



### Projektas

**„UTENOS KOLEGIJOS TYRĖJŲ POTENCIALO STIPRINIMAS IR KARJEROS PATRAUKLUMO DIDINIMAS“  
NR. 10-040-T-0029**

## **UTENOS KOLEGIJOS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO STRATEGIJOS (HRS4R) TRŪKUMŲ ANALIZĖ (GAP ANALYSIS)**

**Trūkumų analizė parengta vadovaujantis Europos Tyrėjų Chartijos nuostatomis.**

**Organizacijos pavadinimas: UTENOS KOLEGIJA**

**Organizacijos kontaktiniai duomenys:** VšĮ "Utenos kolegija", Įmonės kodas: 111965850, Adresas: Maironio g. 7, LT-28142, el. p. [administracija@utenos-kolegija.lt](mailto:administracija@utenos-kolegija.lt)

---

### **Trūkumų analizės apžvalga**

Europos Tyrėjų Chartija (toliau - Chartija) yra pagrindas trūkumų analizei (GAP). Siekiant užtikrinti nuoseklumą, Utenos kolegijos trūkumų analizė atlikta pagal Chartijoje nustatytus 20 principų, suskirstytų į keturis pagrindinius ramsčius:

- 1 Ramsis. Etika, sąžiningumas, lyčių aspektas ir atvirasis mokslas;
- 2 Ramsis. Tyrėjų vertinimas, įdarbinimas ir karjeros raida;
- 3 Ramsis. Darbo sąlygos ir praktika;
- 4 Ramsis. Mokslinių tyrimų srities karjera ir talentų ugdymas.

Žemiau pateikiami Utenos kolegijos trūkumų analizės rezultatai.

Jei Utenos kolegija šiuo metu neatitinka visų kriterijų, nurodoma, ar tai gali būti susiję su nacionaline ar organizacine teise, ribojančia Chartijos įgyvendinimą, jau atliktas iniciatyvas, skirtas situacijai gerinti, ar naujus pasiūlymus, kurie galėtų ištaisyti esamą padėtį.

Siekiant įvertinti Utenos kolegijos įdarbinimo strategiją, pateikiamas specifinis savęs vertinimo kontrolinis sąrašas (OTM-R) atviram, skaidriam ir nuopelnais pagrįstam tyrėjų įdarbinimui įvertinti.

### **Trūkumų analizės apžvalga**

**Statusas:** kiek Utenos kolegija atitinka Chartijos principus?

**Įgyvendinimas** (++, +/-, -/+, --):

- ++ visiškai įgyvendinta
- +/- beveik visiškai įgyvendinta
- -/+ iš dalies įgyvendinta
- -- nepakankamai įgyvendinta

**Trūkumas:** jei pažymėta --, -/+ arba +/-, nurodomas faktinis "trūkumas" tarp principo ir dabartinės praktikos Utenos kolegijoje.  
**Įgyvendinimo trukdžiai:** jei aktualu, pateikiami nacionaliniai/regioniniai teisės aktai arba organizaciniai reglamentai, kurie šiuo metu trukdo įgyvendinimui.

**Įgyvendintos iniciatyvos/nauji pasiūlymai:** jei aktualu, pateikiamos jau atliktos iniciatyvos, skirtos situacijai gerinti, ir/ar nauji pasiūlymai, kurie galėtų ištaisyti esamą padėtį.

## **1 RAMSTIS. ETIKA, SAŽININGUMAS, LYČIŲ ASPEKTAS IR ATVIRASIS MOKSLAS**

Šis ramstis apima pagrindinius Tyrėjų chartijos principus ir joje numatytą įsipareigojimą remti kompetenciją mokslinių tyrimų srityje, kuri šiame kontekste suprantama kaip geriausių mokslinių tyrimų grupių ir projektų skatinimas, nepriklausomai nuo lyties ir kitokio šališkumo. Šio ramsčio principai turėtų padėti kurti atgaivintos Europos mokslinių tyrimų erdvės viziją ir turėtų įkvėpti Europos tyrėjus, mokslinių tyrimų darbdavius, finansuotojus ir politikos formuotojus. Visos šios vertybės yra universalios pobūdžio, tad tikimasi, kad jos bus integruotos ir į jas bus atsižvelgta įgyvendinant kitus principus

### **1) Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas**

Tyrėjai turėtų laikytis griežtų etikos taisyklių ir savo darbe vadovautis sąžiningumo, patikimumo, objektyvumo, nešališkumo ir nepriklausomumo, atviro ryšių palaikymo, rūpestingumo pareigos, teisingumo ir atsakomybės ateities mokslo kartoms principais. Tai yra atsakingų ir patikimų mokslinių tyrimų, kuriems nedaroma nederama įtaka, įskaitant užsienio kišimąsi ir interesų konfliktus, pagrindai. Jie yra būtina sąlyga kompetencijai pasiekti ir užtikrinti tyrėjų atsakomybę siekiant apsaugoti nuo šališkumo bei metodinių trūkumų.

Tyrėjai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamais savo srities (-čių) pagrindiniais etikos principais bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksuose. Pagrindinė atsakomybė už mokslinių tyrimų sąžiningumą tenka patiems tyrėjams. **Tyrėjai turėtų būti remiami sukuriant institucinę mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą**, kad būtų nustatytos taisyklės, procedūros ir gairės ir jų būtų laikomasi, taip pat vykdant jų mokymo ir mentorystės veiklą, grindžiamą keitimusi geriausia patirtimi. Siekiant skatinti gerą mokslinių tyrimų praktiką ir mokslinių tyrimų sąžiningumo kultūrą, visos susijusios suinteresuotosios šalys turi apsvarstyti keletą aspektų, pavyzdžiui, **mokslinių tyrimų sąžiningumą mokslinių tyrimų aplinkoje, su mokslinių tyrimų sąžiningumu susijusį mokymą ir gebėjimų šioje srityje stiprinimą**; mokslinių tyrimų procesus ir politiką, kuriais įtvirtinamas mokslinių tyrimų sąžiningumas, **duomenų skelbimo, sklaidos, peržiūros, vertinimo ir redagavimo politiką**. Taip pat **turėtų būti įdiegti mechanizmai, skirti nusizengimams mokslinių tyrimų srityje nustatyti, apie juos pranešti ir su jais kovoti**. Tyrėjai turėtų vengti bet kokios rūšies plagijavimo. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas bendros nuosavybės principams, kai moksliniai tyrimai atliekami bendradarbiaujant su mokslo vadovais ir (arba) kitais tyrėjais, atitinkamai pagal mokslo sritį, taip pat intelektualinės nuosavybės taisyklėms. Tai turėtų būti taikoma visais mokslinių tyrimų proceso etapais, įskaitant koncepcijos kūrimą, paraiškų finansavimui rengimą ir rezultatų kūrimą bei teikimą. Poreikis patvirtinti pastabas parodant, kad rezultatai gali būti pakartoti, neturėtų būti aiškinamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami. **Etikos ir sąžiningumo vertybės taip pat yra labai svarbios, kai mokslininkai atlieka mokslo vadovo funkciją**. Šie principai turėtų būti taikomi nedelsiant, kad būtų užtikrinta saugi, įtrauki ir lyčių lygybę užtikrinanti aplinka visiems dalyvaujantiems subjektams, ypač tais atvejais, kai pasireiškia diskriminacija, seksualinis ar psichologinis priekabiavimas, trukdymas mokyti ar atlikti mokslinius tyrimus ar nepagrįstas asmeninis duomenų ar rezultatų pasisavinimas.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<p><a href="#">Utenos kolegijos statusas</a>;</p> <p><a href="#">Utenos kolegijos Akademinės etikos kodeksas</a>;</p> <p><a href="#">Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatai</a> ;</p> <p>Kolegijoje veikia Bioetikos komitetas yra parengti jo veiklą reglamentuojantys dokumentai;</p> <p><a href="#">Utenos kolegijos baigiamųjų egzaminų organizavimo ir baigiamųjų darbų rengimo, pateikimo, gynimo ir vertinimo tvarka</a></p>	<p>Nėra parengta atitiktis mokslinių tyrimų etikai tvarka ir ją įgyvendinančio organo (komiteto) veiklos reglamentas;</p> <p>Kol kas nėra sukurta platforma (Pvz., eLABA institucinė talpykla), kurioje būtų skelbiami visi Kolegijos tyrėjų mokslo darbai, MTEP ir kiti projektai;</p> <p>Nepakankamai organizuojame sistemingų (pvz., kasmetinių) mokymų tyrėjams apie akademinę etiką atliekant tyrimus;</p> <p>Kolegija kol kas nėra parengusi ir įtvirtinusi etiško dirbtinio intelekto (DI) naudojimo tvarkos;</p>	<p>Parengti atitiktis mokslinių tyrimų etikai komiteto tvarką ir kt. dokumentus (bus rengiama projekte);</p> <p>Organizuoti reguliarius mokymus tyrėjams mokslinių tyrimų etikos tema;</p> <p>Aprašyti etiško DI naudojimo tvarką, skirtą naudoti atliekant tyrimus, rengiant publikacijas, studentų rašto darbus, dėstytojų metodinę medžiagą, skirtą studentams;</p> <p>Sukurti Kolegijos institucinę talpyklą eLABA platformoje;</p> <p>Kolegijos interneto svetainėje paskelbti rekomendacijas tyrėjams tyrimų etikos tema, kurias rekomenduoja LR Akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnyba (toliau - AEPKT):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LURK parengtos Publikavimo etikos gairės;</li> <li>• AEPKT rekomendacijos Lietuvos mokslo ir studijų institucijoms dėl akademinės etikos kodeksų rengimo, priėmimo ir įgyvendinimo (2020);</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• AEPKT Atitikties mokslinių tyrimų etikai vertinimo gairės ir Atitikties mokslinių tyrimų etikai vertinimo gairių 3 priedas „Mokslinio tyrimo duomenų valdymo plano pavyzdinė forma“ (2022);</li> <li>• AEPKT parengtos Netikrų mokslo renginių atpažinimo gairės;</li> <li>• AEPKT ir LGKT parengta Akademinės etikos ir lygių galimybių užtikrinimo mokslo renginiuose atmintinė;</li> <li>• Dirbtinio intelekto etiško naudojimo mokslo ir studijų procese gairės.</li> </ul>
--	--	--	--

## 2) Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus

Laisvė vykdyti mokslinius tyrimus yra bendra pagrindinė bendradarbiavimo mokslinių tyrimų srityje Europos mokslinių tyrimų erdvėje ir su tarptautiniais partneriais vertybė ir principas. Tyrėjai savo atliekamais moksliniais tyrimais turėtų siekti užtikrinti žmonijos gerovę ir plėsti žmonijos žinių ribas, naudodamiesi minties, nuomonės ir saviraiškos laisve, laisve apibrėžti mokslinių tyrimų klausimus, laisve nustatyti problemų sprendimo būdus, laisve pasirinkti ir plėtoti teorijas, laisve abejoti pripažintomis žiniomis ir siūlyti naujas idėjas bei laisve jungtis į profesines ar atstovaujamas akademines institucijas. Tyrėjai turėtų turėti teisę skleisti ir skelbti savo mokslinių tyrimų rezultatus, be kita ko, mokydami ir dėstydami. Vis dėlto tyrėjai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, kurie gali atsirasti dėl ypatingų mokslinių tyrimų aplinkybių (įskaitant priežiūrą, konsultavimą, valdymą) arba teisinių ar veiklos apribojimų, pvz., dėl intelektinės nuosavybės teisių, su biudžetu ar infrastruktūra susijusių priežasčių.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
++	<a href="#">Utenos kolegijos Statutas</a> <a href="#">Utenos kolegijos Akademinės etikos kodeksas</a> <a href="#">Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatai</a>	-	Atnaujinti Akademinės etikos kodeksą

## 3) Atvirasis mokslas

Tyrėjai turėtų orientuotis į dalyvavimą visais atvirojo mokslo ( 2 ) aspektais, o jų darbdaviai ir finansuotojai jiems turėtų sudaryti palankesnes sąlygas šioje srityje. **Jie turėtų atvirai dalytis savo rezultatais**, pvz., teikdami atvirojo mokslo ir randamus, prieinamus, sąveikius bei pakartotinai panaudojamus duomenis, atvirosios prieigos leidinius ir atvirąją programinę įrangą, modelius bei algoritmus. Jie turėtų imtis priemonių mokslinių tyrimų rezultatų atkuriamumui užtikrinti. Jie turėtų siekti taikyti atvirojo mokslo metodikas ir **dalyvauti atvirame tarpusavio vertinime**. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų remti tikrą atvirojo mokslo kultūrą visoje Sąjungoje, įskaitant **atviros prieigos prie mokslo publikacijų, mokslinių tyrimų duomenų ir kitų mokslinių tyrimų rezultatų integravimą** (t. y. laikantis principo „atvira – kiek įmanoma, uždara – kiek būtina“) ir atvirojo mokslo principų ir praktikos sklaidą ir diegimą, kartu atsizvelgiant į dalykų ir kultūrinius skirtumus, įskaitant daugiakalbystę, remiant atvirojo mokslo įgūdžių ugdymą ir toliau plėtojant bei integruojant pagrindinę skaitmeninę infrastruktūrą ir paslaugas, teikti jai reikiamas priemones ir infrastruktūrą ir už ją atlyginti.

**Piliečių mokslas.** Tyrėjai turėtų kuo didesniu mastu ir kai aktualu **įtraukti piliečių mokslą į savo projektus**. Tai reiškia, kad **piliečiai turi būti įtraukti į STEM ir socialinių bei humanitarinių mokslų srities mokslinių tyrimų projektų koncepcijos kūrimą, rengimą ir įgyvendinimą**. Tai ideali priemonė, padedanti demokratizuoti mokslą, didinti pasitikėjimą mokslu ir veiksmingai panaudoti plačias visuomenės žinias ir pajėgumus pažangiems moksliniams tyrimams ir inovacijoms atlikti.

