Cercetătorii se străduiesc din plin să se asigure că lucrările lor de cercetare sunt utile societății și nu reproduc cercetări efectuate în altă parte mai înainte. Ei evită orice tip de plagiat și respectă principiul proprietății intelectuale și al proprietății comune a datelor în cazul cercetării efectuate în colaborare cu unul sau mai mulți directori de teză/stagiu și/sau alți cercetători. Necesitatea de a valida observațiile noi demonstrând că experiențele sunt reproductibile nu ar trebui interpretată ca un plagiat, cu condiția ca datele supuse confirmării să fie explicit citate.

Cercetătorii veghează ca în cazul delegării unui oarecare aspect al lucrării lor, cel delegat să aibe competența necesară.

Atitudinea profesională

Cercetătorii ar trebui să ia cunoștință despre obiectivele strategice care guvernează mediul lor de cercetare inclusiv mecanismele de finanțare, și ar trebui să ceară toate autorizațiile necesare înainte de a începe lucrările lor de cercetare sau de a accede la resursele furnizate. Ei ar trebui să informeze pe angajatorii lor, finanțatorii lor sau directorul de teză/stagiu atunci când proiectul lor de cercetare este întârziat, redefinit sau încheiat, sau să anunțe dacă proiectul lor trebuie să fie terminat mai repede sau să fie suspendat pentru indiferent ce cauză.

Obligațiile contractuale și legale

Cercetătorii la toate nivelele ar trebui să cunoască reglementările naționale, sectoriale sau instituționale, care impun condițiile de formare și de lucru. Aceasta cuprinde reglementările în materie de drepturi de proprietate intelectuală și exigențele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, independent de natura contractului lor. Cercetătorii aderă la aceste reglementări furnizând rezultatele cerute (de exemplu teză, publicații, brevete, rapoarte, dezvoltare de produse noi etc.) așa cum este stipulat în condițiile contractului sau documentului echivalent.

Responsabilitatea

Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că ei sunt responsabili față de angajatorii lor, finanțatorii sau alte organisme publice sau private conexe și sunt deasemenea responsabili, pentru motive în primul rând etice, față de societate în ansamblul ei. În mod deosebit, cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt deasemenea responsabili de utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În

consecință, ei ar trebui să adere la principiile de gestiune financiară sănătoasă, transparentă și eficace și să coopereze pentru orice audit al cercetării lor de către persoane autorizate, întreprins de angajatorii/finanțatorii lor sau de comitete de etică.

Metodele de colectare și analiză a datelor, rezultatele și după caz, detalierea datelor ar trebui să fie accesibile examinării interne și externe, ori de câte ori este necesar și la cererea autorităților competente.

Bunele practici în sectorul de cercetare

Cercetătorii ar trebui să adopte oricând metode de lucru sigure, conforme legislației naționale și în special să ia precauțiunile necesare pentru a garanta sănătatea și securitatea și pentru a surmonta consecințele catastrofelor legate de tehnologia informației, de exemplu stabilind strategiile de back-up corespunzătoare. Ei ar trebui să cunoască exigențele legale naționale în vigoare privind protecția datelor și protecția confidențialității și să întreprindă demersurile necesare pentru a le satisface în orice moment.

Difuzarea și exploatarea rezultatelor

Toți cercetătorii ar trebui să vegheze ca, în conformitate cu dispozițiile lor contractuale, rezultatele lucrărilor lor de cercetare să fie difuzate și exploatate, fiind de exemplu comunicate, transferate către alte organisme de cercetare sau, după caz, comercializate. Cercetătorii experimentați, în mod special, ar trebui să joace un rol pilot asigurându-se că cercetarea dă rezultate și că acestea fac obiectul unei exploatari comerciale sau sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele simultan) în orice ocazie.

Angajamentul față de societate

Cercetătorii ar trebui să vegheze ca activitățile lor de cercetare să fie aduse la cunoștința societății în ansamblul său în așa fel ca ele să fie înțelese de nespecialiști, îmbunătățind astfel înțelegerea științei de către societate. Angajamentul direct cu marele public va ajuta pe cercetători să înțeleagă mai bine interesul societății pentru prioritățile din știință și tehnologie, precum și preocupările sale.

