

KOMISIJOS REKOMENDACIJA**2005 m. kovo 11 d.****dėl Europos mokslininkų chartijos ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso****(Tekstas svarbus EEE)**

(2005/251/EB)

EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA,

progresą, gyvenimo kokybės pagerinimą, Europos piliečių gerovės užtikrinimą ir įnašą į Europos konkurencingumą.

atsižvelgdama į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 165 straipsnį,

(6) Turėtų būti priimtos ir įgyvendintos naujos mokslininkų karjeros plėtrai skirtos priemonės, prisidedančios prie mokslininkų karjeros perspektyvų gerinimo Europoje.

kadangi:

(1) 2000 m. sausį Komisija pabrėžė būtinybę sukurti Europos mokslinių tyrimų erdvę⁽¹⁾ – pagrindą Bendrijos ateities veiksams šioje srityje siekiant sutvirtinti Europos mokslinių tyrimų politiką ir suteikti jai struktūrą.

(7) Įgavusios daugiau vertės ir ryškesnės karjeros perspektyvos taip pat padeda formuoti visuomenės teigiamą požiūrį apie mokslininkų profesiją, ir tokiu būdu skatina jaunimą pasirinkti mokslininko karjerą.

(2) Lisabonos Europos Vadovų Taryba nubrėžė tikslą Bendrijai iki 2010 m. tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių ekonomika pasaulyje.

(8) Pagrindinis šios rekomendacijos politinis tikslas – prisidėti plėtojant patrauklią, atvirą ir tvarią Europos mokslininkų darbo rinką, kur būtų iš esmės sudarytos sąlygos pasamdyti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos mokslininkus veiksmingą darbą ir našumą skatinančioje aplinkoje.

(3) Savo 2003 m. lapkričio 10 d. rezoliucijoje⁽²⁾, Taryba svarstė klausimus, susijusius su mokslininkų profesija ir karjera Europos mokslinių tyrimų erdvės kontekste ir ypač palankiai priėmė Komisijos ketinimą dirbti siekiant patobulinti Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksą.

(9) Valstybės narės turėtų siekti, kad galėtų pasiūlyti mokslininkams tvarias karjeros plėtros sistemas visuose karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir pasirinktą MTP karjeros kelią; jos taip pat turėtų stengtis užtikrinti, kad į mokslininkus būtų žiūrima kaip į specialistus, ir kad jie būtų laikomi institucijų, kuriose dirba, sudėtine dalimi.

(4) Nustatytas galimas mokslininkų trūkumas⁽³⁾, ypač tam tikrose pagrindinėse srityse, artimiausiu metu kels grėsmę ES kurti ir diegti naujoves, turimoms žinioms ir našumo augimui ir gali sutrukdyti pasiekti Lisabonos ir Barselonos tikslus. Todėl Europa turi labai pasistengti tapti patrauklesne mokslininkams ir paskatinti mokslininkų dalyvavimą padėdama sukurti būtinas sąlygas tvaresnėms ir labiau viliojančioms profesinėms veikloms mokslinių tyrimų ir plėtros (MTP) srityje⁽⁴⁾.

(10) Nepaisant valstybių narių reikšmingų pastangų šalinant administracines ir teisines kliūtis geografiniam ir tarpsektoriniam mobilumui, daug šių kliūčių vis dar išlieka.

(5) Pakankami ir gerai išvystyti žmogiškieji ištekliai MTP srityje lemia mokslinių žinių pažangą, technologijų

(11) Turėtų būti skatinamos visos mobilumo formos kaip visapusiška žmogiškųjų išteklių politika MTP srityje nacionaliniu, regionų ir institucijų lygiais.

⁽¹⁾ KOM(2000) 6 galutinis, 2000 1 18.

⁽²⁾ OL C 282, p. 2003 11 25, p. 1. 2003 m. lapkričio 10 d. Tarybos rezoliucija

⁽³⁾ KOM(2003) 226 galutinis ir SEK(2003) 489, 2003 4 30.

⁽⁴⁾ SEK(2005) 260.

(12) Visų mobilumo formų vertę reikia visapusiškai pripažinti mokslininkų karjeros vertinimo ir karjeros pažangos sistemose užtikrinant, kad tokia patirtis būtų naudinga jų profesiniam tobulėjimui.