Statusas	Igyvendinimas	Atotrūkis / Igyvendinimo trukdžiai	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/-	<p><a href="#">UK Strategija 2025-2030</a> ; <a href="#">Kolegijos TMTEP strategija 2024-2029</a>;</p> <p><b>Atviras tarpusavio vertinimas:</b> Katedrose aptariami dėstytojų vykdomos mokslinės veiklos rezultatai mokslo metų pabaigoje; Vykdomas kasmetinis vertinimas, kurį vykdo iš “kolegų” fakulteto dekanu įsakymu sudaryta komisija; <b>Piliečių įtraukimas į tyrimus:</b> MF tyrimus atlieka su žmonėmis, jie įtraukiami į tyrimus; VTF tyrimus atlieka įmonėse, o kolegija yra įsipareigojusi būti socialiai atsakinga, spręsti regiono ir šalies problemas, susijusias su darnios plėtros klausimais, tai į tuos tyrimus įtraukiami įmonių darbuotojai ir t.t.</p>	<p>Kol kas nėra sukurta platforma (pvz., eLABA institucinė talpykla), kurioje būtų skelbiami visi Kolegijos tyrėjų mokslo darbai, MTEP ir kiti projektai, tyrėjų profiliai;</p> <p>Teisės aktų apribojimai (BDAR ir <a href="#">LR Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas</a>) riboja kitų mokslo ir studijų institucijų mokslinių tyrimų rezultatų prieinamumą ir atvirumą;</p> <p>Abiejuose fakultetuose vykdant tyrimus reikia išdiskutuoti ir priimti sprendimus, kaip viešai pateikti, kad į tyrimus įtraukiami piliečiai, kiek tai nepažeidžia tyrimų etikos ir kiek tai įmanoma;</p>	<p>Sukurti Kolegijos institucinę talpyklą eLABA platformoje. Tai padėtų užtikrinti atvirojo mokslo principą; Akademinėje bendruomenėje išdiskutuoti ir priimti sprendimus dėl publikacijų, tyrimų ataskaitų ir kitų MTEP rezultatų (kiek nepažeidžia tyrimų etikos) atviro skelbimo galimybių; Akademinėje bendruomenėje išdiskutuoti galimybes ir priimti sprendimus, kaip, kur, kokia apimtimi akademiinių publikacijų ar tyrimų rezultatus populiaria kalba paskelbti visuomenei; Peržiūrėti ir pakoreguoti Kolegijos teisės aktus: Mokslinės veiklos nuostatus, Leidybos nuostatus, Akademinės etikos kodeksą dėl atviro duomenų skelbimo; Parengti Kolegijos intelektinės nuosavybės apsaugos tvarką (bus rengiama projekto metu); Organizuoti bendrus tarp katedrų/fakulteto viduje/Kolegijos mastu tyrėjų grupių darbų rezultatų pasidalinimus (Kiekvienais metais sausio/vasario mėnesiais; Pirmasis pasidalijimas numatomas 2025 m. kovo 14 d. 10-12 val.</p>

#### 4) Lyčių lygybė

Visos suinteresuotosios šalys turėtų **skatinti lyčių lygybę ir lyčių pusiausvyrą mokslinių tyrimų grupėse, valdymo ir sprendimus priimančiuose organuose, įdarbinimo ir paaugštinimo komitetuose ir patariamuosiose grupėse.** Tai reiškia, kad reikėtų skatinti lyčių aspekto integravimą į mokslinių tyrimų, mokymo ir inovacijų turinį, kad būtų pagerinta sukurtų žinių mokslinė kokybė, kompetencija ir svarba visuomenei. Lyčių lygybe taip pat siekiama kovoti su smurtu dėl lyties ir seksualiniu priekabiavimu. Lyčių lygybė suprantama ją vertinant tarpsektoriniu požiūriu, kai skirtingos galios sistemos tarp lyčių ir kitų socialinių kategorijų bei tapatybių yra tarpusavyje susijusios ir stiprina viena kitą. Tvarūs instituciniai pokyčiai, vykdomi pagal lyčių lygybės planus (3) ar pan., kurie sudaro sąlygas tinkamai pranešti apie pažeidimus ir apima stebėsenos ir vertinimo sistemas, yra tinkami lyčių lygybės skatinimo mechanizmai. Pagrindinis organizacijos kultūros pertvarkos elementas siekiant pažangos lyčių lygybės srityje yra profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra aktuali tiek moterims, tiek vyrams, ir **turi apimti užtikrinimą, kad visi darbuotojai būtų tinkamai remiami, kad galėtų siekti karjeros ir kartu vykdyti savo asmenines pareigas, kurias prisiima ne darbe, įskaitant priežiūros pareigas.**

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">VšĮ Utenos kolegijos lygių galimybių politika</a></li> <li>• <a href="#">Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas</a></li> <li>• <a href="#">Utenos kolegijos Akademinės etikos kodeksas</a></li> </ul>	<p>Kolegijos duomenys apie tyrėjų sudėtį lyties aspektu yra teikiami nacionaliniams registrams (Pedagogų registru, ŠVIS, Statistikos departamentui). Tačiau metinėse Kolegijos veiklos ataskaitose nėra skelbiami duomenys apie tyrėjų sudėtį pagal lytį, atstovavimą įvairiuose kolegijos organuose, darbo grupėse, komisijose, komitetuose lyties požiūriu;</p> <p>Kolegijoje vykdomose dėstytojų ir studentų apklausose nerenkama informacija apie lyčių lygybės užtikrinimą, kas leistų išsiaiškinti bendruomenės nuomonę lyčių lygybės užtikrinimo klausimu ir pateikti rekomendacijas vadovybei situacijos gerinimui;</p> <p>Šio principo įgyvendinimui, vertinant mokslinius rezultatus ir kt. gali trukdyti personalo sudėtis (pvz., 2024 m. duomenimis, Kolegijos dėstytojų grupę sudaro 72 proc. moterų, 28 proc. vyrų; kitų darbuotojų ir administracijos grupę sudaro 76 proc. moterų, 24 proc. vyrų).</p>	<p>Papildyti Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatus lyčių lygybės užtikrinimo požiūriu; Parengti projektinę paraišką Europos mokslinių tyrimų erdvės prioritetų įgyvendinimas, siekiant institucinių pokyčių veiklai: “Parengti ir (arba) įgyvendinti lyčių lygybės ir lygių galimybių priemones”(EMTE veiksmas Nr. 5: Skatinti lyčių lygybę ir įtraukumą, atsižvelgiant į Liubianos deklaraciją, geruosius kitų aukštųjų mokyklų pavyzdžius</p> <p><a href="https://www.kaunokolegija.lt/gautas-finansavimas-projektui-padesianciam-geriau-uztikrinti-lyciu-lygybe-ir-lygias-galimybes/">(https://www.kaunokolegija.lt/gautas-finansavimas-projektui-padesianciam-geriau-uztikrinti-lyciu-lygybe-ir-lygias-galimybes/);</a> ; <a href="https://www.viko.lt/wp-content/uploads/sites/8/2022/06/Vilniaus-kolegijos-lyciu-lygybes-planas-2022-01-22-2.pdf">https://www.viko.lt/wp-content/uploads/sites/8/2022/06/Vilniaus-kolegijos-lyciu-lygybes-planas-2022-01-22-2.pdf</a>);</p> <p>Parengti Lyčių lygybės planą (pvz. <a href="https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/lygybes-planas/">https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/lygybes-planas/</a>);</p>
<p><b>5) Įvairovės puoselėjimas</b></p> <p>Vienas iš pagrindinių Europos mokslinių tyrimų erdvės principų yra tas, kad <b>turi būti atsižvelgiama į įvairovę plačiąja prasme, įskaitant, be kita ko, lytį, rasinę ar etninę kilmę, religiją ar tikėjimą, socialinę įvairovę, negalia, amžių, seksualinę orientaciją, ir kovojama su visų rūšių diskriminacija.</b> Darbdaviai ir finansuotojai turėtų teigiamai vertinti savo tyrėjų įvairovę, nes skirtinga gyvenimo patirtis suteikia mokslinių tyrimų projektams vertingų perspektyvų. Be to, dalyvių įvairovė gali turėti poveikį mokslinių tyrimų rezultatams, taikomiems įvairioms socialinėms aplinkoms, kuriose gyvename, ir jas praturtinantiems. Taip pat reikia pripažinti nesąmoningą šališkumą, pavyzdžiui, įdarbinant, paaukštinant ir peržiūrint užduotis, ir, kai įmanoma, kompensuoti už jį, visų pirma mokslo srityje.</p>			
Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai

<p>-/+</p>	<p><a href="#">VšĮ Utenos kolegijos lygių galimybių politika</a> ;  <a href="#">Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas</a> ;  <a href="#">Utenos kolegijos Akademinės etikos kodeksas</a> ;  <a href="#">Utenos kolegijos mažiau galimybių turinčių asmenų dalyvavimo „Erasmus+ mobilumo projektuose administravimo ir finansų valdymo tvarkos aprašas</a> ;  <a href="#">Utenos kolegijos tarptautiškumo plėtros strategija 2021-2027 m.</a> ;  <a href="#">UK veiklos strategija 2025-2030</a></p>	<p>Kolegijos tyrėjų personalo sudėtis pagal amžių (3,9 proc. 20-29 m., 21,7 proc. 30-39 m., 20,15 proc. 40-49 m., 31 proc. 50-59 m., 23,25 proc. 60 m. ir vyresni), lytį (72 proc. moterų, 28 proc. vyrų) yra panaši į kitų kolegijų tyrėjų personalo sudėtį. Joje apie 40 proc. visų dėstytojų sudaro 50 m. ir vyresnio amžiaus moterys, apie 28 proc. 30-49 m. amžiaus moterys. Tuo tarpu tyrėjų personalo sudėtis pagal rasinę, etninę (tautybės) kilmę, socialinę įvairovę, negalią, nėra fragmentuota. O tyrėjų tikėjimo, seksualinės orientacijos klausimai Kolegijai apskritai nėra žinomi, nes tai yra darbuotojo privataus gyvenimo dalis; Kolegijoje per Erasmus mainų programą atvykę dėstyti, pagal įvairias darbo sutartis dirbantys užsienio dėstytojai, studijuojantys užsienio studentai studentai įtraukiami į Kolegijos renginius, tuo metu vykstančias veiklas; Rengiant projektines paraiškas, vykdam projektus, rengiant mokslines publikacijas, siekiama įtraukti užsienio partnerių tyrėjus ir studentus; Kolegijoje vadovybės ir bendruomenės lygmenimis įvairovės puoselėjimo klausimas nėra diskutuojamas.</p>	<p>Siekiant gerinti Kolegijos kaip aukštosios mokyklos įvaizdį, skatinančios įvairovę ir lygybę, Kolegijos interneto svetainėje atidaryti skiltį “Tarptautiniai ryšiai” (kaip VU, VDU, VIKO ir kt.), kurioje viešinti sėkmingus įvairovės puoselėjimo pavyzdžius Kolegijos veikloje (tarptautiniai projektai, tarptautinės tyrėjų grupės ir pan.).  Diskusijose su Kolegijos tyrėjų bendruomene aptarti poreikį:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● papildyti Kolegijos TMTEP strategiją 2024-2029 įvairovės ir įtraukties klausimais, priemonėmis, siekiant aiškiai nurodyti Kolegijos tikslus bei priemones skirtingų grupių įtraukimui;</li> <li>● peržiūrėti Kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašą ir numatytas procedūras pvz., komisijose siekiant lyčių lygybės ir užtikrinant procedūrų skaidrumą, kad procedūros būtų apsaugotos nuo nesąmoningo šališkumo. Siekiant išvengti šališkumo reikia ieškoti pavyzdžių;</li> <li>● organizuoti sistemingus mokymus įvairovės klausimais tyrėjams ir studentams.</li> <li>● veiklos programose ir ataskaitose įtraukti kriterijų, vertinantį įvairovės situaciją.</li> </ul>
------------	--	--	---

## 6) Tyrėjas:

Visi tyrėjai užsiima naujų mokslo žinių sumanymu arba kūrimu, remdamiesi originaliomis koncepcijomis ar hipotezėmis. Tyrėjai yra profesionalai, kurių darbas turėtų būti vertinamas, nepriklausomai nuo jų veiklos sektoriaus. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, t. y. antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėti apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą. **Darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti ir remti nelinijinės ir daugialypės karjeros trajektorijas, kurios suprantamos kaip geografinis, tarpdalykinis, tarpsektorinis ir tarporganizacinis judumas** (pvz., komandiruotės). Jie taip pat turėtų skatinti mišrios karjeros trajektorijas, kai tuo pačiu metu derinami skirtingi sektoriai, kuri turėtų būti vertinama kaip lygiavertė linijinės karjeros trajektorijoms.

**Profesinė nuostata. Tyrėjai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinka ir finansavimo mechanizmais**, apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir **turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais ištekliais**. Tyrėjai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, **kad jų moksliniai tyrimai būtų aktualūs visuomenei** – sudarydami sąlygas geriau suprasti pasaulį, – ir kad jie be reikalo nedubliuotų anksčiau kitur atliktų mokslinių tyrimų. Tam reikalingas veiksmingas mokslinių tyrimų rezultatų valorizavimas.

**Turėtų būti užtikrinta aiški tyrėjų ir darbdavių, finansuotojų ar vadovų tarpusavio komunikacija**, kai mokslinių tyrimų projektą vėluojama įgyvendinti, jis yra keičiamas ar užbaigtas; jeigu mokslinių tyrimų projektą numatoma užbaigti anksti ar dėl kokios nors priežasties sustabdyti, apie tai turėtų būti pranešta. **Atskaitomybė**. Atskaitomybė reiškia, kad asmuo prisiima atsakomybę už savo veiksmus atliekant mokslinius tyrimus. **Tyrėjai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešojo ir privačiojo sektoriaus institucijoms, taip pat – labiau etikos požiūriu – visai visuomenei**. Viešosiomis lėšomis finansuojami tyrėjai taip pat yra atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų panaudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti, kai įgalioti subjektai atlieka jų tyrimų auditus, nepaisant to, ar tų auditų ėmėsi jų darbdaviai ir (arba) finansuotojai, ar etikos komitetai. Dėl šių lūkesčių tyrėjai turi būti etiško elgesio pavyzdžiais savo kolegoms ir platesnei visuomenei. Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, kai taikytina, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami atliekant vidaus ir išorės tikrinimus, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms. Tai taip pat svarbu tam, kad duomenys būtų atviri ir padėtų užtikrinti rezultatų atkuriamumą.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
----------	---------------	------------------------------------	---

<p>-/+</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● LR Mokslo ir studijų įstatymas</li> <li>● <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a> ;</li> <li>● <a href="#">Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatai</a></li> <li>● <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų darbo krūvio apskaitos tvarka</a> ;</li> <li>● <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>. Šie dokumentai įtvirtina Kolegijoje sukurtą motyvacinę sistemą tyrėjams (kintama atlyginimo dalis), skatinamas tarptautinis judumas (Erasmus+ programa);</li> <li>● <a href="#">Kolegijos TMTEP strategija 2024-2029</a>;</li> <li>● <a href="#">Kolegijos veiklos strategija 2025-2030</a></li> </ul>	<p>Kolegija neturi aiškių gairių (nėra aprašyta dokumentuose) dėl mokslo darbuotojų įdarbinimo, krūvio nustatymo, darbo užmokesčio, atskaitomybės, tarpusavio komunikacijos su darbdaviais, finansuotojais ir visuomene ir pan.;</p> <p>Kolegijos tyrėjai nėra pakankamai susipažinę su mokslinių tyrimų finansavimo mechanizmais, veikiančiais Lietuvoje, ES;</p> <p>Kolegija stokoja tyrėjų mokslininkų, galinčių atlikti taikomuosius tyrimus gamtos, technologijos, žemės ūkio, medicinos ir sveikatos mokslo kryptyse. Pritraukus tokius tyrėjus iškiltų mokslinės infrastruktūros išteklių problema (sertifikuotos laboratorijos, laboratorinė įranga).</p>	<p>Papildyti Utenos kolegijos dokumentus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Darbo tvarkos taisyklės, Dėstytojų darbo krūvio apskaitos tvarką ir kt., aprašant mokslo darbuotojo tyrėjo įdarbinimo procedūras, darbo krūvio paskirstymo ir kt. aspektus;</li> <li>● Mokslinės veiklos nuostatus, aprašant mokslinių tyrimų atskaitomybės ir etikos gaires, išdėstant aiškias tyrėjų atsakomybes; papildyti VI skyrių aprašant tyrimų rezultatų sklaidos, atvirų duomenų prieinamumo ir kt. klausimus;</li> </ul> <p>Teikti aktualią informaciją tyrėjams ir organizuoti sistemingus mokymus ar siųsti į kitų institucijų organizuojamus mokymus apie mokslinių tyrimų finansavimo mechanizmus;</p> <p>Išdiskutuoti Kolegijos tyrėjų bendruomenėje ir vadovybės lygmeniu apie gamtos, technologijos, žemės ūkio ir kt. mokslo kryptyse dirbančių tyrėjų pritraukimo poreikį ir galimybes dirbti įvairiomis formomis (per projektus, finansuojant Kolegijos lėšomis, kitiems finansuotojams ir kt.), prieigos prie šiuolaikinių tyrimų metodų ir duomenų bazių užtikrinimo galimybes. Priimti sprendimus šiuo klausimu;</p> <p>Parengti Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarką ir užtikrinti, kad mokslinių tyrimų duomenų rinkinių metaduomenys būtų laisvai prieinami ir automatizuotai nuskaitomi (vadovaujantis LMT <a href="#">Atvirosios prieigos prie mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros rezultatų tvarkos aprašu</a>)</p>
------------	---	---	---

## 7) Laisvas tyrėjų judėjimas

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų **skatinti** laisvą tyrėjų, mokslinių žinių ir technologijų judėjimą, kartu pritraukdami talentus ir užkirsdami kelią galimam talentų nutekėjimui. Jie turėtų **pripažinti** geografinio, tarpinstitucinio, tarpsektorinio, tarpdalykinio ir transdalykinio judumo, kaip svarbios žinių gilinimo ir profesinio tobulėjimo bet kuriuo tyrėjo karjeros etapu priemonės, vertę, taip pat visapusiškai vertinti ir pripažinti **bet kokią judumo patirtį jų karjeros raidos ir (arba) vertinimo sistemoje**. Įrodyta, kad virtualus judumas taip pat yra vertingas, todėl jį taip pat galima apsvarstyti. Tam taip pat būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų sukurtos sąlygos tiek dotacijoms, tiek socialinės apsaugos teisėms perkelti pagal nacionalinės teisės aktus.