Relația cu directorii de teză/stagiu

Cercetătorii în fază de formare ar trebui să stabilească relații structurate și regulate cu directorii lor de teză/stagiu și reprezentanții facultăților/departamentelor în așa fel încât să obțină cel mai bun profit din relațiile lor cu aceștia.

Acest lucru constă în a consemna toate progresele realizate și rezultatele cercetării obținute, a primi o confirmare a informației cu ajutorul rapoartelor și seminariilor, a exploata acest feed-back și a lucra respectând programele convenite, jaloanele fixate, prestațiile de furnizat și rezultatele preconizate ale cercetării.

Supervizarea și sarcinile de gestiune

Cercetătorii experimentați ar trebui să consacre o atenție deosebită rolurilor lor multiple atât ca directori de teză/stagiu, mentori, consilieri de carieră, șefi, coordonatori de proiect, directori sau specialiști în comunicarea științifică. Ei trebuie să se achite de aceste sarcini conform standardelor profesionale cele mai ridicate. În ceea ce privește rolul lor de director de teză/stagiu sau de mentor de cercetare, cercetătorii experimentați ar trebui să pună bazele unei relații constructive și pozitive cu cercetătorii debutanți, în scopul realizării condițiilor necesare transferului eficient de cunoștințe și unei bune dezvoltări ale carierei cercetătorului.

Dezvoltarea profesională continuă

În toate etapele carierei lor, cercetătorii ar trebui să caute să-și îmbunătățească continuu pregătirea actualizând și dezvoltând regulat capacitățile și competențele lor. Pot fi folosite diferite mijloace, în mod special, dar nu exclusiv, formarea de natură precisă, precum și atelierile, conferințele și învățarea „on line”.

PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ APLICABILE ANGAJATORILOR ȘI FINANȚATORILOR

Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare ar trebui să fie recunoscuți ca profesioniști și să fie tratați în consecință. Această recunoaștere ar trebui să înceapă la debutul carierei lor, adică la nivelul ciclului III, și ar trebui să înglobeze toate nivelele, independent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu: angajat, student în ciclul III, doctorant, bursier titular al unui doctorat, funcționar).

Ne-discriminarea

Angajatorii și/sau finanțatorii nu practică nici-o discriminare între cercetători pe bază de sex, vârstă, origine etnică, națională sau socială, religie sau credință, orientare sexuală, limbă, handicap, opinie politică, situație socială sau economică.

Mediul cercetării

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze la crearea mediului de cercetare sau de formare pentru cercetare cel mai stimulant și să ofere echipamente, instalații și posibilitățile cele mai adecvate, în special pentru colaborarea la distanță prin intermediul rețelelor de cercetare, și să vegheze la respectarea reglementărilor naționale sau sectoriale referitoare la sănătatea și securitatea în cercetare. Finanțatorii ar trebui să vegheze ca resursele potrivite să fie furnizate în sprijinul programului de lucru convenit.

Condițiile de lucru

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze la condițiile de muncă pentru cercetători inclusiv pentru cercetătorii handicapați, oferind corespunzător flexibilitatea considerată esențială pentru încheierea lucrărilor de cercetare conform legislației naționale în vigoare și convențiilor colective naționale sau sectoriale. Ei ar trebui să furnizeze condiții de lucru care să permită cercetătorilor atât femei cât și bărbați să combine familia și munca, copii și cariera¹. O atenție particulară ar trebui să fie acordată, printre altele, orarului variabil, muncii cu program parțial sau tele-muncii și concediilor sabatice cât și dispozițiilor financiare și administrative indispensabile punerii în aplicare a acestor cerințe.

Stabilitatea și continuitatea de angajare

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca munca cercetătorilor să nu fie minată de instabilitatea contractelor de muncă și ar trebui deci să se angajeze în măsura posibilului să amelioreze stabilitatea condițiilor de lucru pentru cercetători, aplicând și respectând astfel principiile și condițiile fixate prin directiva 199/70/CE a Consiliului².

Finanțarea și salariile

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorii să se bucure de condiții echitabile și atractive pe plan financiar și/sau de salarii, însoțite de dispoziții adecvate și echitabile în materie de securitate socială (inclusiv asigurarea de boală și alocațiile parentale, dreptul la pensie și indemnizația de somaj) conform legislației

¹ Vezi SEC(2005) 260, „Femeile și știința: Excelență și Inovare – Egalitatea între sexe în lumea științifică”.

² Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru între CES, UNICE și CEEP asupra muncii cu durată determinată (JO L 175 din 10.07.1999, p. 43) care cere să se evite ca lucrătorii pe durată determinată să fie tratați de o manieră mai puțin favorabilă față de lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, să prevină abuzurile decurgând din utilizarea contractelor pe durată determinată succesive, să amelioreze accesul la formare pentru lucrătorii pe durată determinată și să asigure ca lucrătorii pe durată determinată să fie informați asupra posturilor cu durată nedeterminată vacante.

naționale în vigoare și convențiilor colective naționale sau sectoriale. Aceste măsuri trebuie să includă cercetătorii în toate etapele carierei lor, inclusiv cercetătorii la început de carieră, corespunzător statutului lor juridic, performanțelor lor și nivelului lor de calificări și/sau de responsabilități.

Echilibrul între sexe³

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să aibe în vedere instaurarea unui echilibru reprezentativ între bărbați și femei la toate nivelele personalului, inclusiv la nivelul directorilor de teză/stagiu și a administratorilor. Acest echilibru ar trebui să se obțină cu ajutorul unei politici de egalitate de șanse în momentul recrutării și în etapele ulterioare ale carierei, fără ca aceasta să afecteze criteriile calității și competenței. Pentru ca egalitatea de tratament să fie asigurată, comitetele de selecție și evaluare ar trebui să reflecteze la un echilibru adecvat între bărbați și femei.

Dezvoltarea carierei

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să elaboreze, de preferință în cadrul gestiunii lor asupra resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetători în toate etapele carierei lor, oricare ar fi situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii sub contract cu durată determinată. Această strategie va trebui să includă disponibilitatea mentorilor care intervin pentru a furniza un sprijin și o orientare în favoarea dezvoltării personale și profesionale a cercetătorilor, permițând astfel să fie motivați și contribuind la reducerea oricărei insecurități privitoare la viitorul lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să fie informați asupra acestor dispoziții și acorduri.

Punerea în valoare a mobilității

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, interdisciplinare, transdisciplinare și virtuale¹, ca și pe aceea a mobilității între sectorul public și cel privat, ca fiind un mijloc important de creștere a nivelului științific și de dezvoltare profesională în toate etapele carierei unui cercetător. În consecință, ei ar trebui să instaureze astfel de opțiuni în strategia de dezvoltare a carierei, să valorifice și să recunoască pe deplin orice experiență de mobilitate în sistemul lor de progres/evaluare a carierei.

Aceasta necesită de asemenea crearea instrumentelor administrative indispensabile pentru a permite transferabilitatea burselor și a dispozițiilor în materie de securitate socială, conform legislației naționale

Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca tuturor cercetătorilor, în toate etapele carierei lor și independent de situația lor contractuală, să li se ofere oportunități de dezvoltare profesională și de ameliorare a capacității lor de inserție profesională având acces la măsurile de dezvoltare continuă a priceperii și competențelor.

Aceste măsuri ar trebui să facă obiectul unei evaluări regulate în scopul de a determina în ce măsură sunt accesibile, puse în aplicare și eficiente pentru ameliorarea abilității, competenței și capacității de inserție profesională.

Accesul la serviciile de orientare a carierei

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorilor, în toate etapele carierei lor și independent de situația lor contractuală, să li se ofere sfaturi de orientare

³ A se vedea SEC(2005) 260, „Femeile și știința, Excelența și inovarea – Egalitatea sexelor în lumea științifică”.

¹ Colaborare la distanță prin rețele electronice.

în carieră și un ajutor pentru găsirea unei angajament, fie în instituțiile respective, fie pe baza unei colaborări cu alte structuri.

Drepturile de proprietate intelectuală

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorii, în toate etapele carierei lor, să beneficieze de exploatarea (dacă este cazul) a rezultatelor activității lor de cercetare-dezvoltare, grație unei protecții juridice și în special printr-o protecție adecvată a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv drepturile de autor.

Politicile și practicile ar trebui să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau după caz, angajatorilor lor sau altor părți, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale externe după eventualele dispoziții ale acordurilor specifice sau altor tipuri de acorduri.

