

Dotazník GAP analýzy HRS4R STU – otázky a možnosti odpovedí

Otázky v dotazníku GAP analýzy HRS4R STU sa orientujú na zistenie rozdielov medzi ideálnym stavom popisovanom v princípoch Európskej charty výskumných pracovníkov, Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov a reálnym stavom na STU.

Ku každej z otázok sa dotazovaný má vyjadriť k:

- **úrovni implementácie** princíпов Charty a Kódexu
 - plne implementovaná
 - nie úplne implementovaná
 - čiastočne implementovaná
 - nedostatočne implementovaná
 - neviem sa vyjadriť
- **popísať v čom vidí prípadný rozdiel** medzi ideálnym stavom a stavom na STU
- prípadne **navrhnuť riešenia či iniciatívy**, ktoré by pomohli priblížiť sa ideálnemu stavu

Otázky:

1. **Sloboda výskumu:** Výskumní pracovníci by mali zamerať svoj výskum pre dobro ľudstva a na rozšírenie hraníc vedeckého poznania, pričom by mali využívať slobodu myslenia a prejavu a slobodu pri stanovení metód, ktorými sa riešia problémy, podľa uznaných etických zásad a postupov. Výskumní pracovníci by však mali uznať obmedzenia tejto slobody, ktoré by mohli vyplývať z konkrétnych výskumných okolností (vrátane dohľadu/poradenstva/riadenia) alebo prevádzkových obmedzení, napr. z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov, alebo najmä v priemyselnom sektore z dôvodov ochrany duševného vlastníctva. Takéto obmedzenia by však nemali byť v rozpore s uznanými etickými zásadami a postupmi, ktoré musia vedeckí pracovníci dodržiavať.
2. **Etické zásady:** Výskumní pracovníci musia dodržiavať uznané etické správanie a základné etické zásady príslušné ich vednému odboru (odborom), ako aj etické normy, ktoré tvoria súčasť rôznych vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych etických kódexov.
3. **Profesionálna zodpovednosť:** Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde.
Musia zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu a musia dodržiavať zásadu duševného vlastníctva a spoločného vlastníctva údajov v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim(i) výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi. Potreba overovať nové skúmania preukázaním, že pokusy sú opakovateľné, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo za predpokladu, že údaje, ktoré sa majú potvrdiť, sú jednoznačne citované. Výskumní pracovníci musia mať istotu, že ak akoukoľvek stránkou ich práce bude poverená iná osoba, bude mať táto osoba potrebné schopnosti
4. **Profesionálny postoj:** Výskumní pracovníci by mali byť oboznámení so strategickými cieľmi, ktorými sa riadi ich výskumné prostredie a mechanizmy financovania a mali by sa snažiť získať všetky potrebné povolenia pred začatím svojho výskumu alebo predtým, ako získajú poskytnuté zdroje. Musia informovať svojich zamestnávateľov, financujúce organizácie alebo vedúceho výskumného projektu o oddialení, predefinovaní alebo dokončení projektu, alebo im zaslať oznámenie, ak má byť projekt ukončený skôr alebo ak má byť z akéhokoľvek dôvodu pozastavený.
5. **Zmluvné a právne povinnosti:** Výskumní pracovníci na všetkých úrovniach musia byť oboznámení s vnútroštátnymi, odvetvovými alebo inštitucionálnymi predpismi, ktorými sa

riadia podmienky odbornej prípravy a/alebo pracovné podmienky. Medzi ne patria predpisy o právach duševného vlastníctva a požiadavky a podmienky akéhokoľvek sponzora alebo financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Výskumní pracovníci musia dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované výsledky (napr. dizertačná práca, publikácie, patenty, správy, vývoj nových výrobkov, atď.) tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo dokumentu podobného významu.