Statusas	Igyvendinimas	Atotrūkis / Igyvendinimo trukdžiai	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<p><a href="#">Utenos kolegijos darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ programoje tvarka;</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ dėstymo ir mokymosi vizituose ir atvykstančių iš įmonės / organizacijos dėstytojų mobilumo organizavimo aprašas ;</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas ;</a></p> <p><a href="#">Darbo Utenos kolegijoje nuotoliniu būdu taisyklės</a></p>	<p>Kolegijos teisės aktai užtikrina Kolegijos tyrėjų judumą ir tyrėjų iš partnerinių aukštųjų atvykimą tiek dėstyti, tiek vykdyti tyrimus per Erasmus+ priemones. Kolegija kasmet pritraukia užsienio tyrėjus per ŠMPF administruojamas priemones. <b>Tačiau bendrų tyrimų su užsienio partneriais aspektas šiame judume yra neženklus</b> ir aiškiai nepakankamas. Todėl galima teigti, kad Erasmus+ priemonės šia prasme išnaudojamos nepakankamai;</p> <p>Kolegijoje neišplėtoti idėjų generavimo gebėjimai, paraiškų rengimo, dalyvavimo MTEP projektuose įgūdžiai. Dėl to Kolegija nevykdo mokslo projektų, ribotas tyrėjų judumas tyrimų veikloms, tyrėjų iš užsienio pritraukimas.</p>	<p>Išdiskutuoti Kolegijos tyrėjų bendruomenėje ir vadovybės lygmeniu tyrimų pajėgumų stiprinimo vykstant į Erasmus+ vizitus galimybes; Priimti sprendimus šiuo klausimu;</p> <p>Papildyti Kolegijos dokumentus: Darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ programoje tvarką, Darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ dėstymo ir mokymosi vizituose ir atvykstančių iš įmonės / organizacijos dėstytojų mobilumo organizavimo aprašą, Dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą ir juose aprašyti bei įdiegti virtualaus mobilumo politiką, skatinančią dalyvavimą nuotoliniuose tarptautinių mokslo projektų, mokymų renginiuose, veiklose.</p> <p>Teikti aktualią informaciją tyrėjams ir organizuoti sistemingus mokymus ar siųsti į kitų institucijų organizuojamus mokymus apie MTEP projektinių paraiškų rengimą, idėjų generavimą;</p> <p>Viešinti sėkmės istorijas apie mokslo darbuotojus ir dėstytojus tyrėjus, kurie pasinaudojo mobilumo galimybėmis, jų pasiekimus ir pripažinimą.</p>

## 8) Mokslinių tyrimų tvarumas

Tyrėjai, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tvarų mokslinių tyrimų veiklos įgyvendinimą pagal esamas ir būsimas politines iniciatyvas, kurių imtasi visuomenės progresui skatinti, pavyzdžiui, Europos žaliąjį kursą, Jungtinių Tautų darbotvarkę iki 2030 m. ir darnaus vystymosi tikslus. Tyrėjams turėtų būti padedama **sukuriant institucinę tvaraus mokslinių tyrimų valdymo kultūrą, taip pat rengiant mokymus ir vykdant mentorystės veiklą, grindžiamus keitimusi geriausia praktika**. Jie turėtų imtis iniciatyvos mažinti savo išmetamą anglies dioksido kiekį taip, kad tai būtų teigiamas pavyzdys kitiems mokslinių tyrimų bendruomenės nariams. Europos Komisijos pagal programą „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ parengta Žalioji chartija gali būti naudojama kaip atskaitos taškas.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/-	<p><a href="#">Kolegijos TMTEP strategija 2024-2029</a>  <a href="#">Kolegijos veiklos strategija 2025-2030</a>  <a href="#">Utenos kolegijos strateginis veiklos planas 2022–2024 m.</a>  <a href="#">Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatai</a>  <a href="#">Darbo Utenos kolegijoje nuotoliniu būdu taisyklės</a></p> <p>Išvystytos virtualaus bendradarbiavimo platformos, mažinančios kelionių poreikį.</p>	<p>Kolegija neturi įtvirtinusi konkrečių institucinių gairių, skatinančių tvarumą moksliniuose tyrimuose (pvz., kelionėse, laboratorijų energijos naudojime ir kt.)</p>	<p>Parengti Utenos kolegijos mokslinių tyrimų tvarumo gaires arba papildyti Utenos kolegijos Mokslinės veiklos nuostatus nuostatomis, įtvirtinančiomis Europos žaliojo kurso ir Jungtinių Tautų darnaus vystymosi tikslų principus. Šiuose dokumentuose turi būti stiprinamos mokslinės veiklos formos, orientuotos į tvarią mokslinę veiklą;</p> <p>Vykdyti akademinės bendruomenės švietimą ir diegti inovatyvius sprendimus, mažinančius neigiamą poveikį aplinkai.</p>

## Įdarbinimas ir atranka

(Prašome atkreipti dėmesį, kad šiame skyriuje išvardyti punktai atitinka Chartiją ir Kodeksą. Be to, jūsų organizacija turi užpildyti atskiroje dalyje pateiktą kontrolinį sąrašą dėl atviro, skaidraus ir nuopelnais pagrįsto įdarbinimo (OTM-R), kuris orientuotas į šių principų įgyvendinimą.)

## 2 RAMSTIS. TYRĖJŲ VERTINIMAS, ĮDARBINIMAS IR KARJEROS RAIDA

Tyrėjų vertinimu turėtų būti užtikrintas **vienodas tyrėjų karjeros pripažinimas ir atlygis už ją**, neatsižvelgiant į užimtumo ar veiklos sektorių, ir jis turėtų būti atliekamas vadovaujantis nešališku talentu grindžiamu požiūriu. **Sąžininga tyrėjų įdarbinimo ir atrankos politika** yra labai svarbi siekiant sukurti atvirą darbo rinką tyrėjams ir taip prisidėti prie Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">Utenos kolegijos statusas</a>;</li> <li><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a></li> </ul>	<p>Kolegijos tyrėjų, užimančių dėstytojų pareigas, įdarbinimas ir vertinimas yra įtvirtintas Statute, Dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti</p>	<p>Aptarta prie kriterijų “Tyrėjų vertinimas”, “Įdarbinimas”, “Atranka”.</p>

	<a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų, tyrėjų, administracijos ir kitų darbuotojų skatinimo tvarkos aprašas</a> <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>	organizavimo tvarkos apraše. Tačiau Kolegija neturi aiškių gairių (nėra aprašyta dokumentuose) <b>mokslo darbuotojų</b> įdarbinimui, vertinimui (pagal kokybinius ir kiekybinius kriterijus), karjeros raidai.	
<b>1) Tyrėjų vertinimas</b>			
<p>Tyrėjų vertinimas turėtų sudaryti sąlygas įvertinti tyrėjų veiklos ir mokslinių tyrimų rezultatus, kad būtų užtikrinta aukščiausia kokybė ir poveikis. Tam reikia pripažinti vis įvairesnę veiklą, praktiką ir mokslinių tyrimų rezultatus. Todėl vertinimas visų pirma turėtų būti grindžiamas kokybiniu vertinimu, kurį atliekant labai svarbus tarpusavio vertinimas ir kitų susijusių ekspertų vertinimas, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai. Taip pat turėtų būti pripažintas indėlis į inovacijas, visų pirma kandidatų iš pramonės sektoriaus atveju. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų remti tyrėjų vertinimo ir atlygio sistemą, kurioje būtų atsižvelgiama į bendrą jų poveikio visuomenei, mokslui ir inovacijoms kokybę, vykdomos veiklos įvairovę, atvirojo mokslo praktiką ir geografinio, tarpdalykinio ir tarpsektorinio judumo vertę. Tai turėtų būti sistema: a) kuri būtų grindžiama kolegų ir susijusių ekspertų nešališku kokybiniu vertinimu, kurį atlikti padeda atsakingai naudojami kiekybiniai rodikliai; b) pagal kurią būtų atlyginama už mokslinių tyrimų kokybę ir jų galimą įvairių poveikį visuomenei, mokslui ir inovacijoms; c) kurioje pripažįstami įvairūs rezultatai, inter alia, publikacijos, duomenų rinkiniai, programinė įranga, metodikos, protokolai, patentai, modeliai, teorijos, algoritmai, darbo srautai, parodos, strategijos, indėlis į politiką; įvairi veikla, inter alia, mentorystė, mokslinių tyrimų priežiūra, vadovavimo funkcijos, verslumas, FAIR duomenų valdymas (vadovaujantis randamumo, prieinamumo, sąveikumo ir pakartotinio panaudojimo principais), tarpusavio vertinimas, mokymas, žinių valorizacija, pramonės ir akademinės bendruomenės bendradarbiavimas, įrodymais pagrįsto politikos formavimo rėmimas, bendravimas su visuomene, valdymas ir vadovavimas, priežiūra, komandinis darbas, paslaugos visuomenei, mokslo komunikacija ir metodinis griežtumas, ir įvairi praktika, inter alia, atvirasis mokslas, dalijimasis žiniomis ir duomenimis ankstyvuju etapu ir atviras bendradarbiavimas, taip pat visa judumo patirtis, įskaitant geografinį, tarpsektorinį, tarpinstitucinį, tarpdalykinį ir transdalykinį judumą; d) kuria būtų užtikrinama, kad tyrėjų veikla atitiktų aukštus etikos ir sąžiningumo standartus, joje būtų tinkamai vykdomi moksliniai tyrimai ir būtų vertinama geroji praktika, įskaitant atvirą praktiką, taikomą dalijantis mokslinių tyrimų rezultatais ir metodika, kai tai įmanoma; e) kurioje būtų taikomi vertinimo kriterijai ir procesai, kuriais atsižvelgiama į mokslinių tyrimų dalykų ir nacionalinių aplinkybių įvairovę; f) kuria būtų remiama tyrėjų profilių ir karjeros trajektorijų įvairovė ir vertinamas ne tik individualus indėlis, bet ir komandų vaidmuo, bendradarbiavimu grindžiamas darbas bei tarpdalykiškumas; g) kurioje būtų užtikrinta lyčių pusiausvyrą, lyčių lygybę, lygios galimybės ir įtraukumas. Siekiant užtikrinti šių principų įgyvendinimo nuoseklumą, darbdaviai ir finansuotojai turėtų skatinti tęstinį vertinimo ir atlygio nustatymo procese dalyvaujančių subjektų mokymą.</p>			
Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a> <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas</a> <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų darbo krūvio apskaitos tvarka</a> <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės.</a>	Kolegijos tyrėjų, užimančių dėstytojų pareigas, vertinimas yra pakankamai detaliai apibrėžtas Dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos apraše. Tačiau mokslo darbuotojų vertinimas nėra reglamentuotas Kolegijos teisės aktuose. Tai rodo, kad tyrėjų vertinimo sistema sukonstruota nepilnai atsižvelgiant į tyrėjų vertinimo principą.	Peržiūrėti ir papildyti Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašą ir numatytas procedūras arba parengti naują dokumentą, skirtą mokslo darbuotojų vertinimui; Akcentai - kokybinių rodiklių įtraukimas (sukurtų MTEP rezultatų socialinis ekonominis poveikis visuomenei, atliktų tyrimų kokybė, bendradarbiavimo rezultatai,

	<p>Dėstytojų pareiginiuose nuostatuose įtvirtintos nuostatos, skatinančios mokslinę veiklą;</p> <p>Sukurta vertinimo ir motyvacinė sistema tyrėjams dėstytojams (kintama atlyginimo dalis), skatinama TMTEP plėtra nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis;</p> <p>Vykdomas centralizuotas išorinis mokslinės produkcijos (publikacijų, MTEP užsakymų, mokslinių projektų) vertinimas (LMT).</p>		atvirojo mokslo praktika, judumo pripažinimas ir kt.).
<p><b>2) Įdarbinimas</b></p> <p>Laikantis akademinės laisvės ir institucinės autonomijos principų, darbdaviams ir finansuotojams rekomenduojama <b>nustatyti</b> atviras, skaidrias ir nuopelnais grindžiamas <b>įdarbinimo ir atrankos procedūras</b>, nelaikant karjeros pertraukų ar nelinijinės, daugialypės ir mišrios karjeros trūkumu. Jomis turėtų būti siekiama kompetencijos, lyčių lygybės, įvairovės ir jos turėtų būti pritaikytos pagal paskelbtų laisvų darbo vietų pobūdį. <b>Skelbimuose turėtų būti išsamiai aprašytos reikalingos žinios ir kompetencijos, įskaitant darbo sąlygų ir teisių išmokas, karjeros raidos perspektyvų aprašymą ir tvarkaraščio apžvalgą.</b> Prieš atranką kandidatai turėtų būti informuoti apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros raidos perspektyvas. Komiteto nariai taip pat turėtų būti supažindinti su sąžiningo įdarbinimo principais ir juos žinoti.</p> <p><b>Chronologinės tvarkos įvairovė gyvenimo aprašymuose.</b> Karjeros pertraukos ar chronologinės tvarkos įvairovė gyvenimo aprašymuose neturėtų būti laikomi trūkumu, o vertinami kaip karjeros raida, taigi kaip galimai vertingas indėlis į tyrėjų profesinį tobulėjimą siekiant daugialypės karjeros. Todėl kandidatams reikėtų leisti pateikti įrodymais pagrįstą gyvenimo aprašymą, kuriame būtų pateiktas pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvus sąrašas.</p> <p><b>Darbo stažas.</b> Reikalaujamos kvalifikacijos lygis turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti nustatytas kaip kliūtis dalyvauti konkurse. Vertinant kvalifikaciją daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama asmens pasiekimams, o ne jų aplinkybėms ar institucijos, kurioje įgyta kvalifikacija, reputacijai. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgyjamos ankstyvuojų ilgose karjeros etapu, taip pat turėtų būti skatinamas ir pripažįstamas visą gyvenimą trunkančio profesinio tobulėjimo modelis.</p>			
Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<p>Kolegijos tyrėjų ir kitų darbuotojų įdarbinimą reglamentuoja LR Mokslo ir studijų įstatymas, Kolegijos Statutas, <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a>, <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>.</p> <p>●Dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigos nustatytos pareiginiuose nuostatuose</p>	<p>Atnaujinti tyrėjų ir ypač mokslo darbuotojų įdarbinimo reglamentavimą parengiant Atviro įdarbinimo politiką;</p> <p>Darbo skelbimų tekstas, reikalavimai kandidatams į dėstytojų pareigas dėl chronologinės įvairovės, darbo stažo ir kt. gali būti tobulinamas tiek, kiek neprieštarauja teisės aktams;</p>	<p>Peržiūrėti ir pagal kriterijaus “Įdarbinimas” reikalavimus papildyti <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>;</p> <p>Parengti naują dokumentą, skirtą mokslo darbuotojų įdarbinimui - Atviro įdarbinimo politiką (bus rengiama projekto metu).</p>

### 3) Atranka.

Vykdam atrankos procesą, kuris yra įdarbinimo procedūros dalis, reikėtų **atsižvelgti į visą kandidatų patirtį**. Daugiausia dėmesio skiriant bendram jų, kaip tyrėjų, potencialui, taip pat reikėtų atsižvelgti į jų kūrybiškumą, įvertintą pagal jų novatoriškus mokslinių tyrimų metodus, požiūrius ir rezultatus, ir nepriklausomumo lygį. **Atrankos komitetai turėtų sutelkti įvairias ekspertines žinias, kompetenciją ir patirtį, reikalingas kandidatui įvertinti. Atrankos komitetuose taip pat turėtų būti užtikrinta tinkama lyčių pusiausvyra ir, kai tinkama ir įmanoma, į juos turėtų būti įtraukti nariai, atstovaujantys įvairiems sektoriams** (viešajam ir privačiajam sektoriams) ir **įvairioms dalykinėms sritims, taip pat nariai iš kitų šalių**. Kai įmanoma, turėtų būti taikoma įvairi atrankos praktika, pavyzdžiui, išorės ekspertų atliekamas vertinimas ir tiesioginiai bei internetiniai pokalbiai. Atrankos komisijų nariai turėtų būti tinkamai parengti, visų pirma siekiant kuo labiau sumažinti šališkumą dėl lyties ar bet kokią kitą galimą nesąmoningą šališkumą. **Pasibaigus atrankos procesui visi kandidatai turėtų būti informuoti apie jų paraiškų pranašumus ir trūkumus.**

**Nediskriminavimas.** Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai neturėtų diskriminuoti tyrėjų dėl lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar tikėjimo, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a> <a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>	Atrankos procesas yra orientuotas į kiekybinius kriterijus (publikacijos, darbo patirtis ir rezultatai), iš esmės nevertinamas pretendento kūrybiškumas, novatoriškumas; Atestavimo komisijų sudarymo tvarka, numatyta Dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos apraše, neįtvirtina visų Atrankos principo sandaroje numatytų aspektų; Šališkumo mažinimo mokymai nėra reguliariai organizuojami.	Papildyti Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašą, Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės numatant atviras, skaidrias ir nuopelnais grindžiamas atrankos ir įdarbinimo procedūras dėstytojams ir mokslo darbuotojams; Organizuoti reguliarius mokymus, skirtus šališkumo mažinimui ir objektyvių atrankos procedūrų diegimui.