Co-autoratul

În timpul evaluării personalului, instituțiile ar trebui să rezerve o primire favorabilă colaborării între autori, care dovedește o abordare constructivă la realizarea cercetării. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui deci să dezvolte strategii, practici și proceduri pentru a furniza cercetătorilor, inclusiv la debutul carierei, condițiile-cadru necesare pentru a avea dreptul să fie recunoscuți și să fie numiți și/sau citați în cadrul contribuțiilor lor reale, atât ca și co-autori de documente, de brevete etc. sau să publice rezultatele lor proprii de cercetare independent de directorii lor de teză/stagiu.

Supervizarea

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca să fie clar indicată o persoană de referință pe care cercetătorii la debutul carierei pot să o consulte pentru execuția sarcinilor lor profesionale și ar trebui să îi informeze pe cercetători în consecință.

Aceste dispoziții ar trebui să determine clar că directorii de teză/stagiu propuși au o expertiză suficientă în materie de supervizare a cercetării, că ei au timpul, cunoștințele, experiența, expertiza și angajamentul necesare pentru a putea oferi o susținere adecvată cercetătorului în formare, și că ei prevăd procedurile necesare în materie de avansare și examinare precum și mecanismele de feed-back necesare.

Instruirea

Instruirea este un mijloc esențial pentru a structura și difuza cunoștințele și ar trebui deci să fie considerat ca o opțiune de mare valoare pe parcursul profesional al cercetătorilor. Totuși, responsabilitățile cadrului didactic nu ar trebui să fie excesive și nu ar trebui să împiedice pe cercetători, mai ales la începutul carierei, să-și desfășoare activitățile lor de cercetare.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca sarcinile de instruire să fie convenabil remunerate și să fie luate în considerație în sistemele de evaluare, și ca timpul consacrat de membrii personalului, experimentați în formarea cercetătorului la început de carieră, să fie luat în considerație în cadrul sarcinii lor de instruire. O formare corespunzătoare ar trebui să fie furnizată pentru activitățile de instruire și de formare ca parte integrală a dezvoltării profesionale a cercetătorului.

Sistemele de evaluare

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv cei experimentați, sisteme de evaluare pentru ca performanțele lor profesionale să fie evaluate în mod regulat și transparent de către un comitet independent (și de preferință internațional în cazul cercetătorilor experimentați).

Aceste proceduri de evaluare ar trebui să țină cont conform regulilor prescrise de ansamblul creativității lor de cercetare și de rezultatele lor în cercetare, de exemplu: publicații, brevete, administrarea cercetării, instruire și conferințe,

supervizare, funcție de mentor, colaborare națională sau internațională, sarcini administrative, activități de sensibilizare a publicului și mobilitate, și ar trebui să fie luate în considerație în cadrul avansării în carieră.

Plângerile și recursurile

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să stabilească proceduri corespunzătoare conform regulilor și reglementărilor naționale, eventual sub forma unei persoane imparțiale (de tip mediator) pentru a trata plângerile/recursurile cercetătorilor, inclusiv cele privitoare la conflictele între directorii de teză/stagiu și cercetătorii la început de carieră. Aceste proceduri ar trebui să furnizeze întregului personal de cercetare o asistență confidențială și informală pentru a rezolva conflictele de muncă, litigiile și reclamațiile în scopul promovării unui tratament just și echitabil în interiorul instituției și să amelioreze calitatea globală a mediului de lucru.

Participarea la organele de decizie

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să recunoască că este pe de-a-întregul legitim, și chiar de dorit, ca cercetătorii să fie reprezentați în organele corespunzătoare de informare, de consultare și de decizie din instituțiile pentru care ei lucrează, în scopul protejării și promovării intereselor individuale și colective în calitate de profesioniști și să contribuie activ la funcționarea instituției¹.

Recrutarea

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca să fie în mod clar specificate normele de intrare și admitere pentru cercetători, în mod deosebit la debutul în carieră, și ar trebui deasemenea să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau cercetătorilor care revin la o carieră de cercetător, inclusiv cadrele didactice (de orice nivel) care revin la o carieră de cercetător. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să adere la principiile expuse în codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor atunci când numesc sau recrutează cercetători.