- (13) Nuoseklios karjeros ir mobilumo politikos dėl atvykstančių į⁽¹⁾ ir išvykstančių iš Europos Sąjungos mokslininkų vystymas turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į situaciją besivystančiose šalyse ir regionuose Europoje ir už jos ribų taip, kad mokslinių tyrimų galios Europos Sąjungoje būtų kuriamos ne mažiau išsivysčiusių šalių ar regionų sąskaita.
- (14) Mokslininkų finansuotojai ar darbdaviai, atliekantys priimančiųjų į darbą vaidmenį, turėtų būti atsakingi už atviras, skaidrias ir tarptautiniu mastu palyginamas mokslininkų atrankos ir priėmimo į darbą procedūras.
- (15) Visuomenė turėtų labiau vertinti atsakomybę ir profesionalumą, kuriuos mokslininkai demonstruoja atlikdami darbą įvairiuose savo karjeros etapuose ir vykdydami įvairialypes funkcijas: kaip žinių darbuotojai, vadovai, projektų koordinatoriai, direktoriai, konsultantai, mentoriai, karjeros konsultantai ar mokslinės komunikacijos specialistai.
- (16) Ši rekomendacija paremta mokslininkų darbdavių ar finansuotojų pagrindiniu įsipareigojimu – užtikrinti atitinkamų nacionaliniais, regioniniais ar sektorių teisės aktais nustatytų reikalavimų laikymąsi.
- (17) Šia rekomendacija valstybėms narėms, darbdaviams, finansuotojams ir mokslininkams yra suteikiama vertinga priemonė, skatinanti savanoriškai imtis tolesnių iniciatyvų siekiant pagerinti ir sustiprinti mokslininkų karjeros perspektyvas Europos Sąjungoje bei sukurti jiems atvirą darbo rinką.
- (18) Šioje rekomendacijoje nubrėžti bendrieji principai ir reikalavimai – tai viešo konsultavimosi proceso, kuriame aktyviai dalyvavo Žmogiškųjų išteklių ir mobilumo iniciatyvinės grupės nariai, rezultatas.
- darbo ir mokymo sąlygų sukūrimui pradiniam mokslininkų karjeros etape, nes tai prisideda prie tolesnio karjeros pasirinkimo ir jos patrauklumo MTP srityje.
- 2) Valstybės narės imasi, jei reikia, esminių veiksmų siekdamos užtikrinti, kad mokslininkų darbdaviai ir finansuotojai pagerintų priėmimo į darbą metodus ir karjeros vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemas, kad būtų sukurta skaidresnė, atviresnė, vienoda ir tarptautiniu lygiu priimtina priėmimo į darbą ir karjeros vystymo sistema kaip būtina sąlyga sukurti tikrą Europos mokslininkų darbo rinką.
- 3) Rengdamos ir tvirtindamos mokslininkų karjeros tvaraus vystymosi strategijas ir sistemas valstybės narės deramai atsižvelgia į priede pateiktuose Europos mokslininkų chartijoje ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekse nurodytus bendruosius principus bei reikalavimus ir jais vadovaujasi.
- 4) Valstybės narės siekia perkelti šiuos bendruosius principus ir reikalavimus savo atsakomybės srityje į nacionalines reguliavimo sistemas ar sektorių ir (arba) institucijų standartus ir gaires (chartijos ir (arba) mokslininkų kodeksai). Tai atlikdamos jos turėtų atsižvelgti į didelę įvairovę teisės aktų, kitų nuostatų ir praktikų, kurie skirtingose šalyse ir skirtinguose sektoriuose apibrėžia MTP karjeros bendrą kryptį, organizavimą ir darbo sąlygas.
- 5) Valstybės narės laiko tuos bendruosius principus ir reikalavimus institucijų kokybės užtikrinimo mechanizmų sudėtinė dalimi ir priemone nacionalinių ir (arba) regionų paramos schemų finansavimo kriterijams nustatyti.
- 6) Valstybės narės toliau stengiasi pašalinti išlikusias administracines ir teises kliūtis mobilumui, įskaitant kliūtis, susijusias su tarpsektoriniu mobilumu ir mobilumu tarp įvairių funkcijų ir jų viduje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos plėtrą.

REKOMENDUOJA:

- 1) Valstybės narės deda pastangas imtis būtinų veiksmų siekdamas užtikrinti, kad mokslininkų darbdaviai ir finansuotojai plėtotų ir išlaikytų moksliniams tyrimams palankią aplinką ir darbo kultūrą, kurioje mokslinių tyrimų grupės ir pavieniai mokslininkai būtų vertinami, skatinami ir remiami bei jiems suteikiama būtina materialinė ir nematerialinė parama, kad jie galėtų atlikti savo užduotis ir įgyvendinti tikslus. Šiame kontekste pirmenybę reikėtų teikti
- 7) Valstybės narės siekia užtikrinti, kad mokslininkai naudotųsi atitinkama socialine apsauga pagal jų juridinį statusą. Šiame kontekste ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į įstatymais numatytą ar papildomą teisių į pensiją perkėlimą mokslininkams, pereinančiams iš viešojo į privatų sektorių ar atvirkščiai toje pačioje šalyje, taip pat į kitą Europos Sąjungos valstybę išvykstantiems mokslininkams. Tokia tvarka turėtų būti užtikrinama, kad mokslininkai, pakeitę darbą ar pertraukę savo karjerą, neprarastų teisių į socialinę apsaugą.

⁽¹⁾ KOM(2004) 178 galutinis, 2004 3 16.

- 8) Valstybės narės sukuria būtinas priežiūros struktūras siekdamos reguliariai persvarstyti šią rekomendaciją ir nustatyti, koku mastu darbdaviai, finansuotojai ir mokslininkai taikė Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksą.
- 9) Tam taikymo mastui nustatyti naudojami kriterijai bus apibrėžti ir dėl jų bus susitarta su valstybėmis narėmis remiantis Žmogiškųjų išteklių ir mobilumo iniciatyvinės grupės atliekamo darbo rezultatais.
- 10) Valstybės narės, kaip atstovės tarpvalstybiniu lygiu įsteigtose tarptautinėse organizacijose, deramai atsižvelgia į šią rekomendaciją teikdamos strategijas ir priimdamos sprendimus dėl tų organizacijų veiklos.
- 11) Ši rekomendacija skirta valstybėms narėms, bet ji taip pat turėtų būti priemone skatinti socialinį dialogą, taip pat mokslininkų, suinteresuotųjų šalių ir visuomenės dialogą.
- 12) Valstybės narės yra prašomos iki 2005 m. gruodžio 15 d., o po to – kiekvienais metais, informuoti Komisiją apie visas priemones, kurių jos ėmėsi po šios rekomendacijos, ir jai pranešti pirmuosius rekomendacijos taikymo rezultatus pateikiant geros praktikos pavyzdžius.
- 13) Šią rekomendaciją Komisija periodiškai persvarstys taikydama atviro koordinavimo metodą.