### 4) Karjeros raida.

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų **įdiegti visiems tyrėjams, įskaitant vyresnius tyrėjus, taikytinas vertinimo sistemas, skirtas reguliariai ir skaidriai vertinti, kaip jie atlieka savo pareigas, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui** (pageidautina, kad vyresnius tyrėjus vertintų tarptautinis komitetas). Nelinijinė ir daugialypė karjera, kuriai būdingas geografinis, sektorinis ir tarporganizacinis judumas, arba mišri karjera, kuriai būdingas sektorių derinimas vienu metu, nusipelno visiško pripažinimo ir turi būti laikomos lygiavertėmis linijinei karjerai, pastarąją suprantant kaip karjerą, kurioje progresija iš vienos pozicijos į kitą, paprastai toje pačioje srityje ar disciplinoje, vyksta tiesia linija. Vykdam tokias vertinimo procedūras turėtų būti tinkamai atsižvelgiama į bendrą tyrėjų potencialą, jų mokslinių tyrimų kūrybiškumą, jų mokslinių tyrimų rezultatus (pvz., publikacijas, duomenis, programinę įrangą, modelius, algoritmus, metodus, protokolus, patentus, indėlių į politiką), jų veiklą (pvz., valdymą ir vadovavimą, mokymą ir (arba) dėstymą, tarpusavio vertinimą, priežiūrą, mentorystę, verslumą, žinių valorizaciją, nacionalinį ar tarptautinį bendradarbiavimą, administracines pareigas, paslaugas visuomenei, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene), jų elgesį mokslinių tyrimų srityje (pvz., etiką ir sąžiningą praktiką, metodologinį griežtumą, dalijimąsi žiniomis ir duomenimis ankstyvuju etapu, atvirą bendradarbiavimą) ir jų judumą ir į šiuos aspektus turėtų būti atsižvelgiama karjeros raidos kontekste. Siekiant sustiprinti karjerą akademinėje bendruomenėje visais lygiais, įskaitant aukščiausių pareigų lygį, būtina **sukurti skaidrią, struktūrizuotą, įtraukią ir lyčių lygybės principu pagrįstą karjeros pradžios ir raidos sistemą**. Šiuo tikslu valstybių narių ir mokslinius tyrimus

atliekančių organizacijų lygmeniu galėtų būti svarstoma galimybė rengti sistemas, panašias į karjeros raidos, garantuojančios nuolatinį darbą, sistemą ir traktuojamas kaip apibrėžta tvarka, pagal kurią nuo terminuotos darbo sutarties teigiamo vertinimo atveju gali būti pereita prie nuolatinės darbo vietos.

**Bendraautorystė.** Vertindamos darbuotojus, **institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę**, kuri rodo konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir finansuotojai turėtų **parengti strategiją, praktiką ir procedūras, kuriomis tyrėjams**, įskaitant tuos, kurie pradeda savo mokslinių tyrimų srities karjerą, **būtų sudarytos būtinos pagrindinės sąlygos, kad jie galėtų naudotis teise būti pripažintais**, nurodomais ir (arba) cituojamais, atsižvelgiant į jų, kaip bendraautorijų, faktinį indėlį į atliktus mokslinius tyrimus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jų mokslinių vadovų. Jie taip pat turėtų **siūlyti mokymus ir praktinius seminarus tyrėjams**, ypač ankstyvosios karjeros tyrėjams, apie etišką autorystės praktiką, įskaitant supratimą apie individualų indėlį ir jų teises bei pareigas.

**Judumo patirties pripažinimas.** Bet kokia aktuali judumo patirtis, pvz., buvimas kitoje šalyje ar regione arba kitoje mokslinių tyrimų įstaigoje (viešojo ar privačiojo sektoriaus) arba perėjimas iš vienos srities arba sektoriaus į kitą, nesvarbu, ar tai būtų pradinio mokslinių tyrimų srities mokymo dalis, ar įvyktų vėlesniu mokslinių tyrimų srities karjeros etapu, arba virtualaus judumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu indėliu į tyrėjo profesinį tobulėjimą.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/-	<p><a href="#">LR Mokslo ir studijų įstatymas</a>;</p> <p><a href="#">Mokslo ir studijų institucijų tyrėjų karjeros pakopų privalomų kompetencijų aprašas</a>;</p> <p><a href="#">Formaliojo kolegijų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros, meno veiklos vertinimo aprašas</a>;</p> <p><a href="#">Duomenų apie kolegijų vykdomų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros, meno veiklos rezultatus teikimo formaliajam vertinimui tvarkos aprašas</a>;</p> <p><a href="#">Formaliojo kolegijų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros, meno veiklos vertinimo procedūrų reglamentas</a></p> <p>Frascati vadovas, 2015</p> <p><a href="#">Ekspertinio kolegijų taikomųjų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros ir (arba) meno veiklos vertinimo aprašas</a></p>	<p>Kolegijoje dabar galiojanti dėstytojų atestavimo, kasmetinio vertinimo, kvalifikacijos tobulinimo sistema nepakankamai atitinka kriterijuje “Karjeros raida” nurodytus reikalavimus dėl tyrėjų karjeros pradžios ir raidos, bendraautorystės, judumo patirties pripažinimo;</p> <p>Tobulintina tyrėjų skatinimo sistema, taikant diferencijuotas priemones, kurias galima būtų rinktis (viešas pagerbimas, laisvos dienos, koeficientas 5 proc. ir pan.);</p> <p>Dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašo 1 priede nėra aptarta MTEP darbų vertinimo procedūra LMT (pvz., kad mokslinė produkcija vertinama LMT ekspertų, skiriami taškai ir jei taškai LMT neskiriami, tai ta produkcija tyrėjams nėra įskaitoma), kokiais teisės aktais vadovaujama atliekant LMT vertinimą;</p> <p>Biblioteka nepakankamai dėmesio skiria informacijos apie mokslo žurnalus, jų</p>	<p>Sukurti tyrėjų karjeros pradžios, raidos sistemą;</p> <p>Atnaujinti tyrėjų skatinimo sistemą;</p> <p>Papildyti Utenos kolegijos mokslinės ir akademinės veiklos vertinimo tvarką aprašant mokslinės produkcijos vertinimą LMT; vykdant vertinimo procedūras turėtų būti tinkamai atsižvelgiama <b>į bendrą tyrėjų potencialą, jų mokslinių tyrimų kūrybiškumą, jų mokslinių tyrimų rezultatus</b> (pvz., publikacijas, duomenis, programinę įrangą, modelius, algoritmus, metodus, protokolus, patentus, indėlį į politiką), <b>jų veiklą</b> (pvz., valdymą ir vadovavimą, mokymą ir (arba) dėstymą, tarpusavio vertinimą, priežiūrą, mentorystę, verslumą, žinių valorizaciją, nacionalinį ar tarptautinį bendradarbiavimą, administracines pareigas, paslaugas visuomenei, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene), <b>jų elgesį mokslinių tyrimų srityje</b> (pvz., etiką ir sąžiningą praktiką, metodologinį griežtumą, dalijimąsi žiniomis ir duomenimis ankstyvuju etapu, atvirą bendradarbiavimą) ir <b>jų judumą</b></p>

	<p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašas</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašas</a></p>	<p>cituojamumą, grobuoniškus leidinius ir pan. pateikimui, atnaujinimui;</p> <p>Nėra galimybės patiems tyrėjams įsivertinti savo publikacijų, nėra prieinama duomenų bazė CLARATIVE Web of Science.</p>	<p>ir į šiuos aspektus turėtų būti atsižvelgiama karjeros raidos kontekste;</p> <p>Biblioteka turi daugiau dėmesio skirti informacijos apie mokslo žurnalus, jų cituojamumą, grobuoniškus leidinius ir kt. pateikimui, atnaujinimui;</p>
--	---	---	--

## Darbo sąlygos ir socialinė apsauga

### 3 RAMSTIS. DARBO SĄLYGOS IR PRAKTIKA

Tyrėjų darbo sąlygų gerinimas turėtų būti Sąjungos mokslinių tyrimų srities karjeros politikos sistemos pagrindas. Šioje srityje siūlomi keletas veikslių, kuriais būtų prisidedama prie užimtumo stabilumo ir tyrėjų darbo teisių ir pareigų apibrėžimo, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes. Taip pat pabrėžiama, kad darbdaviai ir finansuotojai turėtų puoselėti mokslinių tyrimų kultūrą mokslinių tyrimų kompetencijai užtikrinti ir sudaryti palankesnes sąlygas klestinčiai tyrėjų bendruomenei sukurti.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
<b>1) Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis:</b>	<p>Mokslinių tyrimų aplinka; Skundai ir apeliacijos; Dalyvavimas organizacijos valdyme;</p> <p>Finansavimas ir darbo užmokestis</p> <p>Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjų, įskaitant tyrėjus su negalia, darbo sąlygomis, kai tinkama, būtų užtikrintas lankstumas ir prieinamumas, kurie laikomi būtinais sėkmingam mokslinių tyrimų vykdymui pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Jie turėtų siekti sudaryti tokias darbo sąlygas, kuriomis būtų suderintas asmeninis gyvenimas, šeimos gyvenimas, priežiūra, sveikata, sauga ir bendra gerovė, nedarant poveikio mokslinių tyrimų srities karjerai. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas, inter alia, lankščiam darbo laikui, darbui ne visą darbo dieną, nuotoliniam darbui ir mokslininko atostogoms, taip pat būtinoms finansinėms ir administracinėms nuostatoms, kuriomis šie klausimai reglamentuojami. Darbdaviai turėtų sukurti tokias darbo sąlygas ir aplinką, kuriomis būtų skatinama tyrėjų psichikos sveikata ir fizinė gerovė, be kita ko, nustatyti tinkamas smurto dėl lyties, įskaitant seksualinį priekabiavimą, prevencijos ir kovos su juo procedūras.</p> <p><b>Mokslinių tyrimų aplinka.</b> Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant nuotolinį bendradarbiavimą mokslinių tyrimų tinklais, ir kad būtų laikomasi Sąjungos, nacionalinės ar sektorių taisyklėse nustatytą aukščiausio lygio sveikatos ir saugos normų mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programoms, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui. Visų pirma svarbu turėti kvalifikuotus pagalbinus darbuotojus, pvz., mokslinių tyrimų vadovus ir administratorius.</p> <p><b>Skundai ir apeliacijos.</b> Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai, laikydamiesi atitinkamos nacionalinės, Sąjungos ar tarptautinės teisės, taisyklių ir nuostatų, turėtų nustatyti tinkamas procedūras, galbūt nešališko ombudsmeno instituto forma, pagal kurias būtų nagrinėjami tyrėjų skundai ir (arba) apeliacijos, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovų ir pradedančiųjų (R1) arba patvirtintų (R2) tyrėjų konfliktais. Pagal tokias procedūras visiems mokslinių tyrimų srities darbuotojams turėtų</p>		

būti teikiama konfidenciali ir neformali pagalba sprendžiant su darbu susijusius konfliktus, ginčus ir skundus, siekiant skatinti sąžiningą ir nešališką elgesį institucijoje ir gerinti bendrą darbo sąlygų ir aplinkos kokybę.

**Dalyvavimas organizacijos valdyme.** Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta ir net pageidautina, kad tyrėjams būtų atstovaujama atitinkamuose institucijų, kuriose jie dirba, informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose, kad būtų apsaugoti jų individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir taip būtų aktyviai prisidėta prie institucijos darbo.

**Finansavimas ir darbo užmokestis.** Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjams, neatsižvelgiant į jų statusą, būtų taikomos sąžiningos ir patrauklios užmokesčio sąlygos (finansavimas ir darbo užmokestis) ir tinkamos nešališkos socialinės apsaugos nuostatos, (įskaitant ligos, sveikatos priežiūros ir vaiko priežiūros išmokas, teises į pensiją ir bedarbio pašalpas, senatvės išmokas ir išmokas netekus maitintojo, neįgalumo išmokas ir išmokas, mokamas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų atvejais) pagal galiojančius nacionalinės teisės aktus ir nacionalines ar sektorių kolektyvines sutartis. Tai turėtų būti taikoma tyrėjams visais karjeros etapais, įskaitant pradedančiuosius tyrėjus (R1), atsižvelgiant į jų teisinį statusą, veiklos rezultatus ir kvalifikacijos lygį bei pareigas. Tyrėjai turėtų būti informuoti apie jų teises ir pareigas, kai reikia suprasti, kaip apmokestinamas jų darbo užmokestis, ir jiems turėtų būti teikiama skaidri informacija apie teises į socialinę apsaugą, pavyzdžiui, apie nacionalines teises į pensiją.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/-	<p><a href="#">Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės</a>  <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašas</a>  <a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų, tyrėjų, administracijos ir kitų darbuotojų skatinimo tvarkos aprašas</a>  <a href="#">Utenos kolegijos Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo, asmens duomenų tvarkymo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka</a>  <a href="#">Darbo Utenos kolegijoje nuotoliniu būdu taisyklės</a>  <a href="#">VŠĮ Utenos kolegijos lygių galimybių politika</a> ;  <a href="#">Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas</a> ;                      Dėstytojų, vyresniųjų mokslo darbuotojų Pareiginiai nuostatai.</p>	<p>Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis dėstytojams yra reglamentuoti grafoje “Įgyvendinimas” nurodytuose Kolegijos teisės aktuose. Tačiau šiuose dokumentuose nereglamentuotos mokslo darbuotojų darbo sąlygos, finansavimas, darbo užmokestis ir kt. klausimai;                      Mokslinių tyrimų aplinka nepakankamai atitinka visus kriterijaus “Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis” parametrus - priemonių, sveikos aplinkos, kvalifikuotų pagalbinių darbuotojų (tyrimo vadovas, tyrimo administratorius, Pagal tyrėjų kodeksą) tyrėjų su laipsniu ir be laipsnio (pvz., doktorantai) aspektais;</p>	<p>Pagal poreikį patikslinti dokumentus: <a href="#">VŠĮ Utenos kolegijos lygių galimybių politika</a>, pvz., kad skundą galima būtų pateikti anonimiškai ir kt.;</p> <p>Papildyti Utenos kolegijos darbo tvarkos taisykles ir kitus dokumentus: įtraukti nuostatas apie lanksčias darbo sąlygas, nuotolinio darbo galimybes, psichologinės gerovės užtikrinimą, tyrėjų su negalia teisių apsaugą; nustatyti skaidrią ir konfidencialią procedūrą, kaip nagrinėti darbo sąlygų, darbo įvertinimo, psichologinio spaudimo ar diskriminacijos atvejus.</p>

## 2) Užimtumo stabilumas

Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis ryžtingų veiksmų siekdami **kovoti su mažų garantijų darbo reiškiniumi ir remti darbo vietų saugumą bei stabilumą**. Jie galėtų, be kita ko, savanoriškai nustatyti didžiausią kiekvienoje organizacijoje sudaromų terminuotų sutarčių skaičiaus ribą, atsižvelgiant į visus tyrėjų žmogiškuosius išteklius. Kai vykdomos nuolatinės, ilgalaikės arba labai dažnai pasikartojančios mokslinių tyrimų užduotys, kaip tinkama priemonė rekomenduojamos nuolatinės arba neterminuotos sutartys. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys tyrėjai turėtų turėti galimybę naudotis konkrečiomis karjeros raidos ir konsultavimo paslaugomis, kad būtų užtikrintas karjeros tęstinumas.