SECȚIUNEA 2

Codul de conduită pentru recutarea cercetătorilor

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un ansamblu de principii generale și de condiții de bază care ar trebui să fie aplicate de către angajatori și/sau finanțatori atunci când aceștia numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții de bază ar trebui să garanteze respectul valorilor precum transparența procesului de recrutare și egalitatea tratamentului tuturor candidaților, în special în perspectiva stabilirii unei piețe europene a muncii atractive, deschisă și durabilă pentru cercetători. Ele sunt complementare principiilor și condițiilor de bază descrise în Carta europeană a cercetătorului. Instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de conduită vor dovedi deschis angajamentul lor că acționează de o manieră responsabilă și respectabilă și furnizează condiții-cadru echitabile pentru cercetători, în intenția lor manifestă de a contribui la progresul spațiului european al cercetării.

¹ În această privință, a se vedea de asemenea Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (JO L 80 din 23/03/2002, p. 29).

PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ CONSTITUIND CODUL DE CONDUITĂ

Recrutarea

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să stabilească procedurile de recrutare deschise¹, eficace, transparente, favorabile, comparabile la scară internațională, și adaptate tipurilor de posturi publicate. Anunțurile ar trebui să dea o descriere extinsă a cunoștințelor și competențelor cerute și nu ar trebui să fie atât de specializate încât să descurajeze pe posibii candidați. Angajatorii ar trebui să includă o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor, cuprinzând și perspectiva de dezvoltare în carieră. În afară de aceasta, perioada de timp care separă publicarea ofertei de lucru sau de apel la candidaturi și data limită de răspuns trebuie să fie realistă.

Selecția

Comitetele de selecție ar trebui să adune expertize și competențe diverse, să reflecte un echilibru adecvat între bărbați și femei și, dacă este necesar și posibil, să includă membrii proveniți din diferite sectoare (public și privat) și discipline, provenind în special din alte țări și posedând o experiență corespunzătoare pentru a evalua candidatul. În măsura posibilului, un larg evantai de practici de selecție ar trebui să fie utilizat, precum evaluarea de către experți externi și discuțiile față în față. Membrii comitetelor de selecție vor trebui să fie formați corespunzător.

Transparența

Candidații ar trebui să fie informați, înaintea selecției, despre procesul de recrutare și despre criteriilor de selecție, despre numărul de posturi disponibile și despre perspectivele de dezvoltare în carieră. La ieșirea din procesul de selecție, ei ar trebui deasemenea să fie informați asupra punctelor tari și slabe ale candidaturii lor.

Aprecierea meritului

Procesul de selecție ar trebui să ia în considerație totalitatea experienței² dobândite de candidați. Concentrându-se asupra potențialului global ca cercetători, el trebuie deasemenea să țină cont de creativitatea lor și de gradul lor de independență.

Aceasta înseamnă că meritul ar trebui să fie judecat atât pe plan calitativ cât și pe plan cantitativ, punând accentul pe rezultatele remarcabile obținute într-un parcurs profesional diversificat și nu numai pe numărul de publicații. În consecință, importanța indicatorilor bibliometrici ar trebui să fie corect ponderată în cadrul unui evantai mai larg de criterii de evaluare, precum instruirea, supervizarea, munca de echipă, transferul de cunoștințe, administrarea cercetării, inovarea și activitățile de sensibilizare a publicului. Pentru candidații proveniți din sectorul industrial, o atenție deosebită ar trebui acordată contribuției la brevete, activității de dezvoltare sau invenții.

Variațiile în cronologia CV-urilor

Înteruperile de carieră sau variațiile în ordinea cronologică a CV-ului nu ar trebui penalizate ci considerate ca dezvoltare a unei cariere, și deci ca o contribuție

¹ Toate instrumentele disponibile ar trebui să fie utilizate, în special resursele internaționale sau mondiale accesibile bazate pe web, cum ar fi portalul asupra mobilității cercetătorilor: <http://europa.eu.int/eracareers>.