6. **Zodpovednosť:** Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným štátnym alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti ako celku. Najmä výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za účinné využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho musia dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia a spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávatelia/ financujúce organizácie alebo etické komisie. Metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a podľa potreby podrobnosti údajov musia byť k dispozícii za účelom vnútornej a vonkajšej kontroly vždy, keď je to potrebné a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány.
7. **Správny postup vo výskume:** Výskumní pracovníci musia vždy prijímať bezpečné pracovné postupy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a na obnovu po zlyhaní informačnej technológie, napr. vypracovaním vhodných stratégií pre zálohovanie dát. Musia byť tiež zoznámení s platnými vnútroštátnymi právnymi požiadavkami na ochranu údajov a požiadavkami na ochranu dôverných údajov a musia prijať potrebné opatrenia na neustále plnenie týchto požiadaviek.
8. **Šírenie a využívanie výsledkov:** Všetci výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby v súlade s ich pracovnými dohodami sa výsledky ich výskumu šírili a využívali, napr. oznamovali, odosieli iným výskumným inštitúciám, alebo aby sa podľa potreby obchodne využívali. Najmä od služobne starších výskumných pracovníkov sa očakáva, že prevezmú vedenie pri zabezpečení, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti (alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.
9. **Zapojenie verejnosti:** Výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby sa spoločnosť ako celok dozvedela o ich výskumných činnostiach takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa zlepší pochopenie vedy verejnosťou. Priame zapojenie verejnosti pomôže výskumným pracovníkom lepšie pochopiť záujem verejnosti o priority vedy a technológie, ako aj obavy verejnosti.
10. **Nediskriminácia:** Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu, národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, hendikepu, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.
11. **Systémy hodnotenia/ oceňovania:** Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie musia pre všetkých výskumných pracovníkov, vrátane služobne starších výskumných pracovníkov, zaviesť systémy hodnotenia/ oceňovania určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade služobne starších výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou. Takéto postupy hodnotenia a oceňovania musia primerane zohľadniť ich celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.

12. **Nábor:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby normy pre nástup a prijatie výskumných pracovníkov, najmä na začiatku ich kariéry, boli jasne stanovené a mali by tiež podporovať prístup znevýhodnených skupín alebo výskumných pracovníkov, ktorí sa vracajú späť k výskumnej kariére, vrátane učiteľov (na akejkoľvek úrovni), ktorí sa vracajú na výskumnú dráhu. Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia pri vymenovaní alebo náboře výskumných pracovníkov dodržiavať zásady ustanovené v Kódexe správania pre nábor výskumných pracovníkov.
13. **Nábor (Kódex):** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú otvorené, účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôbené typu inzerovaných pracovných miest. Mali by sa využívať všetky dostupné nástroje, najmä medzinárodné alebo globálne dostupné internetové zdroje, ako pan-európsky portál venovaný mobilite výskumných pracovníkov: <http://europa.eu.int/eracareers>. Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávateľa by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhládok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.
14. **Výber (Kódex):** Vo výberových komisiách by malo dôjsť k spojeniu rozmanitej odbornosti a schopností a ich zloženie by malo rešpektovať primeranú rovnováhu pohlaví a v prípadoch, keď je to vhodné a možné, mali by byť zostavené z členov z rôznych sektorov (štátneho a súkromného) a odborov, ako aj z rôznych krajín, s primeranými skúsenosťami v oblasti hodnotenia uchádzačov. Podľa potreby by sa mal využívať celý rad metód výberu, medzi ktoré patria hodnotenie uchádzačov externým odborníkom a osobné pohovory s uchádzačmi. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení.
15. **Transparentnosť (Kódex):** Uchádzači musia byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhládkach na rozvoj kariéry. Po výberovom procese musia byť tiež informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.
16. **Posudzovanie vlastností (Kódex):** Výberový proces musí posúdiť celý rad skúseností uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti. To znamená, že vlastnosti sa musia posudzovať kvalitatívne aj kvantitatívne so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérnej cesty a nie iba na základe počtu publikácií. V dôsledku toho by mal byť význam bibliometrických ukazovateľov primerane vyvážený v rámci širšieho radu hodnotiacich kritérií, ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z prostredia priemyslu, zvláštna pozornosť by sa mala venovať akémukoľvek príspevku k patentom, vývoju alebo vynálezom.
17. **Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex):** Prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch by nemali byť posudzované negatívne, ale mali by byť považované za vývoj kariéry, a v dôsledku toho za potenciálne cenné príspevky k profesionálnemu rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe. Uchádzačom musí byť preto umožnené, aby predložili životopisy na báze dôkazov, ktoré budú uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a predpokladov vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.
18. **Uznanie skúseností s mobilitou (Kódex):** Akákoľvek skúsenosť s mobilitou, napr. pobyt v inej krajine/regióne alebo inej výskumnej inštitúcii (štátnej alebo súkromnej), alebo zmena

jedného odboru alebo sektora za iný, či už ako súčasť počiatočnej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry v oblasti výskumu, alebo skúsenosť so skutočnou mobilitou, by sa mali považovať za cenné príspevanie k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka.