**Ankstyvosios karjeros tyrėjai (R1–R2).** Mažų garantijų darbas yra ypatinga akademinės bendruomenės problema. Siekiant kovoti su šia padėtimi, rekomenduojama, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus ir aplinkybes, įgyvendinti konkrečias priemones, kuriomis būtų remiami ankstyvosios karjeros tyrėjai, kad pradedantiesiems tyrėjams (R1) būtų užtikrinta socialinė apsauga ir darbo sąlygos, taikomos kituose karjeros etapuose esantiems tyrėjams, ir pakankamos pajamos, skatinant ankstyvosios karjeros tyrėjų dalyvavimą mokslinių tyrimų grupėse, vengiant skirti užduotis, nesusijusias su jų moksliniu išsilavinimu, ir pripažįstant tarpinstitucinį, tarpsektorinį, tarpdalykinį ir geografinį judumą, įskaitant virtualųjį judumą. Be to, skiriančiosios institucijos turėtų nustatyti aiškias patvirtintų tyrėjų (R2) įdarbinimo ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant ilgiausią tokių paskyrimų trukmę ir tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių doktorantūrą baigusių tyrėjų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslų daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslinių tyrimų srities karjerai, atsižvelgiant į ilgalaikes karjeros perspektyvas dirbant pagal terminuotą darbo sutartį arba garantuoto nuolatinio darbo sistemą. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų dėti visas pastangas, kad informuotų ankstyvosios karjeros tyrėjus apie karjeros galimybes akademinėje bendruomenėje ir už jos ribų, siūlydami plačias profesinio tobulėjimo galimybes, ypač R2 etape, skaidresnes ir nuspėjamesnes karjeros perspektyvas ir mokymosi darbo vietoje galimybes įvairiuose sektoriuose.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
----------	---------------	------------------------------------	---

<p>-/+</p>	<p><a href="#">Mokslo ir studijų institucijų tyrėjų karjeros pakopų privalomų kompetencijų aprašas</a>, <b>R1 - Pradedantysis tyrėjas</b> (siekiantis eiti jaunesniojo asistento ar jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas), <b>R2 - Patvirtintas tyrėjas</b> (siekiantis eiti asistento, mokslininko stažuotojo ar mokslo darbuotojo pareigas mokslininkas, kurio mokslinė veikla nevisiškai savarankiška). Kolegijoje kol kas neturime akademinį darbuotojų, užimančių šias pareigybes.</p> <p>Turime 2 vyresnius mokslo darbuotojus, kurių sutartys po 0,25 etato yra terminuotos vieneriems mokslo metams. Sutartyse numatyta, kad per mokslo metus šie darbuotojai turi padaryti MTEP darbų, kurie generuotų 14 LMT taškų. Šiems mokslo darbuotojams, kaip ir kitiems tyrėjams, yra sudarytos kvalifikacijos tobulinimo, MTEP rengimo sąlygos;</p> <p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų darbo krūvio apskaitos tvarka</a>;</p> <p>Kolegijoje sukurta vertinimo ir motyvacinė sistema tyrėjams dėstytojams (kintama atlyginimo dalis), skatinama TMTEP plėtra nacionaliniu ir tarptautiniu lygmenimis;</p>	<p>Šiuo metu Kolegija neturi didelio kiekio mokslo darbuotojų, su šiuo metu priimtais dviem vyresniaisiais mokslo darbuotojais sudarytos darbo sutartys dėl palyginti nedidelio krūvio, su kuriuo jie turi padaryti pakankamai ženklus MTEP darbus;</p> <p>Mokslo darbuotojo darbo valandų, kurios neįvertinamos LMT taškais vertinimas nėra įtvirtintas Kolegijos dokumentuose;</p> <p>Kiti tyrėjai, užimantys įvairias dėstytojų pareigas, kol kas nėra pakankamai “įsitraukę” į realias MTEP veiklas;</p> <p>Didelė terminuotų sutarčių dalis mažina tyrėjų darbo vietų stabilumą. LR Mokslo ir studijų įstatymo nuostatos apriboja ilgalaikių sutarčių skaičių, dėl to yra ribotos galimybės ankstyvosios karjeros tyrėjams sudaryti ilgalaikes darbo sutartis;</p> <p>Nepakankamas dėmesys tyrėjų profesinės raidos planavimui ir karjeros tęstinumo užtikrinimui.</p>	<p>Svarstyti mokslo darbuotojo darbo valandų, kurios neįvertinamos LMT taškais vertinimo įtvirtinimą, parengti mokslo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarką;</p> <p>Tikslinti kasmetinio vertinimo tvarką, kad ji būtų privaloma. Mokslinės veiklos nuostatuose nustatyta, kad docento, profesoriaus pareigas užimantys dėstytojai turi dirbti 30 proc., o lektorai - 25 proc. mokslines veiklas. Būtina užtikrinti, kad ši etato dalis būtų “išpildoma” kiekvienais metais;</p> <p>Parengti rekomendacijas dėl terminuotų ir neterminuotų darbo sutarčių balanso;</p> <p>Parengti tyrėjų profesinio tobulėjimo programą/strategiją, skirtą ankstyvosios karjeros tyrėjams, užtikrinant galimybę pereiti į ilgalaikio darbo pozicijas.</p>
<p><b>3) Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai</b></p> <p><b>Visų lygių tyrėjai turėtų būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų taisyklėmis, kuriomis reglamentuojamas mokymas ir darbo sąlygos.</b> Tai apima intelektualinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas, neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pateikti šių dokumentų kopijas anglų kalba. <b>Tyrėjai turėtų laikytis tokių taisyklių, pateikdami reikalaujamus rezultatus</b>, pvz., disertaciją, publikacijas, patentus, ataskaitas, naujus produktus ir t. t., kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.</p>			

Atsižvelgiant į tai, kad vis daugiau dėmesio skiriama žinių saugumui, tyrėjai visada turėtų **taikyti saugaus darbo praktiką**, laikydamiesi atitinkamų nacionalinės ir Sąjungos teisės aktų, be kita ko, imdamiesi būtinų atsargumo priemonių, susijusių su sveikata bei sauga ir veiklos atkūrimu po kibernetinių atakų ir nelaimių informacinių technologijų srityje, pvz., **parengdami tinkamas atsarginių kopijų kūrimo strategijas**. Jie taip pat **turėtų būti susipažinę su dabartinais nacionaliniais ir Sąjungos teisiniais reikalavimais**, susijusiais su duomenų apsaugos ir konfidencialumo apsaugos reikalavimais, ir imtis reikiamų veiksmų, kuriais užtikrinama, kad šių reikalavimų būtų visada laikomasi

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	<p>Kolegijoje pagal darbo sutartis dirbantys tyrėjai turi galimybes susipažinti su ES ir nacionaliniais, sektorių, Kolegijos teisės aktais, naudodamiesi Kolegijos elektroninėmis priemonėmis ir ištekliais;</p> <p>Kai Kolegija turi sutartis dėl tyrimų su konkrečiomis įmonėmis, sutartyje sutartais terminais užsakovui perduodama pilnos apimties tyrimo ataskaita; jei sutartyje nenumatyta, tokio tyrimo rezultatai nėra publikuojami.</p>	Nėra parengtas dokumentų, su kuriais tyrėjams reikėtų susipažinti, sąrašas, su aktyviomis nuorodomis.	<p>Parengti Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarką ir užtikrinti, kad mokslinių tyrimų duomenų rinkinių metaduomenys būtų laisvai prieinami ir automatizuotai nuskaitomi (vadovaujantis LMT <a href="#">Atvirosios prieigos prie mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtos rezultatų tvarkos aprašu</a>);</p> <p>Parengti Kolegijos intelektinės nuosavybės apsaugos tvarką (bus rengiama projekto metu).</p> <p>Parengti dokumentų, su kuriais tyrėjams reikėtų susipažinti, sąrašą, su aktyviomis nuorodomis.</p>

#### 4) Rezultatų sklaida ir panaudojimas

Visi tyrėjai turėtų **taikyti atvirojo mokslo praktiką**, kad laikydamiesi savo sutartimi įformintų susitarimų užtikrintų savo mokslinių tyrimų rezultatų sklaidą, viešą prieinamumą ir naudojimą, pvz., informavimą apie juos, perdavimą kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, jei reikia, jų komercializaciją. **Vyresnieji tyrėjai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai ir (arba) kad jie galėtų būti prieinami visuomenei**, kai tik tokia galimybė atsirastų. Šiuo atžvilgiu **darbdaviai** ir finansuotojai tyrėjams **turėtų sudaryti palankesnes sąlygas, ugdydami reikiamus tyrėjų įgūdžius** ir suteikdami jiems galimybę gauti tinkamą finansavimą, infrastruktūrą ir paramą. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, skatinti ir atlyginti tyrėjų dalyvavimą atvirojo mokslo praktikoje įdarbinimo, karjeros raidos ir finansavimo programų vertinimo srityse.

**Intelektinė nuosavybė, įskaitant intelektinės nuosavybės teises.** Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad tyrėjams visais karjeros etapais būtų tinkamai atlyginama už naudą, gaunamą naudojant jų mokslinių tyrimų ir inovacijų veiklos rezultatus (jei jie naudojami), atitinkamais atvejais užtikrinant bendras intelektinės nuosavybės teises, pavyzdžiui, autorių teises. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų tai aiškiai išdėstyti savo intelektinės nuosavybės valdymo strategijoje ir šią strategiją paskelbti viešai. Intelektinės nuosavybės valdymo strategija turėtų apimti visų rūšių intelektinės nuosavybės, įskaitant kolegų recenzuojamus leidinius, duomenis, praktinę patirtį, standartus, kūrimą, valdymą, nuosavybę ir naudojimą ir ja turėtų būti remiama atvirojo mokslo praktika. Strategijoje turėtų būti aiškiai nurodytos nuostatos dėl nuosavybės ir prieigos teisės tyrėjams ir (arba), kai taikytina, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant partnerius iš pramonės sektoriaus, kurios gali būti numatytos konkrečiuose bendradarbiavimo susitarimuose ar kitų rūšių susitarimuose.

<p><b>Visuomenės įtraukimas.</b> Tyrėjai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, taip gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su pilietine visuomene ir piliečiais padės tyrėjams geriau suprasti, kokie mokslinių tyrimų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai rūpimus klausimus ir atitinkamais atvejais išnaudoti bendro projektavimo ir kūrimo su visuomene potencialą.</p>			
Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
+/-	<p>Kolegijos tyrėjų grupė (30 akademinų darbuotojų) dalyvauja Projekto mokymuose</p> <p><b>Šiomis temomis:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Europos mokslininkų chartijos ir Mokslininkų įdarbinimo elgesio kodekso principai;</li> <li>2. Nacionaliniai, instituciniai teisės aktai, reglamentuojantys tyrimus, mokymą, intelektinės nuosavybės teisių apsaugą, duomenų apsaugos reikalavimus;</li> <li>3. Mokslinių tyrimų rezultatų komercializavimas, MTEP projektai;</li> <li>4. Tyrimų etikos normos ir jų įgyvendinimas;</li> <li>5. Aukšto lygio tarptautinių publikacijų rengimas, Mokslo tarptautiškumo didinimas.</li> </ol>	<p>Kolegijoje atvirojo mokslo praktika taikoma nedidele apimtimi: publikacijos registruojamos Elaba platformoje, tačiau nėra prieinamos viešai per Kolegijos svetainę ar kt.;</p> <p>Kolegijoje nėra parengta intelektinės nuosavybės apsaugos tvarka. Rengiant šią tvarką darbo grupėje turėtų būti išdiskutuota, kokia turėtų būti šios tvarkos apimtis, atsižvelgiant į principo “Rezultatų sklaida ir panaudojimas” intelektinės nuosavybės aspektą;</p> <p>Kolegijos tyrėjai kiekvienais metais paskelbia apie 60 publikacijų. Tačiau tik maža jų dalis populiariomis formomis pristatoma plačiajai visuomenei suprantama kalba.</p>	<p>Parengti Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarką ir užtikrinti, kad mokslinių tyrimų duomenų rinkinių metaduomenys būtų laisvai prieinami ir automatizuotai nuskaitomi (vadovaujantis LMT <a href="#">Atvirosios prieigos prie mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtos rezultatų tvarkos aprašu</a>);</p> <p>Parengti Kolegijos intelektinės nuosavybės apsaugos tvarką (bus rengiama projekto metu);</p> <p>Akademinėje bendruomenėje ir su vadovybe išdiskutuoti ir priimti sprendimus, kaip užtikrinti, kad Kolegijos tyrėjų moksliniai rezultatai populiariomis formomis būtų pristatomi plačiajai visuomenei suprantama kalba. Aptarta prie kitų principų, kad kai kurios mokslinės publikacijos turėtų būti pristatomos visuomenei kolegijos svetainėje, vietinėje spaudoje, radijo laidose.</p>

## Mokymai ir plėtra

### 4 RAMSTIS. MOKSLINIŲ TYRIMŲ SRITIES KARJERA IR TALENTŲ UGDYMAS

Mokslinių tyrimų bendruomenei būdinga talentų, įgūdžių, kompetencijos ir gebėjimų bei funkcijų įvairovė. Kuo daugiau šių talentų bus skatinama ir ugdoma, tuo geresnė bus mokslinių tyrimų kokybė ir tuo didesnė bus sukurtų žinių svarba visuomenei. Siekiant išlaikyti kompetenciją ir suteikti tyrėjams įvairių karjeros galimybių viešajame ir privačiajame sektoriuose, reikia skatinti tęstinį profesinį tobulėjimą ir įgūdžių ugdymą

#### 4) Priežiūra ir mentorystė.

Mokslinių tyrimų darbo aplinkoje labai svarbu **užtikrinti tinkamą žmogiškųjų išteklių ir komandos valdymą**, nes mokslas iš esmės yra pagrįstos bendromis pastangomis. Turėtų būti **rengiami būtini mokymai ir įdiegtos būtinos priemonės bei vertinimo mechanizmai**, siekiant užtikrinti, kad vyresnieji ir vadovaujantieji tyrėjai sąžiningai ir nieko nediskriminuodami vadovautų savo darbuotojams ir komandoms, nebūdami šališki dėl lyties ir kitokio pobūdžio pagrindų, pavyzdžiui, dėl religijos, seksualinės orientacijos, rasės, etninės kilmės, socialinės ir ekonominės padėties ir t. t., ir užmegztų vaisingus ir bendradarbiavimu grindžiamus darbo santykius su savo kolegomis. Tai turėtų padėti kurti sveiką, sąžiningą ir kūrybišką aplinką, kurioje visi asmenys būtų gerbiami, tinkamai motyvuojami ir pripažįstami ir kurioje būtų skatinama jų gerovė. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo ar asmenų grupė, į kurią (-ią) galėtų kreiptis pradedantieji (R1) ir patvirtinti (R2) tyrėjai, vykdydami savo pareigas, ir turėtų atitinkamai informuoti tyrėjus. Pagal tokią tvarką turėtų būti aiškiai nustatyta, kad siūlomas mokslo vadovas turi pakankamai ekspertinių žinių mokslinių tyrimų priežiūros srityje ir turi laiko bei yra įsipareigojęs teikti tyrėjui stažuotojui tinkamą paramą; be to, pagal tokią tvarką turėtų būti numatyta būtina pažanga ir peržiūros procedūros, taip pat būtini grįžtamojo ryšio mechanizmai. Konkrečios nuostatos dėl tyrėjų integracijos, paramos jų moksliniams tyrimams ir karjeros raidos, jų mentorystės ir gerovės, komunikacijos ir konfliktų sprendimo, taip pat dėl mokslo vadovų mokymo ir profesinio tobulėjimo yra numatytos programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmi“ priežiūros gairėse. Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmi“ priežiūros gairės – tai programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmi“ finansavimą gaunantiems asmenims ir įstaigoms skirtų rekomendacijų rinkinys. Gairėse skatinama veiksminga priežiūra, mentorystė ir tinkamas profesinis orientavimas.