Priimta Briuselyje, 2005 m. kovo 11 d.

Komisijos vardu
Janez POTOČNIK
Komisijos narys

PRIEDAS

1 SKYRIUS

Europos mokslininkų chartija

Europos mokslininkų chartija – tai bendrųjų principų ir reikalavimų sąvadas, kuriuo apibrėžiamas mokslininkų vaidmuo, atsakomybė ir teisės, taip pat ir mokslininkų darbdavių ir (arba) finansuotojų vaidmuo, atsakomybė ir teisės⁽¹⁾. Chartijos tikslas – užtikrinti, kad mokslininkų ir jų darbdavių ar finansuotojų tarpusavio ryšiai būtų tokio pobūdžio, jog leistų pasiekti gerų rezultatų kuriant, perduodant, dalijantis ir skleidžiant žinias ir technologijų plėtrą bei skatintų mokslininkų karjeros plėtrą. Chartijoje taip pat pripažįstama visų mobilumo formų vertė kaip mokslininkų profesinio tobulėjimo skatinimo priemonė.

Šioje perspektyvoje Chartija yra pagrindas mokslininkams, darbdaviams ir finansuotojams, kuriuo remiantis jie raginami veikti atsakingai ir profesionaliai savo darbo aplinkoje ir vienas kitą pripažinti.

Chartija skirta visiems Europos Sąjungos mokslininkams visuose jų karjeros etapuose ir apima visas mokslinių tyrimų sritis viešajame ir privačiame sektoriuose neatsižvelgiant į paskyrimo ar užimtumo⁽²⁾ pobūdį, teisinį jų darbdavių statusą arba organizacijos ar įstaigos, kuriame yra atliekamas darbas, tipą. Joje atsižvelgiama į įvairių mokslininkų vaidmenį, kai jie paskiriami ne tik atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) vykdyti vystymo veiklą, bet taip pat atlikti priežiūros, patariamąjį, vadovaujамąjį ar administracinį darbą.

Ši Chartija paremta mokslininkų, taip pat ir mokslininkų darbdavių ir (arba) finansuotojų pagrindiniu įsipareigojimu – užtikrinti, kad būtų laikomasi atitinkamų nacionaliniais, regioninių ar sektorių teisės aktais nustatytų reikalavimų. Kai mokslininkai naudojami tam tikrais atžvilgiais palankesniu statusu arba teisėmis, lyginant su Chartijoje nurodytu statusu ir teisėmis, jos nuostatomis nereikėtų remtis siekiant sumažinti turimą statusą ir apriboti jau įgytas teises.

Prie šios Chartijos prisijungę mokslininkai, darbdaviai ir finansuotojai turi taip pat gerbti pagrindines teises ir laikytis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje⁽³⁾ nustatytų principų.

MOKSLININKAMS TAIKOMI BENDRIEJI PRINCIPAI IR REIKALAVIMAI

Mokslinių tyrimų laisvė

Mokslininkai turėtų orientuoti savo mokslinius tyrimus į žmonijos gerovę ir mokslo žinių ribų plėtimą tuo pat metu pagal pripažintus etikos principus ir praktiką naudodamiesi minties ir išraiškos laisve bei laisve nustatyti metodus, kuriais bus sprendžiamos problemos.

Tačiau mokslininkai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, galinčius atsirasti tam tikrose mokslinių tyrimų aplinkybėse (įskaitant vadovavimą mokslinei veiklai, konsultavimą ir valdymą) ar kylančius dėl veiklos suvaržymų, pvz., dėl biudžeto ar infrastruktūros, arba – pramonės sektoriuje – dėl intelektinės nuosavybės apsaugos. Tačiau tokie apribojimai neturėtų prieštarauti pripažintiems etikos principams ir praktikai, kuriais mokslininkai turi vadovautis.

Etikos principai

Mokslininkai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamais savo srities (-čių) pagrindiniais etikos principais bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksais.

Profesinė atsakomybė

Mokslininkai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, kad jų mokslinis tyrimas yra naudingas visuomenei ir nėra analogiškas kitam anksčiau kitur atliktam tyrimui.

⁽¹⁾ Žr. apibrėžimą 3 skyriuje.

⁽²⁾ Žr. apibrėžimą 3 skyriuje.

⁽³⁾ OL C 364, 2000 12 18, p. 1.

Jie turi vengti bet kokio plagijavimo ir laikytis intelektinės nuosavybės ir bendrosios nuosavybės, kai tyrimas atliekamas bendradarbiaujant su konsultantais ir (arba) kitais mokslininkais, principo. Poreikis patvirtinti naujas pastabas parodant, kad eksperimentus galima pakartoti, neturėtų būti interpretuojamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami.

Mokslininkai, pavesdami atlikti kurį nors savo darbo aspektą kitiems, turėtų užtikrinti, kad asmuo, kuriam tai yra pavesta, turėtų reikiamą kompetenciją tai atlikti.