² A se vedea de asemenea Carta Europeană a Cercetătorului: Sisteme de evaluare, secțiunea 1 a prezentului document.

potențial prețioasă la dezvoltarea profesională a cercetătorului către un parcurs profesional multidimensional. Candidații ar trebui să fie deci autorizați să-și supună examinării CV-ul lor bazați pe dovezi, reflectând un ansamblu reprezentativ de realizări și de calificări adecvate postului solicitat.

Recunoașterea experienței de mobilitate

Orice experiență de mobilitate, de exemplu: o perioadă de ședere într-o altă țară/regiune sau într-o altă instituție de cercetare (publică sau privată), sau o schimbare de disciplină sau de sector, fie în cadrul formării inițiale de cercetare fie într-un stadiu ulterior al carierei de cercetător, sau chiar o experiență de mobilitate virtuală, ar trebui să fie considerată ca o contribuție prețioasă la dezvoltarea profesională a cercetătorului.

Recunoașterea calificărilor

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să prevadă evaluarea corespunzătoare a calificărilor universitare și profesionale a tuturor cercetătorilor, inclusiv calificările non-formale, mai ales în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei ar trebui să se informeze și să dobândească o înțelegere completă a regulilor, a procedurilor și a normelor care definesc recunoașterea acestor calificări și, în consecință, să exploreze dreptul intern în vigoare, convențiile și regulile specifice cu privire la recunoașterea acestor calificări pe toate căile disponibile¹.

Vechimea

Nivelurile de calificare cerute ar trebui să corespundă necesităților postului și să nu fie definite ca un obstacol la intrare. Recunoașterea și evaluarea calificărilor ar trebui să aibe drept ax central judecarea realizărilor persoanei mai degrabă decât situația sa sau reputația instituției în care și-a dobândit calificările. Deoarece calificările profesionale pot fi dobândite la începutul unei lungi cariere, modelul dezvoltării profesionale de-a lungul vieții ar trebui deasemenea recunoscut.

Numirea post-doctorat

Instituțiile care numesc cercetători pe titulari ai unui doctorat ar trebui să stabilească reguli clare și orientări explicite pentru recrutarea și numirea cercetătorilor post-doctorat, inclusiv durata maximală și obiectivele acestor numiri. Aceste orientări ar trebui să țină cont de timpul petrecut în precedentele numiri post-doctorat în alte instituții, și de faptul că statutul post-doctorat ar trebui să fie tranzitoriu, în scopul principal de a oferi posibilități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră de cercetător în cadrul perspectivelor de avansare pe termen lung.

¹ A se consulta <http://www.enic-naric.net/> pentru informații mai ample asupra rețelei NARIC (Rețeaua de centre naționale de informare asupra recunoașterii academice a diplomelor) și a rețelei ENIC (Rețeaua europeană de centre de informare).

SECȚIUNEA 3

Definiții

Cercetători

Prezenta recomandare recurge la definiția internațională recunoscută a lui Frascati¹. În consecință, cercetătorii sunt descriși ca:

„specialiști care lucrează la conceperea sau la crearea de cunoștințe, produse, procedee, metode și sisteme noi și la administrarea proiectelor aferente”.

Mai specific, recomandarea privește toate persoanele profesional ocupate în Cercetare și Dezvoltare în oricare stadiu al carierei lor², independent de clasificarea lor. Această definiție cuprinde orice activitate în domeniile „cercetării fundamentale”, a „cercetării strategice”, a „cercetării aplicate”, a „dezvoltării experimentale” și a „transferului de cunoștințe”, inclusiv inovarea și activitățile de consiliere, de supervizare și de învățământ, administrarea cunoașterii și a drepturilor de proprietate intelectuală, exploatarea rezultatelor cercetării sau jurnalismul științific.

O distincție s-a stabilit între cercetător începător și cercetător experimentat:

– termenul de „cercetător începător”³ face referință la cercetătorii în cursul primilor 4 ani (echivalent în program integral) ai activității lor de cercetare, inclusiv perioada de formare ca cercetător;

– termenul de „cercetător experimentat”⁴ a fost definit ca fiind cercetătorul care are minimum 4 ani de experiență în cercetare (echivalent în program integral) după obținerea unei diplome universitare care îi da accesul la studii doctorale în țara în care diploma universitară a fost obținută sau cercetători având deja titlul de doctor, indiferent de timpul consacrat obținerii diplomei de doctorat.