**Santykiai su mokslo vadovais.** Mokymosi etape tyrėjai turėtų palaikyti struktūriškai apibrėžtus ir nuolatinius ryšius su savo mokslo vadovu (-ais) ir fakulteto / skyriaus atstovu (-ais), kad tinkamai pasinaudotų tais ryšiais. Mokslo vadovai taip pat turėtų aktyviai remti tyrėjus, visų pirma pradedančiuosius, rengdami su jais susitikimus, kuriais užtikrinamas grįžtamasis ryšys, ir skatindami su jų darbu susijusią mokymo veiklą. Tų ryšių dalis yra visos pasiektos darbo pažangos ir pasiektų mokslinio tyrimo rezultatų fiksavimas, grįžtamoji informacija, teikiama ataskaitose ir per seminarus, tokios grįžtamosios informacijos panaudojimas ir darbas laikantis numatytų grafikų bei etapų ir siekiant numatytų rezultatų ir (arba) mokslinių tyrimų produktų.

**Vyresnieji tyrėjai.** Vyresnieji tyrėjai (R3 ir R4) 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 ir turėti galimybę dalyvauti tinkamame mokyme. Atlikdami tyrėjų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji tyrėjai turėtų palaikyti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su pradedančiais (R1) ir patvirtintais (R2) tyrėjais, kad būtų sudarytos sąlygos veiksmingam žinių perdavimui ir tolesnei sėkmingai jų karjeros raidai. Remti R1 ir R2 profilių tyrėjų karjeros raidą, perduodant jiems patirtį ir vertybes patikimoje ir konfidencialioje aplinkoje, yra labai atsakinga funkcija.

Statusas	Įgyvendinimas	Atotrūkis / Įgyvendinimo trukdžiai	Įgyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
----------	---------------	------------------------------------	---

-/-	<a href="#">LR Mokslo ir studijų įstatymas;</a>  <a href="#">Mokslo ir studijų institucijų tyrėjų karjeros pakopų privalomų kompetencijų aprašas</a>	Kolegija nėra apsirašiusi ir įtvirtinusi mokslinių komandų valdymo - veiklos gairių/nuostatų;	Kolegijos mokslinės veiklos nuostatuose ar kituose dokumentuose aprašyti mokslinių komandų valdymo - veiklos nuostatas, apimančias veiklos organizavimą, žmogiškųjų išteklių valdymą, santykius su mokslo vadovais, vyresniųjų tyrėjų vaidmenį; rengiant šias nuostatas susipažinti ir integruoti <a href="#">Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ priežiūros gaires; Tarybos rekomendaciją dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo iš išlaikymo Europos sistemos; Gaires dėl tyrėjų, kuriems gresia pavojus.</a>
-----	--	---	---

**3) Tęstinis profesinis tobulėjimas:** Galimybė dalyvauti mokymo ir tęstinio tobulinimosi mokslinių tyrimų srityje veikloje; Įgūdžių patvirtinimas; Mokymas.

Tyrėjai visais karjeros etapais turėtų aktyviai siekti, o jų darbdavys ir (arba) finansuotojas turėtų suteikti jiems galimybių nuolat tobulėti, reguliariai atnaujinant ir plečiant savo įgūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiomis priemonėmis, įskaitant, be kita ko, formalųjį mokymą, praktinius seminarus, konferencijas ir e. mokymąsi ar bendradarbiavimą grupėje ir atitinkamuose tinkluose. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas pradedančiųjų tyrėjų (R1), kurių dauguma yra savo mokslinių tyrimų srities karjerą pradantys doktorantai, mokymui.

**Galimybė dalyvauti mokymo ir tęstinio tobulinimosi mokslinių tyrimų srityje veikloje.** Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems tyrėjams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, būtų suteikta galimybė tobulėti profesinėje srityje ir gerinti savo įsidarbinamumą, suteikiant jiems galimybę naudotis tęstinio įgūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemonėmis. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų, kuriais būtų remiamas tikslinio mokymo rengimas ir teikimas siekiant skatinti tyrėjų, turinčių mokymosi visą gyvenimą perspektyvą, galimybes tobulinti įgūdžius ir persikvalifikuoti, taip pat tarpsektorinį bei tarpdalykinį judumą. Tas priemonės reikėtų reguliariai vertinti, siekiant išsiaiškinti, ar jos yra prieinamos ir naudojamos ir ar jos veiksmingai padeda gerinti kompetenciją, įgūdžius ir įsidarbinamumo galimybes. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų tinkamai atsižvelgti į poreikį skatinti tyrėjų verslumo gebėjimus, siekiant sudaryti sąlygas asmenims, kurie imasi verslo karjeros, susieti savo žinių kūrimo gebėjimus su žinių valorizacijos įgūdžiais, novatoriškas idėjas paversti verslu ir skatinti inovacijas bei pažangą. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų imtis veiksmų siekdami užtikrinti, kad doktorantūros studijos atitiktų sąveikias karjeros galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose ir atvirojo mokslo praktiką, be kita ko, pasinaudodami tyrėjams skirta Europos kompetencijos sistema („ResearchComp“), novatoriškos doktorantūros principais, Europos elgesio kodeksu mokslinių tyrimų etikos klausimais ir visomis būsimomis iniciatyvomis, įgyvendinamomis siekiant stiprinti universaliuosius tyrėjų įgūdžius.

**Įgūdžių patvirtinimas.** Plėsdami tyrėjų įgūdžių rinkinį, darbdaviai ir finansuotojai turėtų numatyti tinkamą formaliojo ir neformaliojo mokymo, įskaitant darbo vietoje ugdymus įgūdžius ir teikiamą mokymą, rezultatų vertinimą, ypač atsižvelgiant į tarptautinį, tarpsektorinį ir tarpdalykinį judumą. Vertinimas turėtų būti atliktas sąžiningai ir skaidriai per pagrįstą laikotarpį.

**Mokymas.** Mokymas yra labai svarbi žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė ir vertinga pasirinkimo galimybė tyrėjo karjeros srityje. Vykdam mokymo veiklą turėtų būti naudingos mokslo žinios ir jomis turėtų būti naudojamosi, taip pat turėtų būti skatinamas studentų susidomėjimas moksliniais tyrimais. Tyrėjų dalyvavimas mokymo veikloje turėtų būti visapusiškai remiamas ir pripažįstamas ir gali būti skirtingas įvairiais karjeros etapais. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas tyrėjams jų karjeros pradžioje, užtikrinant, kad jie būtų tinkamai remiami ir kad mokymo pareigos, įskaitant dėstymą, kuravimą, priežiūrą ir mentorystę, būtų suderinamos su jų mokslinių tyrimų veikla arba mokymu mokslinių tyrimų srityje. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymo pareigas būtų tinkamai atlyginama ir į jas būtų

atsižvelgiama vertinimo sistemose nuo pat tyrėjų karjeros pradžios. Taip pat reikėtų užtikrinti, kad laikas, kurį vyresnieji darbuotojai skiria ankstyvosios karjeros tyrėjų (R1, R2) mokymui ir mentorystei, būtų laikomas jų mokymo įsipareigojimų dalimi. Turėtų būti numatytas tinkamas mokymo ir ugdomojo vadovavimo veiklos mokymas kaip tyrėjų pirminio rengimo ir profesinio tobulėjimo dalis.			
Statusas	Igyvendinimas	Atotrūkis / Igyvendinimo trukdžiai	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/+	Kolegijos tyrėjų grupė (30 akademinų darbuotojų) dalyvauja Projekto mokymuose, kaip tai aptarta 3 ramsčio 4 principo aprašyme.	Kolegijoje neorganizuojami sistemingi tyrėjų ir studentų mokymai aktualiomis tyrimų temomis; Į mokymus apie tyrimus, skirtus dėstytojams, nepakankamai įtraukiami aktyvesni studentai.	Atnaujinti <a href="#">Kolegijos Dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą</a> , įtvirtinant jame tyrėjams aktualias tęstinio profesinio tobulėjimo nuostatas, mokymo, kaip tyrėjo tobulėjimo, jo mokslinių taikomųjų tyrimų rezultatų sklaidos ir kt. nuostatas; Organizuoti diskusijas tyrėjų grupėse apie tai, kokių mokymų poreikis yra, kaip “geriau” įveikinti Erasmus mainus tokiam mokymuisi, kaip įtraukti studentus ir kt. Tyrėjų grupių pasidalijimo susitikimai galėtų būti tam paskata; Organizuoti sistemingus tikslinius (pvz., su tyrimų ar spęstinių problemų įdėjomis) katedrų dėstytojų ir studentų vizitus į įmones. Tokie vizitai turėtų kartotis į tas pačias įmones, kad galima būtų “atrasti” aktualias problemines sritis tyrimams, bendriems projektams; Apsvarstyti doktorantų, neseniai apgynusių disertacijas, galimybes per Erasmus+ programą vykdyti į ilgesnės apimties stažuotes tyrimams; Apsvarstyti tyrėjų praktinės veiklos stažuocių atnaujinimo galimybes, išsiaiškinti galimybes Lietuvos įmonėse;
<p><b>1) Įvairių mokslinių tyrimų srities karjerų vertinimas/branginimas (Valuing)</b></p> <p>Darbdaviai ir finansuotojai turėtų pripažinti, kad <b>tyrėjų karjera gali būti labai įvairi tiek mokslinių tyrimų, tiek kitų funkcijų srityje. Įvairinimas paprastai apima visų rūšių judumą:</b> tarptautinį arba vidaus, tarpsektorinį, tarpinstitucinį, tarpdalykinį, transdalykinį ir virtualų judumą. Tam reikia labiau talentu pagrįsto ir įvairovei atžvalgesnio kokybės vertinimo, skatinant atsakingą rodiklių naudojimą, atsižvelgiant į įvairius indėlius ir jų galimą poveikį, įvairią veiklą ir praktiką, pavyzdžiui, mokymą ir įgūdžius, tarpusavio vertinimą, valdymą ir vadovavimą, priežiūrą, mentorystę, žinių valorizaciją, technologijų perdavimo veiklą, verslumą ir bendradarbiavimą su pramonės subjektais, įrodymais pagrįsto politikos formavimo plėtojimą, mokslo komunikaciją ir sąveiką su visuomene, ir atvirojo mokslo praktiką, komandinį mokslą ir kt., taip pat ir judumą. Darbdaviai ir finansuotojai turėtų įdiegti priemones, kuriomis užtikrinama, kad tyrėjai, visų pirma ankstyvosios karjeros, žinotų apie galimybes visuose atitinkamuose sektoriuose, ir skatinti karjeros įvairinimo kultūrą, kad būtų užtikrintas geresnis asmeninis ir profesinis tobulėjimas. Tuo tikslu reikės teikti karjeros konsultavimo, mentorystės ir paramos paslaugas, kad būtų skatinamas tarpsektorinis, tarpdalykinis ir geografinis judumas, taip pat verslo veiklos kūrimas ir plėtojimas.</p>			

Statusas	Igyvendinimas	Atotrūkis / Igyvendinimo trukdžiai	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/-	<p>Kolegijos tyrėjai turi galimybes dalyvauti Erasmus +programos judumo veiklose - dėstymo, stažuočių vizituose. Tai užtikrina 1 ramsčio 7 principo įgyvendinimo aptarime nurodyti dokumentai:</p> <p><a href="#">Utenos kolegijos darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ programoje tvarka;</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos darbuotojų dalyvavimo Erasmus+ dėstymo ir mokymosi vizituose ir atvykstančių iš įmonės / organizacijos dėstytojų mobilumo organizavimo aprašas ;</a></p> <p><a href="#">Utenos kolegijos dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas.</a></p>	<p>Atsižvelgiant į šio principo (Valuing) prasmę (įvairinimas, branginimas), tai atotrūkį/trukdžius iš dalies rodo 1 ramsčio 7 principo įgyvendinimo aptarime nurodyti aspektai - nepakankamai išnaudojame Erasmus programą tyrimams.</p>	<p>Katedros lygmeniu organizuoti tikslius vizitus į strateginių partnerių įmones, nusimatyti periodiškumą, pvz., bent 2 kartus per semestrą ar pan. Svarbu, kad tokiuose vizituose dalyvautų įvairių krypčių dėstytojai ir studentai; Įgyvendinti iniciatyvas, nurodytas 1 ramsčio 7 principo įgyvendintų iniciatyvų/naujų pasiūlymų skiltyje.</p>

## 2) Karjeros raida ir konsultacijos

Tyrėjų darbdaviai ir finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) konkrečią karjeros raidos **strategiją, skirtą tyrėjams visais jų karjeros etapais**, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį, įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius tyrėjus. Atsižvelgiant į tai, reikėtų padėti tyrėjams parengti **individualų karjeros planą**, pagal kurį būtų nustatyti jų karjeros tikslams pasiekti būtini mokymai ir moksliniai tyrimai. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir konsultacijas tyrėjų asmeninio ir profesinio tobulėjimo srityje, taip tyrėjus motyvuojant ir padedant mažinti nesaugumą dėl jų profesinės ateities. Visi tyrėjai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir priemonėmis, būti iniciatyvūs ir atsakingi už savo karjeros raidą. Darbdaviai ir finansuotojai atitinkamose institucijose arba bendradarbiaudami su kitomis struktūromis turėtų užtikrinti prieinamą ir naujausią informaciją grindžiamą profesinį orientavimą ir pagalbą ieškant darbo, teikti karjeros raidai reikalingą informaciją, konsultacijas ir paramą atitinkamoje institucijoje ir už jos ribų. Tai turėtų būti siūloma tyrėjams visais jų karjeros etapais, neatsižvelgiant į jų padėtį pagal darbo sutartį.