Profesinė nuostata

Mokslininkai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinką ir finansavimo mechanizmus apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais išteklių.

Jie turėtų pranešti savo darbdaviams, finansuotojams ar vadovui, kai mokslinių tyrimų projektas vėluoja, yra keičiamas ar užbaigtas, arba informuoja, jei jis bus baigtas anksčiau ar atidėtas dėl tam tikrų priežasčių.

Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai

Mokslininkai visuose lygmenyse turi būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų normomis dėl mokymo ir (arba) darbo sąlygų. Tai apima intelektinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Mokslininkai turėtų laikytis tokių normų pateikdami numatytus rezultatus (t. y. tezes, publikacijas, patentus, ataskaitas, naujus sukurtus produktus ir kt.), kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.

Atskaitomybė

Mokslininkai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešosioms ir privačioms institucijoms, – labiau etikos požiūriu – taip pat ir visai visuomenei. Iš viešųjų lėšų finansuojami mokslininkai yra taip pat atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų panaudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti su jų mokslinio tyrimo finansus tikrinti įgaliotais asmenimis, kai tų tikrinimų ėmėsi jų darbdaviai ar finansuotojai, ar etikos komitetai.

Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, jei reikia, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami vidaus ir išorės tyrimams, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms.

Gera praktika moksliniuose tyrimuose

Mokslininkai visada turėtų laikytis darbo saugos taisyklių remiantis nacionaliniais teisės aktais, ir imtis būtinų atsargumo priemonių, užtikrinti sveikatą ir saugą bei išvengti informacinių technologijų sukeltų nelaimių, pvz., parengdami atitinkamas atsarginių versijų sukūrimo strategijas. Jie taip pat turi būti susipažinę su galiojančiais nacionaliniais teisiniais reikalavimais, susijusiais su duomenų apsauga ir konfidencialumo apsauga, ir kiekvieną kartą imtis reikalingų veiksmų siekiant juos įvykdyti.

Sklaida ir rezultatų panaudojimas

Pagal savo sutartinius įsipareigojimus visi mokslininkai turėtų užtikrinti, kad jų mokslinių tyrimų rezultatai būtų paskleisti ir naudojami, pvz., perduoti kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, kai taikoma, pateikti į rinką. Pirmiausia vyresnieji mokslininkai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus, ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai arba kad jie galėtų būti prieinami visuomenei (arba siekiant abiejų šių tikslų), kai tik tam pasitaikytų proga.

Visuomenės įtraukimas

Mokslininkai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, tokiu būdu gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su visuomene padės mokslininkams geriau suprasti, kokie mokslo ir technologijų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai labiausiai rūpimus klausimus.

Ryšiai su mokslo vadovais

Mokslininkai mokymosi etape turėtų sukurti struktūriškai apibrėžtus ir reguliarius ryšius su savo mokslo vadovu (-ais) ir fakulteto atstovu (-ais), kad galėtų tinkamai pasinaudoti tais ryšiais.

Tų ryšių dalis yra visos pasiektos pažangos ir gautų mokslinio tyrimo pasiektų rezultatų fiksavimas, grįžtamasis ryšys per ataskaitas ir seminarus, to grįžtamojo ryšio panaudojimas ir darbas laikantis numatytų planų, gairių siekiant numatytų rezultatų.

Vadovavimas mokslinei veiklai ir vadovo pareigos

Vyresnieji mokslininkai ypatingą dėmesį turėtų skirti savo įvairialypėms funkcijoms, t. y. kai jie dirba mokslo vadovais, mentoriais, karjeros konsultantais, vadovais, projektų koordinatoriais, direktoriais ar mokslinės komunikacijos specialistais. Jie turėtų atlikti šias užduotis laikydamiesi aukščiausių profesinių standartų. Atlikdami mokslininkų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji mokslininkai turėtų užmegzti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su jaunesniaisiais mokslininkais, kad būtų sudarytos sąlygos žinioms veiksmingai perduoti ir mokslininkų karjeroms toliau sėkmingai vystyti.

Tęstinis profesinis tobulinimasis

Visuose savo karjeros etapuose mokslininkai turėtų siekti nuolat tobulintis reguliariai atnaujinant ir gilinant igūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiaisiais būdais – įskaitant, bet tuo neapsiribojant – mokantis formaliai, nuotoliniu būdu, seminaruose, konferencijose.

DARBDAVIAMS IR FINANSUOTOJAMS TAIKOMI BENDRIEJI PRINCIPAI IR REIKALAVIMAI

Profesijos pripažinimas

Visi mokslininko karjerą darantys mokslininkai turėtų būti pripažinti kaip profesijos atstovai ir atitinkamai traktuojami. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, t. y. antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėti apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą (pvz., darbuotojas, antrosios pakopos studentas, doktorantas, daktaras, valstybės tarnautojas).

Nediskriminavimas

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai mokslininkų nediskriminuoja lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties pagrindu.

Mokslinių tyrimų aplinka

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant mokslinių tyrimų tinklų nuotolinį bendradarbiavimą, ir kad būtų laikomasi nacionalinių ar sektorių normų dėl sveikatos ir saugos mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programos, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui.