Angajatori

În cadrul prezentei recomandări termenul „angajatori” face referință la toate instituțiile publice sau private care angajează cercetători pe bază de contract sau care îi primește în virtutea altor tipuri de contracte sau numiri, în special fără relații financiare directe. Acest ultim caz privește în mod deosebit institutele de învățământ superior, departamentele facultăților, laboratoarele, fundațiile sau organismele private în care cercetătorii se formează pentru cercetare sau efectuează activitatea lor de cercetare pe baza unei finanțări furnizate de un terț.

Finanțatori

Termenul de „finanțatori” face referință la toate organismele⁵ care furnizează o finanțare (inclusiv tratamentele, preturile, subvențiile și bursele) institutelor de cercetare publice sau private, în special institutelor de învățământ superior. Sub acest titlu s-ar putea stipula ca și condiție primordială de finanțare că instituțiile finanțate ar trebui să stabilească și să aplice strategii, practici și mecanisme eficiente conforme principiilor generale și condițiilor de bază expuse în prezenta recomandare.

Numirea sau angajarea

¹ Manual Frascati, OCDE, 2002 (Propunere de standard practic pentru supravegherea cercetării și dezvoltării experimentale).

² COM(2003) 436 din 18.07.2003: Cercetătorii în spațiul european al cercetării: o profesie, cariere multiple.

³ Vezi programul de lucru: Structurarea spațiului european al cercetării – Resurse umane și mobilitate – Acțiunile Marie Curie, ediția septembrie 2004, pag. 41.

⁴ Idem, pag. 42.

⁵ Comunitatea se va mobiliza să aplice angajamentele fixate prin prezenta recomandare în beneficiul finanțării ca programe-cadru pentru acțiuni de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrații.

Este vorba de orice tip de contract sau remunerație sau de bursă, subvenție sau prețuri finanțate de un terț, inclusiv o finanțare pentru programul sau programe-cadru⁶.

⁶ Programul sau programele-cadru pentru acțiuni de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrații.



Declarație de angajament
față de
Carta europeană a cercetătorilor
și
Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor

Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV), România, reprezentată de rectorul acesteia, Profesorul univ. dr. Valentin POPA își declară angajamentul față de principiile convenite prin *Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*.

Prin aprobarea declarației de angajament față de *Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*, USV recunoaște valoarea acestor principii și intenționează să le aplice pentru a spori atractivitatea carierei de cercetător și pentru a crește calitatea activităților de cercetare științifică. Conștienți de faptul că Strategiile de resurse umane reprezintă o bază pentru calitatea și continuitatea excelenței în cercetare, ne propunem să adaptăm orientările și procedurile noastre instituționale la principiile politicii Uniunii Europene în acest domeniu.

USV se preocupă constant de îmbunătățirea calității carierei de cercetare și de lărgirea oportunităților de carieră pentru cercetători și este dispusă să contribuie la dezvoltarea unui spațiu european de cercetare mai atractiv și competitiv. Prin urmare, având adoptate cele 40 de principii ale Cartei și Codului, prin prezenta vă informăm asupra angajamentului nostru în ceea ce privește procesul de implementare și certificare a Strategiei de resurse umane pentru cercetători (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R).

Data

RECTOR,
Prof.univ.dr. Valentin POPA



**Declaration of Commitment to
The European Charter for Researchers
and
The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers**

„Ștefan cel Mare” University of Suceava (USV), Romania, represented by its Rector, Professor Valentin POPA, PhD, declares its commitment to the principles agreed upon by the *European Charter for Researchers and the Code of Conduct for Recruitment of Researchers*.

By endorsing *the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for Recruitment of Researchers*, USV recognizes the value of its principles and intends to apply them in order to make the researcher’s career more attractive and to enhance the quality of scientific research activities. Aware that Human Resource strategies are a basis for the quality and continuity of excellent research, we aim to adapt our institutional guidelines and procedures to the principles of the European Union policy in this area.

USV is constantly seeking to improve the quality of researchers' careers and expand their career opportunities, willing to contribute to the development of a more attractive and competitive European research area. Therefore, having endorsed the 40 principles of Charter and Code, we hereby notify you about our commitment to the process of implementing and certifying a Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) in our institution.

Date

RECTOR,
Professor Valentin POPA, PhD