Statusas	Igyvendinimas	Atotrūkis / Igyvendinimo trukdžiai	Igyvendintos iniciatyvos / nauji pasiūlymai
-/-	-	<p>Kolegija neturi tyrėjų karjeros raidos strategijos, skirtos tyrėjams visais jų karjeros etapais, nerengiami individualų tyrėjų karjeros planai, neplėtota diskusija, kad tyrėjo karjera galėtų plėtotis tiek vertikaliai (pvz., stoti į doktorantūrą), tiek horizontaliai (pvz.,</p>	<p>Aptarti diskusijoje su bendruomene (focus grupėje), ar prasminga parengti tokią strategiją, individualius tyrėjų karjeros planus; ar tam tikras tyrėjų karjeros plėtojimo nuostatas integruoti į atitinkamus (išdiskutuoti, kokius) Kolegijos dokumentus.</p>

		lektorius taps geresniu tyrėju, įgis daugiau įvairių kompetencijų ir pan.).	
--	--	---	--

---

# UTENOS KOLEGIJOS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO STRATEGIJOS (HRS4R)

## ATVIRO, SKAIDRAUS IR NUOPELNAIS PAGRĮSTO TYRĖJŲ ĮDARBINIMO

(Open, Transparent and Merit-based Recruitment - OTM-R)

### KONTROLINIS SĄRAŠAS

	<b>Atviras</b>	<b>Skaidrus</b>	<b>Pagal nuopelnus</b>	<b>Atsakymas:</b>	<b>Siūlomi rodikliai (arba matavimo forma)</b>
	OTM-R metodika: kai skelbiami atviri konkursai priimti į tyrėjų pareigas, dalyvauti gali vidiniai ir išoriniai pretendentai.	OTM-R metodika: kai visi įdarbinimo procesai išsamiai aprašyti, skelbiami viešai, pretendentams ir prieš ir po pokalbio atrankos komisijoje teikiamas išsamus grįžt. ryšys	OTM-R metodika: kai įdarbinami patys geriausi pretendentai, geriausiai atitinkantys nustatytus kriterijus pretendentai	<b>Taip visiškai ++</b> <b>Taip iš esmės +/-</b> <b>Taip iš dalies -/+</b> <b>Ne -/-</b>	
<b>OTM-R sistema</b>				Šiuo metu Utenos kolegijoje yra tik atskiri OTM-R sistemos elementai, Sistema bus kuriama	
1. Ar paskelbėme savo OTM-R politikos versiją internetu (nacionaline kalba ir anglų kalba)?				-/-	-
2. Ar turime vidinį vadovą, kuriame aiškiai išdėstytos OTM-R procedūros ir praktikos visų tipų pareigoms?				-	Kuriant OTM-R politiką ir jos vadovą užtikrinti, kad vadovas būtų prieinamas visiems tyrėjams.

3. Ar visi, dalyvaujantys procese, yra pakankamai apmokyti OTM-R srityje?				-/-	Kuriant OTM-R sistemą numatyti parengti OTM-R mokymo programą. Vertinimo kriterijus - darbuotojų, baigusių OTM-R mokymus, skaičius.
4. Ar (pakankamai) naudojame e. įdarbinimo priemones?	X		X	-/+	<p>Skelbimas dėl dėstytojų pareigų, kurie taip pat yra ir tyrėjai, skelbiami Kolegijos ir LMT interneto svetainėse. Tačiau mokslo darbuotojų pareigoms, kol kas konkursai nėra skelbiami;</p> <p>Dokumentus pretendentai gali pateikti elektroniniu paštu arba pateikti tiesiogiai Kolegijai; Darbo sutartis dėstytojais gali pasirašyti elektroniniu parašu.</p> <p>Kuriant OTM-R sistemą sukurti ir įveikinti internetines priemones/instrumentus visiems atrankos ir įdarbinimo etapų procesams.</p>
5. Ar turime įdiegtą OTM-R kokybės kontrolės sistemą?				-/-	
6. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika skatina išorės kandidatus pretenduoti?	X		X	+/-	<p>Kuriant OTM-R sistemą, vertinimo kriterijai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iš išorės atvykusių pareiškėjų dalis;</li> <li>- iš užsienio atvykusių pareiškėjų dalis;</li> </ul>
7. Ar mūsų dabartinė OTM-R politika atitinka politiką pritraukti tyrėjus iš užsienio?				-/-	Kuriant OTM-R sistemą, vertinimo kriterijus: Pareiškėjų tyrėjų dėstytojų, tyrėjų mokslo darbuotojų iš užsienio dalis.

8. Ar mūsu dabartinē OTM-R politika atitinka politikā pritraukti nepakankamai atstovaujamas grupes?				-/-	Kuriant OTM-R sistemu, vertinimo kriterijus: Nepakankamai atstovajamu grupiu (moteru tyreju, vuru tyreju, pradedanciu tyreju, pripazintu tyreju ir kt.) pareiskaju dalis.
9. Ar mūsu dabartinē OTM-R politika atitinka politikā sudaryti patrauklias darbo slygas tyrejams?	X			-/+	Darbo skelbime tyrejams destytojams skelbiama esmine informacija apie busima darba, pareigybes pavadinimas, etato dalis, katedra, kurioje bus dirbama, atlyginimas. Taciau mokslo darbuotoju pareigoms, kol kas konkursai nera skelbiami;  Kuriant OTM-R sistemu, vertinimo kriterijus:  - konkursu tyrejams - mokslo darbuotojams skelbimas;  - darbo skelbimo tekste issamiai aptariamās visos busimojo darbo slygas;  - Is isores, is uzsenio atvykusuju pareiskaju dalis.
10. Ar turime priemoniu stebeti, ar paraiskas teikia tinkamiasu tyrejai?	X			-/+	Konkurso komisija perziuri pretendentu dokumentus pries pokalbi ir gali nekvesti reikalavimu neatitinkanciu pretendentu pokalbiui; atsižvelgiama į fakulteto nuomonę; Šis procesas turētu būti tobulinamas.
<b>Skelbimo ir paraišku teikimo etapas</b>					

11. Ar turime aiškių gairių ar šablonų (pvz., EURAXESS) tyrėjų pozicijų skelbimui?	X			-/+	Atrankos nuostatos ir šablonai yra Kolegijos dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos apraše (Atestavimo aprašas); Kai yra paskelbiamas konkursas tyrėjo dėstytojo pareigoms, skelbime yra pateikiamos nuorodos į Atestavimo aprašą, iš kurio pretendentai gali parsisiųsti šablonus ir juos užpildyti. Mokslo darbuotojų pareigoms, kol kas konkursai nėra skelbiami; EURAXESS darbo skelbimams nenaudojama.
12. Ar į darbo skelbimą įtraukiame šaltinius / nuorodas į visus elementus, numatytus atitinkamame priemonių rinkinio skyriuje? [žr. 4.4.1 a) skyrių[1]].	X		X	-/+	Šiuo metu nėra aktyvių darbo skelbimų tyrėjams, <a href="#">paskutinis skelbimas tyrėjams dėstytojams</a> - <a href="#">2023 m.</a> Šiame skelbime nėra įtraukti visi pagal OTM-R reikalavimus būtini aspektai.
13. Ar visapusiškai naudojames EURAXESS, kad užtikrintume, jog skelbimai apie laisvas darbo vietas tyrėjams pasiektų platesnę auditoriją?				-/-	Kuriant OTM-R sistemą, vertinimo kriterijai: - EURAXESS sistemoje paskelbtų darbo skelbimų dalis; - Kandidatų, įdarbintų iš už institucijos ribų / užsienio.
14. Ar naudojames kitomis darbo skelbimų priemonėmis?	X		X	+/-	Kolegijos, LMT interneto svetainės, Tyrėjų dėstytojų paieškai kartais naudojami socialiniai tinklai, pvz., facebook.

15. Ar užtikriname kuo mažesnę administracinę našta kandidatui? [žr. 4.4.1 b) skyrių][2]]	X			-/+	Visa informacija pateikiama darbo skelbime, kuriame prašoma pateikti tik svarbiausius patvirtinamuosius dokumentus, kurie iš tiesų yra reikalingi, kad būtų galima atlikti sąžiningą, skaidrią ir nuopelnais pagrįstą pareiškėjų atranką. Pareiškėjams leidžiama papildyti trūkstamus dokumentus per nustatytą laiką elektroninėmis priemonėmis.
<b>Atrankos ir vertinimo etapas</b>					
16. Ar turime aiškias taisykles, reguliuojančias atrankos komitetų sudarymo tvarką? [žr. 4.4.2 a) skyrių][3].	X			-/+	Taisyklės, reguliuojančios atrankos komiteto - Konkurso komisijos sudarymo tvarką, nustatytos Atestavimo apraše. Šios taisyklės atitinka nacionalinį reguliavimą - LR Mokslo ir studijų įstatymo nuostatas;  Mokslo darbuotojų pareigoms kol kas konkursai nėra skelbiami, todėl atrankos komiteto sudarymo tvarka nėra nustatyta.
17. Ar turime aiškias taisykles dėl atrankos komitetų sudėties?	X			-/+	Tas pats kaip 16 p.
18. Ar komitetai yra pakankamai subalansuoti pagal lytį?	X			-/+	Tas pats kaip 16 p.  Dėstytojų tyrėjų Konkurso komisijoje 3 nariai - vyrai, 6 - moterys.
19. Ar turime aiškias gaires atrankos komitetams, kurios padėtų įvertinti „nuopelnus“ taip, kad būtų atrinktas geriausias kandidatas?	X		X	-/+	Nuostatos, kurios Konkurso komisijai padeda įvertinti „nuopelnus“, kad būtų atrinktas geriausias kandidatas, yra nustatytos Atestavimo apraše. Tačiau jis apima tik dėstytojų tyrėjų atranką ir

					neapima mokslo darbuotojų tyrėjų atrankos.
<b>Paskyrimo etapas</b>					
20. Ar informuojame visus pareiškėjus pasibaigus atrankos procesui?	X	X		-/+	Pareiškėjai informuojami apie Konkurso rezultatus, supažindinant su Konkurso komisijos sprendimu, kaip nustatyta Atestavimo apraše. Taikoma tik dėstytojų tyrėjų paskyrimui ir netaikoma mokslo darbuotojų tyrėjų paskyrimo.
21. Ar pateikiame tinkamą grįžtamąjį ryšį pokalbio/atrankos dalyviams?	X			+-	Pateikiamas tik Konkurso komisijos sprendimas, kaip aptarta 20 p. Išsamus grįžtamasis ryšys nepateikiamas. Taikoma tik dėstytojų tyrėjų paskyrimui ir netaikoma mokslo darbuotojų tyrėjų paskyrimo.
22. Ar turime įdiegtą tinkamą skundų teikimo mechanizmą?	X			-/+	Apeliacijų tvarka nustatyta Atestavimo apraše, ji apima dėstytojų tyrėjų paskyrimą, tačiau netaikoma mokslo darbuotojų tyrėjų paskyrimui.
<b>Bendras įvertinimas</b>					
23. Ar turime sistemą, skirtą įvertinti, ar OTM-R įgyvendina savo tikslus?				-/-	

#### [1] 4.4.1. Reklamos ir paraiškų teikimo etapas.

##### a) Skelbimas apie pareigybę.

Vadovaudamiesi Elgesio kodekso principais „Įdarbinimas“ ir „Skaidrumas“ įdarbinant mokslininkus, rekomenduojama, kad darbo skelbimas ir reikalavimų aprašymas būtų kuo glaustesnis, pateikiamos nuorodos į išsamesnę informaciją internete. Kandidatai turėtų turėti galimybę rasti informacijos apie:

- organizaciją ir įdarbinimo padalinį;
- darbo pavadinimą, specifikacijas ir darbo pradžios data;
- tyrėjų karjeros profilius (R1-R4) su atitinkamais „būtinais“ ir „pageidautiniais“ reikalavimais, kompetencijomis
- atrankos kriterijais (ir galbūt jų „svoriu“), įskaitant žinias ir profesinę patirtį (atskiriant „privalomus“ ir „pageidautinus“ dalykus)
- laisvų darbo vietų skaičius
- darbo sąlygos, darbo vieta, teisės (atlyginimas, kitos išmokos ir kt.), darbo pobūdis, sutartis
- profesinio tobulėjimo galimybės
- karjeros perspektyvos

Taip pat turėtų būti nurodyta:

- paraiškų teikimo tvarka ir terminas, kuris paprastai turėtų būti ne trumpesnis kaip du mėnesiai nuo paskelbimo dienos ir atsižvelgiant į atostogų laikotarpį
- nuoroda į institucijos OTM-R politiką
- nuoroda į institucijos lygių galimybių politiką (pvz. diskriminacija, dviguba karjera ir t. t.)
- kontaktiniai duomenys

Visos laisvos darbo vietos turėtų būti skelbiamos EURAXESS. Tai reiškia, kad skelbimas turėtų būti skelbiamas bent jau nacionaline kalba ir anglų kalba. Nors ir įmanoma, bet kokia pirmiau minėtos nuostatos išimtis turėtų būti tinkamai pagrįsta įdarbinimo procedūroje.

#### [2] 4.4.1. b) kuo mažesnė administracinė našta

Prašymas pateikti patvirtinamuosius dokumentus turėtų griežtai apsiriboti tik tais dokumentais, kurie iš tiesų yra reikalingi, kad būtų galima atlikti sąžiningą, skaidrią ir nuopelnais pagrįstą pareiškėjų atranką. Be to, tais atvejais, kai teisiškai reikalaujama pateikti tam tikrus dokumentus,

pareiškėjams turėtų būti leidžiama pateikti deklaraciją, kurioje jie įsipareigoja pateikti įrodymus po atrankos baigus įrodymų pateikimo procesą. Pavyzdžiui, pareiškėjai neturėtų pateikti originalių ar išverstų su kvalifikacija susijusių pažymėjimų kartu su pradine paraiška.

Primitytinai rekomenduojama leisti patvirtinamuosius dokumentus perduoti elektroninėmis priemonėmis ir galbūt sukurti e. įdarbinimo priemonę.

### [3] 4.4.2 Vertinimo ir atrankos etapas

#### a) Atrankos komitetų sudarymas

Vadovaudamiesi Elgesio kodekso principu „Atranka“, skirtu tyrėjų įdarbinimui ir atrankai, atrankos komitetai turėtų būti sudaryti visiems tyrėjų profiliams (R1-R4), nors komitetų dydis ir sudėtis gali skirtis priklausomai nuo profilio ir sutarties tipo. Atrankos komiteto skyrimo ir paskyrimo procesas turėtų būti skaidrus ir viešai skelbiamas.

Atrankos komitetai turėtų būti nepriklausomi, jų nariai neturėtų turėti jokio konflikto dėl interesų, o sprendimai turi būti objektyvūs ir pagrįsti įrodymais, o ne

asmeniniais pageidavimais. Komitetas turėtų kuo geriau pasinaudoti išorinių narių ekspertine patirtimi. Komiteto sudėtis turėtų būti tinkamai įvairi. Kad tai pasiekti, reikėtų atsižvelgti į toliau nurodytus elementus:

- ne mažiau kaip 3 nariai;
- lyčių pusiausvyra, pavyzdžiui, ne mažiau kaip trečdalis vienos lyties atstovų komitete;
- išorės eksperto (-ų) įtraukimas į visų komitetų sudėtį (išorės - tai reiškia, kad jis (jie) nepriklauso institucijai);
- tarptautinių ekspertų (arba jų indėlio) įtraukimas, kurie turėtų būti kompetentingi kalbėti ta kalba (-omis), kuria (-iomis) vyks procesas;
- ekspertų iš įvairių sektorių (viešojo, privataus, akademinio, neakademinio) įtraukimas, kai tai tikslinga ir įmanoma;
- visas komitetas turėtų turėti visą reikiamą patirtį, kvalifikaciją ir kompetenciją kandidatui įvertinti.

Bet kokios išimtys, taikomos tam tikroms pareigybėms, sutarčių rūšims arba konkrečioms disciplinoms turėtų būti aiškiai išdėstytos.

\_\_\_\_\_--

# UTENOS KOLEGIJOS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VALDYMO STRATEGIJOS (HRS4R)

## VEIKSMŲ PLANAS

2025-2027 m.