Darbo sąlygos

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, įskaitant neįgalių mokslininkų, darbo sąlygos prireikus būtų lanksčios, nes lankstumas laikomas būtinu sėkmingam moksliniam tyrimui atlikti remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Jie turėtų sudaryti darbo sąlygas, kurios leistų tiek mokslininkams, tiek mokslininkams suderinti darbą ir šeimą, vaikus ir karjerą⁽¹⁾. Ypatingas dėmesys turėtų būti kreipiamas, *inter alia*, į lanksčias darbo valandas, darbą ne visą darbo dieną, darbą nuotoliniu būdu, mokslininko kūrybines atostogas ir būtinas finansines ir administracines nuostatas, kurios tai reglamentuotų.

⁽¹⁾ Žr. SEK(2005) 260, Moterys ir mokslas: kompetencija ir naujovės – lyčių lygybė moksle.

Stabilumas ir darbo pastovumas

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų darbui netrukdytų neužtikrintos darbo sutartys, ir todėl turėtų išsipareigoti kiek įmanoma pagerinti mokslininkų darbo sąlygų stabilumą šiam tikslui pasiekti taikydami Tarybos direktyvoje 1999/70/EB⁽¹⁾ nustatytus principus bei sąlygas ir jų laikydamiesi.

Finansavimas ir alga

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkai gautų teisingas ir patrauklias finansavimo sąlygas ir (arba) algą bei naudotųsi atitinkamomis ir nešališkomis socialinės apsaugos nuostatomis (įskaitant sveikatos draudimą, išmokas už vaiko priežiūrą, teises į pensiją ir nedarbo pašalpą) remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Šios priemonės turi būti taikomos mokslininkams visuose jų karjeros etapuose, įskaitant mokslininkus jų karjeros pradžioje, pagal jų juridinį statusą, veiklą, kvalifikaciją ir (arba) atsakomybės sritis.

Lyčių pusiausvyra⁽²⁾

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų siekti lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse, įskaitant mokslo vadovų ir vadovų tarpe. Pusiausvyra turėtų būti pasiekta laikantis lygių galimybių politikos priimant į darbą ir tolesniuose karjeros etapuose, tačiau jai nesuteikiant pirmenybės prieš kokybės ir kompetencijos kriterijus. Kad būtų užtikrintas vienodas požiūris, atrankos ir vertinimo komitete turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra.

Karjeros plėtra

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją, apimančią visus karjeros etapus neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius mokslininkus. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir pagalbą mokslininkų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui juos skatinant ir padeda mažinti nesaugumą dėl profesinės ateities. Visi mokslininkai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir tvarka.

Mobilumo vertė

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turi pripažinti vertę geografinio, tarpsektorinio, tarpdisciplininio ir virtualaus⁽³⁾ mobilumo, taip pat mobilumo tarp viešojo ir privataus sektorių kaip svarbią priemonę, skatinančią mokslo žinias ir profesinį tobulėjimą visuose mokslininko karjeros etapuose. Todėl jie turėtų įtraukti tokias pasirinkimo galimybes į specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją ir visapusiškai vertinti bei pripažinti visą mobilumo patirtį jų karjeros vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemoje.

Norint tai įgyvendinti, būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų galima perkelti subsidijas ir socialinės apsaugos nuostatas remiantis nacionaliniais teisės aktais.

Galimybė pasinaudoti mokymu mokslinių tyrimų srityje ir tęstiniu tobulinimusi

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems mokslininkams visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų suteikta galimybė profesiniam tobulėjimui ir pagerėtų jų įsidarbinimo galimybės jiems suteikiant tęstinio igūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemones.

Tas priemonės reikėtų reguliariai vertinti siekiant nustatyti, kaip jos yra prieinamos, naudojamos ir ar jos veiksmingos gerinant kompetenciją, igūdžius ir galimybes įsidarbinti.

⁽¹⁾ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB (OL L 175, 1999 7 10, p. 43) dėl „Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį“, sudaryto ETUC, UNICE ir CEEP kurios tikslas – užkirsti kelią tam, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai turėtų mažiau palankias sąlygas lyginant su panašų darbą dirbančiais pagal neterminuotą darbo sutartį, pagerinti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų galimybes mokytis ir užtikrinti, kad pagal terminuotą

⁽²⁾ Žr. SEK(2005) 260, Moterys ir mokslas: kompetencija ir naujovės – lyčių lygybė moksle.

⁽³⁾ T. y. nuotolinio bendradarbiavimo elektroniniais tinklais.

Galimybė pasinaudoti karjeros konsultavimu

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad atitinkamose institucijose arba bendradarbiaujant su kitomis struktūromis mokslininkams visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų sudaryta galimybė pasinaudoti karjeros konsultavimu ir suteikta pagalba ieškant darbo vietų.

Intelektinės nuosavybės teisės

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visi mokslininkai visuose savo karjeros etapuose pasinaudotų iš savo MTP rezultatų naudojimo (jeigu jie naudojami) gaunamu pelnu remiantis teisine apsauga, visų pirma atitinkama intelektinės nuosavybės teisių apsauga, įskaitant autoriaus teises.

Pagal politiką ir praktiką turėtų būti apibrėžiama, kokios teisės priklauso mokslininkams ir (arba), jeigu taikoma, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant išorės prekybos ir pramonės organizacijas, remiantis specifinių bendradarbiavimo susitarimų ar kitų rūšių susitarimų nuostatomis.