19. **Uznanie kvalifikácií (Kódex):** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility. Mali by sa informovať a úplne pochopiť pravidlá, postupy a normy, ktorými sa riadi uznávanie takýchto kvalifikácií a v dôsledku toho preskúmať platné vnútroštátne právne predpisy, dohody a zvlášťne pravidlá o uznávaní týchto kvalifikácií prostredníctvom všetkých dostupných ciest.
20. **Služobný vek (Kódex):** Požadovaná úroveň kvalifikácie by mala byť v súlade s potrebami pracovného miesta a nemala by byť stanovená ako prekážka vstupu. Uznanie a hodnotenie kvalifikácie by sa malo skôr zamerať na posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby, ako na jej pomery alebo renomé inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. Keďže odbornú kvalifikáciu možno získať v rannom štádiu dlhšej kariéry, je potrebné skúmať aj profil celoživotného profesionálneho rozvoja.
21. **Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia (Kódex):** Je potrebné, aby inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, stanovili jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. Takéto usmernenia by mali zohľadniť čas strávený na iných inštitúciách pred vymenovaním a zohľadniť, že postavenie pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné, s hlavným účelom poskytovať ďalšie príležitosti na profesionálny rozvoj kariéry v oblasti výskumu z hľadiska vyhliadok na dlhodobú kariéru.
22. **Uznanie profesie:** Všetci výskumní pracovníci, ktorí pracujú vo výskume, musia byť uznaní za odborníkov a musí sa s nimi jednať zodpovedajúcim spôsobom. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry, konkrétne na postgraduálnej úrovni a malo by zahŕňať všetky úrovne, bez ohľadu na ich zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).
23. **Výskumné prostredie:** Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby bol vytvorený čo najstimulujúcejší výskum alebo prostredie pre vedeckú prípravu, ktoré ponúka primerané vybavenie, materiálne možnosti a príležitosti na spoluprácu na diaľku prostredníctvom výskumných sietí a aby boli dodržiavané vnútroštátne alebo odvetvové predpisy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti vo výskume. Financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby boli poskytnuté primerané zdroje na podporu schváleného programu práce.
24. **Pracovné podmienky:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov, vrátane hendikepovaných výskumných pracovníkov, umožňovali podľa potreby flexibilitu, ktorá sa považuje za nevyhnutnú pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Musia sa zamerať na zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom skĺbiť rodinu s prácou, deti s kariérou. Zvláštna pozornosť sa musí okrem iného venovať pružnej pracovnej dobe, práci na čiastočný úväzok, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym opatreniam, ktorými sa riadia takéto dohody.

25. **Stabilita a stálosť zamestnania:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazat' k zlepšovaniu stability podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov, a tak implementovať a dodržiavať zásady a podmienky ustanovené v smernici EÚ o práci na dobu určitú, ktorej cieľom je zabrániť tomu, aby sa so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s rovnakými zamestnancami s pracovným pomerom na dobu neurčitú, aby sa zabránilo zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú, aby sa zlepšil prístup k odbornej príprave pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, a aby sa zabezpečilo, že zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú budú informovaní o voľných trvalých pracovných miestach. Smernica Rady 1999/70/ES týkajúca sa „Rámcovej dohody o práci na dobu určitú“, na ktorej sa dohodli ETUC, UNICE a CEEP, prijatá 28. júna 1999.
26. **Financovanie a platy:** Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať spravodlivé a atraktívne podmienky financovania a/alebo platy s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením (vrátane nemocenských a rodičovských dávok, práv na dôchodok a dávok v nezamestnanosti) v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Tie sa musia vzťahovať na výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry, vrátane výskumných pracovníkov v rannom štádiu kariéry, úmerne k ich právnemu postaveniu, výkonu a úrovni kvalifikácie a/alebo zodpovednosti.
27. **Rovnováha pohlaví:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie sa musia zamerať na reprezentatívnu rovnováhu pohlaví na všetkých úrovniach pracovníkov, vrátane dozornej a riadiacej úrovne. To by sa malo dosiahnuť na základe rovnakých príležitostí pri nábore a v následných štádiách kariéry, avšak bez toho, aby došlo k uprednostňovaniu na úkor kvality a schopnosti. Aby sa zabezpečilo spravodlivé jednanie, vo výberových a hodnotiacich komisiách by malo byť vyvážené zastúpenie oboch pohlaví.
28. **Rozvoj kariéry:** Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v rámci riadenia ľudských zdrojov vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách ich kariéry presnú stratégiu rozvoja kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. Mala by obsahovať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť zoznámení s takýmito opatreniami a dohodami.
29. **Hodnota mobility:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto možnosti zabudovať do stanovenej stratégie rozvoja kariéry a v plnej miere oceňovať a uznávať akúkoľvek skúsenosť s mobilitou v rámci svojho systému vývoja/hodnotenia kariéry. To si tiež vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenosnosť dotácií aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.
30. **Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby poradenstvo v oblasti kariéry a pomoc pri pracovnom umiestňovaní, buď v príslušných inštitúciách alebo prostredníctvom spolupráce s inými štruktúrami, bolo