Veiksmas Ką numatome daryti?	GAP analizės principas	Įgyvendinimo laikotarpis (metai, ketvirtis)	Rezultatas
1 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir taikyti etikos bei mokslinių tyrimų sąžiningumą reglamentuojančius dokumentus.</b>	1 RAMSTIS. 1) Etika ir mokslinių tyrimų sąžiningumas (-/+)	2025 III ketv. pagal projekto “Utenos kolegijos tyrėjų potencialo stiprinimas ir karjeros patrauklumo didinimas“ (toliau - Tyrėjų projekto) tvarkaraštį	<p><b>1.1. Etikos dokumentai</b> – parengta mokslinių tyrimų etikos komiteto tvarka ir susiję dokumentai (bus rengiama projekte).</p> <p><b>1.2. Mokymai</b> – suorganizuoti mokslinių tyrimų etikos mokymai tyrėjams.</p> <p><b>1.3. Etiško DI naudojimo gairės</b> – aprašyta tvarka tyrimams, publikacijoms, studentų ir dėstytojų darbams.</p> <p><b>1.4. Etikos rekomendacijos</b> – Kolegijos svetainėje paskelbtos AEPKT rekomenduojamos gairės.</p>
2 Veiksmas. <b>Organizuoti diskusijas atvirojo mokslo klausimais, parengti, paskelbti ir įgyvendinti jo principus užtikrinančius dokumentus.</b>	3) Atvirasis mokslas (+/-)	2025 I-IV ketv. pagal Tyrėjų projekto tvarkaraštį	<p><b>2.1. Institucinė talpykla</b> – sukurta Kolegijos eLABA talpykla.</p> <p><b>2.2. Atvirų duomenų viešinimas</b> – priimti akademinės bendruomenės sprendimai dėl MTEP rezultatų ir akademinė publikacijų viešinimo galimybių bei pateikimo visuomenei populiaria kalba.</p>

			<p><b>2.3. Tyrėjų rezultatų sklaida</b> – kasmet (sausį/vasarį) organizuojami tyrėjų grupių darbų pristatymai Kolegijos mastu.</p> <p><b>2.4. Intelektinės nuosavybės apsauga</b> – parengta intelektinės nuosavybės apsaugos tvarka (rengiama projekte), atnaujinti Kolegijos teisės aktai: Mokslinės veiklos ir Leidybos nuostatai, Akademinės etikos kodeksas (dėl atviro duomenų skelbimo).</p>
3 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti lyčių lygybę užtikrinančius dokumentus.</b>	4) Lyčių lygybė (-/+)	2026 IV ketv.	<p><b>3.1. Lyčių lygybė</b> – atnaujinti Utenos kolegijos mokslinės veiklos nuostatai.</p> <p><b>3.2. Projektinė paraiška</b> – parengta paraiška instituciniams pokyčiams lyčių lygybės srityje.</p> <p><b>3.3. Lyčių lygybės planas</b> – parengtas Kolegijos lyčių lygybės planas.</p>
4 Veiksmas. <b>Organizuoti diskusijas, parengti ir įgyvendinti įvairovės principą užtikrinančius dokumentus.</b>	5) Įvairovės puoselėjimas (-/+)	2025 IV ketv.	<p><b>4.1. Tarptautiniai ryšiai</b> – Kolegijos interneto svetainėje sukurta skiltis įvairovės puoselėjimo pavyzdžiams viešinti.</p> <p><b>4.2. Strateginiai pokyčiai</b> – diskusijose aptartas poreikis įtraukti įvairovės ir įtraukties aspektus į Kolegijos TMTEP strategiją 2024–2029 m., veiklos programose ir ataskaitose įtraukti kriterijų, vertinančių įvairovės situaciją.</p> <p><b>4.3. Personalas ir skaidrumas</b> – peržiūrėtos dėstytojų atestavimo ir konkursų procedūros, siekiant užtikrinti lyčių lygybę ir skaidrumą.</p> <p><b>4.4. Mokymai ir vertinimas</b> – numatyti sistemingi įvairovės mokymai tyrėjams ir studentams, veiklos programose įtrauktas įvairovės vertinimo kriterijus.</p>

<p>5 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti tyrėjo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>6) Tyrėjas (-/+)</p>	<p>2026 II ketv.</p>	<p><b>5.1. Atnaujinti dokumentai</b> – papildytos Darbo tvarkos taisyklės, Dėstytojų darbo krūvio apskaitos tvarka, Mokslinės veiklos nuostatai bei parengta Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarka, užtikrinant tyrėjų atsakomybes, rezultatų sklaidą ir duomenų prieinamumą.</p> <p><b>5.2. Mokymai tyrėjams</b> – teikiama aktuali informacija ir organizuojami mokymai apie mokslinių tyrimų finansavimo mechanizmus.</p> <p><b>5.3. Tyrėjų pritraukimas</b> – išdiskutuoti ir priimti sprendimai dėl tyrėjų pritraukimo gamtos, technologijos, žemės ūkio ir kt. kryptyse bei prieigos prie šiuolaikinių tyrimų metodų ir duomenų bazių užtikrinimo.</p>
<p>6 Veiksmas. <b>Organizuoti diskusijas, parengti, paskelbti ir įgyvendinti laisvo tyrėjų judėjimo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>7) Laisvas tyrėjų judėjimas (-/+)</p>	<p>2025 -2027 I ketv.</p>	<p><b>6.1. Tyrimų pajėgumų stiprinimas pasinaudojant Erasmus+ galimybėmis</b> – išdiskutuoti ir priimti sprendimai dėl tyrimų pajėgumų stiprinimo per Erasmus+ vizitus.</p> <p><b>6.2. Atnaujinti dokumentai</b> – papildytos Erasmus+ dalyvavimo ir mobilumo organizavimo tvarkos, dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas, įdiegta virtualaus mobilumo politika.</p> <p><b>6.3. Mokymai tyrėjams</b> – kasmet organizuojami ar siūlomi mokymai apie MTEP projektinių paraiškų rengimą ir idėjų generavimą.</p> <p><b>6.4. Sėkmės istorijų viešinimas</b> – skelbiami mokslininkų ir dėstytojų pasiekimai per mobilumo programas.</p>

<p>7 Veiksmas. <b>Parengti, patikslinti, paskelbti ir įgyvendinti mokslinių tyrimų tvarumo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>8) Mokslinių tyrimų tvarumas (-/-)</p>	<p>2026 III ketv.</p>	<p><b>7.1. Tvari mokslinė veikla</b> – parengtos Utenos kolegijos mokslinių tyrimų tvarumo gairės arba papildyti Mokslinės veiklos nuostatai, įtvirtinantys Europos žaliojo kurso ir JT darnaus vystymosi principus.</p> <p><b>7.2. Ekologinis švietimas</b> – vykdomas akademinės bendruomenės švietimas ir diegiami inovatyvūs aplinkosaugos sprendimai.</p>
<p>8 Veiksmas. <b>Parengti, patikslinti, paskelbti ir įgyvendinti tyrėjų vertinimo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>2 RAMSTIS. 1) Tyrėjų vertinimas (-/+)</p>	<p>2025 IV ketv.</p>	<p><b>8. Tyrėjų vertinimas</b> – papildytas arba parengtas naujas dokumentas, nustatantis kokybinius rodiklius dėstytojų ir mokslo darbuotojų vertinime (MTEP rezultatų poveikis, tyrimų kokybė, bendradarbiavimas, atvirasis mokslas, judumo pripažinimas ir kt.).</p>
<p>9 Veiksmas. <b>Parengti, patikslinti, paskelbti ir įgyvendinti įdarbinimo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>2) Įdarbinimas (-/+)</p>	<p>2026 I ketv.</p>	<p><b>9.1. Darbo tvarkos atnaujinimas</b> – peržiūrėtos ir papildytos Utenos kolegijos darbo tvarkos taisyklės pagal „Įdarbinimo“ kriterijų.</p> <p><b>9.2. Atviro įdarbinimo politika</b> – parengtas naujas dokumentas, reglamentuojantis mokslo darbuotojų įdarbinimą (rengiama projekte).</p>
<p>10 Veiksmas. <b>Papildyti, paskelbti ir įgyvendinti atrankos principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>3) Atranka (-/+)</p>	<p>2025 IV ketv.</p>	<p><b>10.1. Skaidrios įdarbinimo procedūros</b> – papildyti Utenos kolegijos dokumentai, užtikrinant atviras ir nuopelnais grindžiamas dėstytojų bei mokslo darbuotojų atrankos procedūras.</p> <p><b>10.2. Mokymai atrankų objektyvumui gerinti</b> – kasmet organizuojami mokymai šališkumo mažinimui ir objektyvių atrankos procedūrų diegimui.</p>

<p>11 Veiksmas. <b>Sukurti tyrėjų karjeros sistemą, atnaujinti skatinimo sistemą ir įgyvendinti praktikoje.</b></p>	<p>4) Karjeros raida (-/-)</p>	<p>2025 IV ketv. - 2026 II ketv.</p>	<p><b>11.1. Tyrėjų karjeros sistema</b> – sukurta tyrėjų karjeros pradžios ir raidos sistema, atnaujinta jų skatinimo tvarka.</p> <p><b>11.2. Dokumentų atnaujinimas</b> – papildytas Dėstytojų atestavimo, vertinimo ir konkursų organizavimo tvarkos aprašo 1 priedas pagal GAP analizės 2.4 p. nuostatas.</p> <p><b>11.3. Bibliotekos informacija</b> – sistemingai teikiama informacija apie mokslo žurnalus, jų cituojamumą ir grobuoniškus leidinius.</p>
<p>12 Veiksmas. <b>Papildyti, paskelbti ir įgyvendinti darbo sąlygų, finansavimo ir darbo užmokesčio principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>3 RAMSTIS. 1) Darbo sąlygos, finansavimas ir darbo užmokestis (-/-)</p>	<p>2026 II ketv.</p>	<p><b>12. Atnaujinti dokumentai</b> – Utenos kolegijos lygių galimybių politika, įtvirtinant anoniminį skundų teikimą. Darbo tvarkos taisyklėse ir kituose dokumentuose nustatytos lanksčios darbo sąlygos, nuotolinio darbo galimybės, psichologinės gerovės užtikrinimas, tyrėjų su negalia teisių apsauga bei skaidri ir konfidenciali darbo sąlygų, įvertinimo ir diskriminacijos atvejų nagrinėjimo procedūra.</p>
<p>13 Veiksmas. <b>Papildyti, paskelbti ir įgyvendinti užimtumo stabilumo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>2) Užimtumo stabilumas (-/+)</p>	<p>2025 III - IV ketv.</p>	<p><b>13.1. Darbo laiko apskaita</b> – parengta mokslo darbuotojo darbo laiko apskaitos tvarka.</p> <p><b>13.2. Kasmetinis vertinimas</b> – patikslinta dėstytojų ir mokslo darbuotojų vertinimo tvarka, įtvirtintas jos privalomumas.</p> <p><b>13.3. Mokslinės veiklos vykdymo normų užtikrinimas</b> – nustatytas docento (30 %) ir lektoriaus (25 %) mokslinės veiklos vykdymo reikalavimas realiai įgyvendinamas kasmet.</p> <p><b>13.4. Profesinio tobulėjimo strategija</b> – sukurta ankstyvosios karjeros tyrėjų profesinio tobulėjimo</p>

			programa, sudarytos sąlygos pereiti į ilgalaikės darbo pozicijas, parengtos rekomendacijos dėl terminuotų ir neterminuotų sutarčių balanso.
14 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti sutartinių ir teisinių įsipareigojimų principą užtikrinančius dokumentus.</b>	3) Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai (-/+)	2026 I - III ketv.	<p><b>14.1. Mokslinių tyrimų duomenų valdymas</b> – parengta Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarka, užtikrinta laisva ir automatizuotai nuskaitoma tyrimų duomenų prieiga pagal LMT reikalavimus.</p> <p><b>14.2. Intelektinės nuosavybės apsauga</b> – rengiama Kolegijos intelektinės nuosavybės apsaugos tvarka.</p> <p><b>14.3. Informacijos prieinamumas</b> – sudarytas tyrėjams svarbių dokumentų sąrašas su aktyviomis nuorodomis.</p>
15 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti rezultatų sklaidos ir panaudojimo principą užtikrinančius dokumentus.</b>	4) Rezultatų sklaida ir panaudojimas (+/- )	2026 I - III ketv.  2025 III-IV ketv.	<p><b>14.1. (tas pats rezultatas, kaip 14 veiksmė) Nauji dokumentai</b> – parengta Mokslinių tyrimų duomenų valdymo tvarka, užtikrinanti laisvai prieinamus ir automatizuotai nuskaitomus metaduomenis, bei rengiama Kolegijos intelektinės nuosavybės apsaugos tvarka.</p> <p><b>15.2. Mokslinių rezultatų sklaida</b> – akademinėje bendruomenėje išdiskutuoti ir priimti sprendimai dėl Kolegijos tyrėjų mokslinių rezultatų viešinimo visuomenei suprantama kalba.</p> <p><i>Aptarta prie kitų principų, kad kai kurios mokslinės publikacijos turėtų būti pristatomos visuomenei kolegijos svetainėje, vietinėje spaudoje, radijo laidoje.</i></p>

<p>16 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti priežiūros ir mentorystės principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>4 RAMSTIS. 4) Priežiūra ir mentorystė (-/-)</p>	<p>2025 IV ketv.</p>	<p><b>16. Mokslinių komandų valdymo nuostatos.</b></p> <p>Kolegijos mokslinės veiklos nuostatuose ir kituose dokumentuose aprašyti mokslinių komandų valdymo principai, apimantys veiklos organizavimą, žmogiškųjų išteklių valdymą, santykius su mokslo vadovais ir vyresniųjų tyrėjų vaidmenį.</p> <p>Bus remiamasi: <a href="#">Programos „Marie Skłodowskos-Curie veiksmai“ priežiūros gaires; Tarybos rekomendaciją dėl Europos mokslinių tyrimų, inovacijų ir verslumo talentų pritraukimo iš išlaikymo Europos sistemos; Gaires dėl tyrėjų, kuriems gresia pavojus.</a></p>
<p>17 Veiksmas. <b>Atnaujinti, paskelbti ir įgyvendinti tęstinio profesinio tobulėjimo principą užtikrinančius dokumentus, organizuoti tikslines diskusijas.</b></p>	<p>3) Tęstinis profesinis tobulėjimas (-/+)</p>	<p>2025 -2027 I ketv.</p>	<p><b>17.1. Atnaujintas dėstytojų ir kitų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas</b> – įtvirtintos tęstinio profesinio tobulėjimo, mokymosi ir tyrimų rezultatų sklaidos nuostatos. <i>(atnaujinamas tas pats dokumentas, kaip nurodyta 6.2. p. 6 veiksmė).</i></p> <p><b>17.2. Diskusijos dėl mokymų</b> – aptartas mokymosi poreikis, Erasmus+ mainų įveiklinimas ir studentų įtraukimas.</p> <p><b>17.3. Tiksliniai vizitai</b> – organizuoti dėstytojų ir studentų vizitai į įmones, atsižvelgiant į GAP analizės 4.3 p. išvadas.</p> <p><b>17.4. Doktorantų stažuotės</b> – svarstytos galimybės neseniai apgynusiems doktorantams vykti į ilgesnės trukmės Erasmus+ tyrimų stažuotes.</p> <p><b>17.5. Tyrėjų stažuotės</b> – išanalizuotos praktinės stažuočių atnaujinimo galimybės Lietuvos įmonėse.</p>

<p>18 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti įvairių mokslinių tyrimų sričių karjerų vertinimo/ branginimo principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>1) Įvairių mokslinių tyrimų srities karjerų <u>vertinimas/branginimas</u> (-/-)</p>	<p>2025 III-IV ketv.- 2026 I-IV ketv.</p>	<p><b>18. Strateginis bendradarbiavimas</b> – katedrų lygmeniu suorganizuoti periodiniai tiksliniai dėstytojų ir studentų vizitai į strateginių partnerių įmones.</p>
<p>19 Veiksmas. <b>Parengti, paskelbti ir įgyvendinti karjeros raidos ir konsultacijų principą užtikrinančius dokumentus.</b></p>	<p>2) Karjeros raida ir konsultacijos (-/-)</p>	<p>2025 II ketv. pagal Tyrėjų projekto tvarkaraštį</p>	<p><b>19. Tyrėjų karjeros planavimas:</b></p> <p>19.1. suorganizuotos fokus grupių diskusijos su bendruomene dėl strategijos rengimo, individualių tyrėjų karjeros planų ir jų integravimo į Kolegijos dokumentus.</p> <p>19.2. Plėtojamos tyrėjų grupės, vidiniai projektai.</p>