Bendraautorystė

Vertindamos personalą institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę, kuri išreiškia konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų vystyti strategijas, praktikas ir procedūras, kad mokslininkams, įskaitant mokslininkus karjeros pradžioje, būtų suteiktos būtinos pagrindų sąlygos, kurios leistų jiems naudotis teise būti pripažintais nurodomais ir (arba) cituojamais pagal jų, kaip bendraautorių, įnašą į parengtus dokumentus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jo (-ų) mokslinio (-ų) vadovo (-ų).

Mokslinis vadovavimas

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo, į kurį mokslininkai pradiniame savo karjeros etape gali kreiptis dėl profesinių pareigų atlikimo, ir atitinkamai apie jį pranešti mokslininkams.

Tokia tvarka turėtų būti aiškiai nustatyta, kad pasiūlyti mokslo vadovai būtų pakankami ekspertai vadovauti moksliniams tyrimams, turėtų laiko, žinių, patirties, kompetencijos ir ryžto, kad sugebėtų teikti tinkamą paramą vadovaujama mokslininkui ir nustatytą būtinas pažangos ir peržiūros procedūras ir reikalingus grįžamojo ryšio mechanizmus.

Mokymas

Mokymas yra pagrindinė žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė, todėl į jį reikėtų žvelgti kaip į vertingą pasirinkimą mokslininkų karjeroje. Tačiau mokačio atsakomybė neturėtų būti perdėta ir todėl neturėtų mokslininkams, ypač jų karjeros pradžioje, trukdyti jų mokslinių tyrimų vykdymui.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymą būtų atitinkamai atlyginama ir į jį atsižvelgiama vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemose, o vyresniųjų personalo narių mokslininkams jų karjeros pradžioje paskirtas laikas turėtų būti skaičiuojamas kaip jų išpareigojimo mokytis dalis. Mokslininkų profesinį tobulėjimą dalimi turėtų būti tinkamas apmokymas dėstyti ir vadovauti moksliniam darbui.

Vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemos

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų įvesti vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemas visiems mokslininkams, įskaitant vyresnius mokslininkus siekiant reguliariai, skaidriai vertinti jų profesinį tobulėjimą, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui (pageidautina, kad vyresnius mokslininkus vertintų tarptautinis komitetas).

Tokiose vertinimo procedūrose reikėtų tinkamai atsižvelgti į bendrą mokslinio tyrimo kūrybiškumą ir rezultatus, pvz., publikacijas, patentus, vadovavimą moksliniam tyrimui, mokymą ir (arba) paskaitų skaitymą, mokslinį vadovavimą, konsultavimą, bendradarbiavimą nacionaliniu ir tarptautiniu lygiais, administravimo užduotis, visuomenės ugdymo veiklą ir mobilumą, šiuos kriterijus apsvarstant karjeros pažangos kontekste.

Skundai ir apeliacijos

Remdamiesi nacionalinėmis taisyklėmis ir nuostatomis, galbūt nešališku asmeniu (ombudsmenu, arba tarpininko, tipo) darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atitinkamas procedūras dėl mokslininkų skundų ir apeliacijų, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovo (-ų) ir mokslininkų savo karjeros pradžioje ginčiais. Šios procedūros turėtų konfidencialiai ir neoficialiai padėti visam mokslinių tyrimų personalui spręsti su darbu susijusius konfliktus, ginčus, nusiskundimus, ir jų tikslas – skatinti teisingą ir vienodą požiūrį visoje institucijoje ir pagerinti bendrą darbo aplinkos kokybę.

Dalyvavimas sprendimų priėmimo institucijose

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta, ir netgi pageidautina, kad mokslininkai būtų atstovaujami institucijų, kuriose jie dirba, atitinkamose informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose tam, kad būtų apsaugoti jų, kaip profesijos atstovų, individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir tokiu būdu aktyviai prisidėta prie institucijos darbo ⁽¹⁾.

Priėmimas į darbą

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, ypač mokslininkų jų karjeros pradžioje, priėmimo į darbą standartai būtų tiksliai apibrėžti ir palengvintų socialiai pažeidžiamų grupių ar sugrįžtančiųjų dirbti mokslininko darbą, įskaitant dėstytojus (bet kurio lygio), sugrįžtančius į mokslininko karjerą, priėmimą į darbą.

Skiriant ar priimant į darbą mokslininkus darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų laikytis Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekse nustatytų principų.

2 SKYRIUS

Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas

Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas – tai rinkinys bendrųjų principų ir reikalavimų, kurių turi laikytis darbdaviai ir (arba) finansuotojai skirdami ar priimdami į darbą mokslininkus. Šiais principais ir reikalavimais turėtų būti užtikrinama, kad būtų laikomasi tokių vertybių, kaip priėmimo į darbo proceso skaidrumas ir vienodas požiūris į visus pretendentes, visų pirma skatinant patrauklios, atviros ir tvarios Europos mokslininkų darbo rinkos vystymą; jie papildo Europos mokslininkų chartijoje nustatytus principus ir reikalavimus. Pripažinę Elgesio kodeksą institucijos ir darbuotojai atvirai parodys savo išsipareigojimą veikti atsakingai ir garbingai ir sudarys teisingas pagrindines sąlygas mokslininkams, aiškiai siekdami prisidėti prie Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos.