poskytované výskumným pracovníkom vo všetkých štádiách ich kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie.

31. **Práva duševného vlastníctva:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry získali výhody vyplývajúce z využívania (pokiaľ existuje) výsledkov výskumu a vývoja prostredníctvom právnej ochrany, a najmä prostredníctvom primeranej ochrany práv duševného vlastníctva, vrátane autorských práv. Politiky a predpisy musia stanoviť, ktoré práva patria výskumným pracovníkom a/alebo podľa potreby ich zamestnávateľom, alebo iným stranám, vrátane vonkajších komerčných alebo priemyselných organizácií tak, ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.
32. **Spoluautorstvo:** Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkom, vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej výskumnej kariéry, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a uvádzanými v zoznamoch a/alebo citovanými z hľadiska ich skutočných príspevkov ako spoluautori referátov, patentov atď., alebo aby mohli uverejňovať výsledky svojho vlastného výskumu nezávisle od svojich vedúcich projektov.
33. **Výučba:** Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto by sa malo považovať za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Povinnosti spojené s výučbou by však nemali byť neprimerané a nemali by brániť výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti. Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby povinnosti spojené s výučbou boli primerane odmeňované a zohľadnené v systémoch hodnotenia/oceňovania, a aby čas, ktorý venujú služobne starší zamestnanci odbornej príprave výskumných pracovníkov v prvotnom štádiu kariéry, bol považovaný za súčasť ich záväzku v oblasti učenia. Je potrebné zabezpečiť vhodnú odbornú prípravu v oblasti činností spojených s výučbou a školením, ktorá bude súčasťou profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.
34. **Sťažnosti/odvolania:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť v súlade s vnútroštátnymi pravidlami a predpismi primerané postupy, pravdepodobne vo forme nestranej osoby (typ ombudsmana), ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami výskumných pracovníkov/odvolaniami výskumných pracovníkov, vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu kariéry. Takéto postupy musia poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, rozporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.
35. **Účasť v rozhodovacích orgánoch:** Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia uznať za úplne legitímne a naozaj žiadúce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcií, pre ktoré pracujú, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy ako profesionálov a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie.
36. **Vzťah s vedúcimi výskumných projektov:** Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy si musia vytvoriť odstupňovaný a profesionálny vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry, aby v plnej miere využili svoj vzťah s nimi. To zahŕňa vedenie záznamov o postupe všetkých prác a o výskumných výsledkoch, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ, seminárov, uplatňovanie takejto spätnej väzby a vykonávanie práce

v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výsledkami a/alebo výskumnými výstupmi.

37. **Povinnosti spojené s kontrolou a riadením:** Služobne starší výskumní pracovníci musia venovať zvláštnu pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich projektov, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Musia plniť tieto úlohy na najvyššej profesionálnej úrovni. Pokiaľ ide o ich úlohu vedúcich projektov alebo učiteľov výskumných pracovníkov, služobne starší výskumní pracovníci musia budovať konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvotnom štádiu ich kariéry, aby stanovili podmienky účinného prenosu vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.
38. **Nepretržitý profesionálny rozvoj:** Výskumní pracovníci vo všetkých štádiách svojej kariéry sa musia neustále snažiť zlepšovať pravidelným obnovovaním a rozširovaním svojich schopností a kvalifikácie. To sa dá dosiahnuť mnohými spôsobmi, vrátane, ale nie len, formálnou odbornou prípravou, tvorivými dielňami, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu.
39. **Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, mali príležitosť na profesionálny rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie. Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.
40. **Dohľad:** Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu svojej kariéry obrátiť pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov. Takéto dohody musia jasne definovať, že navrhovaní vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú čas, znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.