BENDRIEJI ELGESIO KODEKSO PRINCIPAI IR REIKALAVIMAI

Priėmimas į darbą

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atviras ⁽²⁾, veiksmingas, skaidrias, skatinančias ir tarptautiniu mastu palyginamas priėmimo į darbą tvarką procedūras, pritaikytas pagal paskelbtų laisvų darbo vietų tipą.

Skelbime turėtų būti išsamus reikalaujamų žinių ir kompetencijos aprašymas, bet neturėtų būti per daug specializuotas, kad tinkamiems kandidatams neatimtų drąsos pretenduoti. Darbdaviai turėtų pateikti darbo sąlygų ir teisių, įskaitant karjeros perspektyvas, aprašymą. Be to laikotarpis nuo skelbimo apie laisvą darbo vietą ar kvietimo teikti paraiškas iki galutinės atsakymo datos turėtų būti realistiškas.

Atranka

Atrankos komitetas turėtų sudaryti įvairios kompetencijos ekspertai, ir juose turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra ir, jeigu įmanoma ir įgyvendinama, į juos turėtų būti įtraukti nariai iš skirtingų sektorių (viešojo ir privataus) ir sričių, taip pat atitinkamą patirtį vertinti kandidatus turintys ekspertai iš kitų šalių. Kai tik įmanoma, reikėtų naudoti įvairiausių atrankos būdus, pvz., išorės ekspertų vertinimus ir pokalbius akis į akį. Atrankos grupės nariai turėtų būti tinkamai apmokyti.

⁽¹⁾ Šiuo klausimu taip pat žr. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/14/EB (OL L 80, 2002 3 23, p. 29).

⁽²⁾ Turėtų būti naudojamos visos turimos priemonės, visų pirma tarptautiniai ar visiems prieinami šaltiniai internete, pvz., visos Europos mokslininkų mobilumo portalas <http://europa.eu.int/eracareers>

Skaidrumas

Prieš atranką kandidatams turėtų būti pranešta apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros galimybes. Po atrankos proceso kandidatams turėtų būti pranešta apie jų stipriąsias ir silpnąsias puses.

Nuopelnų vertinimas

Atrankos procese reikėtų atsižvelgti į įvairiapusę kandidatų patirtį⁽¹⁾. Nors pagrindinis dėmesys kreipiamas į bendrąjį mokslininkų potencialą, reikėtų atsižvelgti ir į jų kūrybiškumą ir nepriklausomumo lygį.

Tai reiškia, kad apie nuopelnus turėtų būti sprendžiama kokybės ir kiekybės požiūriu, pagrindinį dėmesį kreipiant į išskirtinius rezultatus, pasiektus per visą karjerą, o ne tik į publikacijų skaičių. Todėl bibliometriniai kriterijai neturėtų užgožti kitų plataus spektro kriterijų, tokių kaip dėstymas, mokslinis vadovavimas, grupinis darbas, žinių perdavimas, mokslinių tyrimų ir naujodaros vadyba ir visuomenės ugdymo veikla. Vertinant kandidatus iš pramonės sektoriaus ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į jų įnašą gaunant patentus, vykdant vystymo veiklą ar darant išradimus.

Chronologinės tvarkos nesilaikymas gyvenimo aprašyme (CV)

Karjeros pertraukimai ar chronologinės tvarkos nesilaikymas CV neturėtų būti laikomas trūkumu, o į tai žiūrima kaip į karjeros raidą, taigi kaip į galimą vertingą įnašą į mokslininkų profesinį tobulėjimą daugiaplaniu karjeros keliu. Taigi kandidatams reikėtų leisti pateikti dokumentais pagrįstą CV, kuriame atsispindėtų reikšmingų pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvus sąrašas.

Mobilumo patirties pripažinimas

Visa mobilumo patirtis, pvz., stažuotė kitoje šalyje ir (arba) regione ar kitoje mokslinių tyrimų grupėje (viešojo ar privataus sektoriaus), ar disciplinos ar sektoriaus pakeitimas, ar tai būtų pradinė mokslinė stažuotė, ar mokymai vėlesniame karjeros etape, ar virtualaus mobilumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu įnašu į mokslininko profesinį tobulėjimą.

Kvalifikacijų pripažinimas

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pateikti atitinkamą visų mokslininkų akademinį ir profesinį kvalifikacijų vertinimą, įskaitant neformalias kvalifikacijas, visų pirma susijusias su tarptautiniu ir profesiniu mobilumu. Jie turėtų susipažinti ir įsisavinti taisykles, procedūras ir standartus, reglamentuojančius tokias kvalifikacijas ir atitinkamai išnagrinėti galiojančius nacionalinius teisės aktus, konvencijas ir specifines šių kvalifikacijų pripažinimo taisykles naudojantis turimais šaltiniais⁽²⁾.

Darbo stažas

Reikalaujamos kvalifikacijos lygiai turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti laikomi kliūtimi įsidarbinti. Kvalifikacijų pripažinimas ir vertinimas turėtų remtis labiau asmens pasiekimais, nei jo situacija ar institucijos, kurioje kvalifikacijos buvo įgytos, reputacija. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgytos ilgose karjeros pradiname etape, mokymosi visą gyvenimą profesinio vystymosi modelis taip pat turėtų būti pripažintas.

Mokslo daktarų paskyrimas

Daktaro laipsnį turinčius mokslininkus paskiriančios institucijos turėtų nustatyti aiškias daktaro laipsnį turinčių mokslininkų priėmimo į darbą ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant maksimalią trukmę ir tokių paskyrimų tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių mokslo daktarų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslo daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslininko karjerai ilgalaikės karjeros perspektyvų kontekste.

⁽¹⁾ Taip pat žr. dokumento „Europos mokslininkų chartija: vertinimo sistemos“ 1 skyrių.

⁽²⁾ Žr. interneto svetainę <http://www.enic-naric.net/> kurioje pateikiama išsami informacija apie NARIC tinklą (Europos akademinio mobilumo ir kvalifikacijų pripažinimo informacijos centrai) ir ENIC tinklas (Europos informacijos centrų tinklas).

3 SKYRIUS

SĄVOKŲ APIBRĖŽIMAI

Mokslininkai

Šioje rekomendacijoje naudojamas tarptautiniu lygiu pripažintas Frascati⁽¹⁾ mokslininko sąvokos apibrėžimas. Taigi mokslininkai yra apibrėžiami kaip

„specialistai, dirbantys kuriant koncepciją ar naujas žinias, produktus, procesus, metodus ir sistemas ir dalyvaujantys valdant atitinkamus projektus.“

Konkrečiau, šioje rekomendacijoje kalbama apie visus MTP veikla užsiimančius asmenis bet kuriame jų karjeros etape⁽²⁾, neatsižvelgiant į jų klasifikavimą. Šis apibrėžimas apima bet kokią veiklą, susijusią su „fundamentaliais moksliniais tyrimais“, „taikomaisiais moksliniais tyrimais“, „eksperimentiniu vystymu“ ir „žinių perdavimu“, įskaitant inovacijas ir konsultavimo, mokslinio vadovavimo ir mokymo veiklą, žinių ir intelektualinės nuosavybės teisių valdymą, mokslinių tyrimų rezultatų naudojimą ar mokslinę žurnalistiką.

Yra nustatytas skirtumas tarp „mokslininko jo karjeros pradžioje“ ir „patirties turinčių mokslininkų“:

- Sąvoka „mokslininkas savo karjeros pradžioje“⁽³⁾ apibrėžiami mokslininkai per jų pirmųjų ketverių metų (dirbant visą darbo laiką) mokslinių tyrimų veiklos laikotarpį, įskaitant mokymus mokslo stažuotė.
- „Patirties turintys mokslininkai“⁽⁴⁾ – tai mokslininkai, turintys ne mažiau kaip ketverius metus mokslinių tyrimų patirties (dirbant visą darbo laiką) nuo universiteto diplomo, suteikiančio teisę studijuoti doktorantūroje šalyje, kurioje laipsnis ir (arba) diplomą buvo įgytas, gavimo arba jau įgiję daktaro laipsnį mokslininkai, neatsižvelgiant į laikotarpį, per kurį jis buvo įgytas.

Darbdaviai

Šioje rekomendacijoje „darbdaviai“ – tai viešosios ar privačios institucijos, kurios samdo mokslininkus pagal sutartis, arba jose mokslininkai dirba pagal kitas sutarčių rūšis ar nuostatas, įskaitant sutartis ir nuostatas be tiesioginių finansinių santykių. Pastarasis atvejis ypač pasitaiko aukštojo mokslo institucijose, fakultetuose, laboratorijose, fonduose ar privačiose įstaigose, kuriose mokslininkai tobulinasi mokslinių tyrimų srityje ar vykdo savo mokslinių tyrimų veiklą finansuojant trečiosioms šalims.

Finansuotojai

„Finansuotojai“ – visos institucijos ar įstaigos⁽⁵⁾, kurios skiria finansavimą (įskaitant algą, apdovanojimus, subsidijas ir stipendijas) viešosioms ir privačioms mokslinių tyrimų institucijoms, įskaitant aukštojo mokslo institucijas. Šioje pozicijoje kaip pagrindinę lėšų skyrimo sąlygą jie gali nustatyti, kad finansuojamos institucijos įdiegtų ir taikytų veiksmingas strategijas, praktikas ir mechanizmus remiantis šioje rekomendacijoje nurodytais bendraisiais principais ir reikalavimais.

Paskyrimas arba priėmimas į darbą

Tai bet kokios rūšies sutartis ar alga ar stipendijos, subsidijos ar apdovanojimai, finansuojami iš trečiųjų šalių lėšų, įskaitant finansavimą pagal Bendrąją (-ąsias) programą (-as)⁽⁶⁾.

(1) Frascati leidinyje: *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*, OECD, 2002.

(2) KOM(2003) 436, 2003 7 18: Mokslininkai Europos mokslinių tyrimų erdvėje: viena profesija, daugialypės karjeros.

(3) Žr. darbo programą – Mokslinių tyrimų erdvės struktūrinimas ir Žmogiškieji išteklių ir mobilumas – Marijos Kiuri veikla, 2004 m. rugsėjo mėn. leidimas, p. 41.

(4) *Idem*, p. 42.

(5) Komisija stengsis taikyti šioje rekomendacijoje nustatytus išpareigojimus finansavimo gavėjui Bendrosios (-ųjų) mokslinių tyrimų, technologijų plėtros ir demonstravimo veiklos programos (-ų) kontekste.

(6) Bendroji (-osios) mokslinių tyrimų, technologijų plėtros ir demonstravimo veiklos programa (-os).