

ПРЕРАБОТЕН ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ 2024-2026 год.

	Предложени действия	GAP принципи	Отговорно звено	Показатели/цели	Текущо състояние (Постигнато; В процес на изпълнение; предстои да бъде постигнато)
1.1.	Етични и професионални аспекти				
1.2.	Актуализиране на действащите вътрешни разпоредби на МУ-Варна относно финансирането на иновативни изследвания.	1. Свобода на научните изследвания	Отдел "Академична организация на клинични изпитвания", Отдел „Проектна дейност“, Академичен съвет	Изменения във вътрешните разпоредби за Фонд „Наука“ на МУ-Варна	Текущо: Вътрешните разпоредби се актуализират в отговор на националните изисквания, определени от Министерството на образованието и науката. Основните промени включват: корекция на финансирането на трудовата заетост от 40% на 35%, увеличение на финансирането за инфраструктурни проекти от 50 000 лв. на 80 000 лв. и повишаване на средствата за научни изследвания до 12 000 лв. Гласуването е насрочено за 13.12.2023 г. на заседание на Академичния съвет
1.3.	Актуализиране на действащите вътрешни разпоредби на МУ-Варна относно комерсиализацията и трансфера на резултати от научни изследвания.	8. Разпространение и използване на резултатите	Научноизследователски институт, Юридически отдел	Актуализирани вътрешни разпоредби относно комерсиализацията	Текущо: Ревизията е насочена към изясняване на процесите за управление на интелектуална собственост и усъвършенстване на механизмите за подкрепа на стартиращи компании и spin-off. Подобрили са и пътищата за сътрудничество с индустриите в рамките на текущото усилие. Актуализацията има за цел да максимизира въздействието на резултатите от научните изследвания.
1.4.	Създаване на отдел за технологичен трансфер и иновации.	8. Разпространение и експлоатация на резултатите	Научноизследователски институт, Юридически отдел и отдел "Човешки ресурси"	Създаден Отдел за технологичен трансфер	Постигнато: Отделът за технологичен трансфер и иновации (ОТТИ) е създаден на 20.04.2022 г., като значително подобрява възможностите на университета за управление и комерсиализация на научните резултати. ОТТИ прилага стратегии за управление на интелектуалната собственост, изгражда партньорства с индустрията и подпомага

					стартиращи компании. Отделът е признат като бързо развиващ се регионален център за технологичен трансфер според стратегическа оценка на ЕС.
1.5.	Предоставяне на обучения по управление на научни изследвания и предприемачество	8. Разпространение и експлоатация на резултатите	Отдел „Човешки ресурси“, Докторантско училище, Научноизследователск и институт	Брой проведени обучения и обратна връзка за удовлетвореност.	Текущо: Проведена е серия от структурирани тематични обучения, фокусирани върху правата върху интелектуалната собственост, технологичен трансфер и предприемачество. Примерите включват сесии за права върху интелектуална собственост (28.07.2022 г.), основи на технологичния трансфер (20.09.2022 г.), разширени теми в технологичния трансфер (15-16.12.2022 г.) и семинар за сътрудничество и комерсиализация (16-17.02.2024 г.). Тези обучения осигуряват на участниците необходимите инструменти за ефективно участие в процесите на технологичен трансфер и комерсиализация.
1.6.	Актуализиране на политиката за управление на данни и насоките за киберсигурност.	2. Етични принципи; 4. Професионално отношение; 7. Добра практика	Отдел „Информационни технологии“, Академичен съвет	Актуализираната политика за управление на данни е разпространена.	Постигнато: Политиката за управление на данни беше актуализирана, като включва стабилна рамка за киберсигурност, обхващаща политики за силни пароли, многофакторна автентикация, контрол на достъпа, криптиране на данни, редовно архивиране и обучения на служителите за киберзаплахи, както и план за реакция при инциденти. Тези мерки значително повишават устойчивостта на университета срещу киберзаплахи.

1.7.	Предоставяне на обучение по етика в научните изследвания.	2. Етични принципи	Отдел „Кариерно развитие“, Докторантско училище, Етична комисия	Програма за обучение, брой обучения, брой участници, обратна връзка относно удовлетвореността.	Постигнато: Всички докторанти са задължени да преминат курсове в онлайн платформата Blackboard. Курсовете включват правна рамка, регулираща докторантското обучение, методология на научните изследвания и етика на научните изследвания. Това гарантира, че студентите разбират етичните принципи и стандартите за научно поведение.
1.8.	Предоставяне на участие на чуждестранни рецензенти в процеса на оценяване в Университетското издателство на МУ-Варна.	3. Професионална отговорност	Университетско издателство	Брой чуждестранни рецензенти, ангажирани в рецензирането на ръкописи.	Постигнато: Включени са утвърдени чуждестранни рецензенти, сред които експерти от институции като Университета в Тексас, Университета в Парма, Erasmus MC Sophia Children's Hospital и други. Тяхното участие обогатява качеството и достоверността на научните списания на МУ-Варна.
1.9.	Разработване на документ за политика за равни възможности.	10. Недискриминация; 27. Равенство между половете; 34. Жалби/обжалвания	Научноизследователски институт, Юридически отдел, Академичен съвет, Общо събрание	Създаден документ за политика за равни възможности.	Постигнато: Политиката е приета на 03.04.2023 г., публично достъпна и се прилага за всички членове на университетската общност. Тя определя принципи като недискриминация, равен достъп, приобщаване, стратегии за прилагане и мониторинг, както и процедури за разглеждане на жалби, свързани с дискриминация или тормоз.
1.10.	Създаване на институцията омбудсман.	34. Жалби/обжалвания	Научноизследователски институт, Юридически отдел, Човешки ресурси, Академичен съвет, Общо събрание	Учредена институция омбудсман, назначена позиция и интегрирана процедура за разрешаване на конфликти.	Постигнато: Институцията е създадена на 07.03.2024 г., предоставяйки независим и конфиденциален механизъм за разрешаване на конфликти. Омбудсманът разглежда широк спектър от въпроси – от академични спорове до административни затруднения, като допринася за изграждането на подкрепяща и отзивчива университетска среда.

1.11.	Актуализиране на Директивата за атестация на изследователите в МУ-Варна по отношение на съпоставими критерии за професионално развитие и оценка на постдокторантите.	11. Системи за оценка/атестация; 28. Кариерно развитие	Отдел „Управление на качеството и акредитация“, Човешки ресурси, Кариерно развитие, Юридически отдел, Академичен съвет	Актуализирана Директива за атестация в съответствие с Хартата и Кодекса.	Предстои постигане: Не са направени промени след предходното подаване. Настоящите атестационни карти се регулират от Закона за висшето образование и се прилагат изключително за периодичната атестация на преподавателския състав. Необходими са допълнителни актуализации за включване на други групи изследователи.
	Подбор и назначаване				
2.1.	Включване на външни оценители в процеса на подбор в МУ-Варна.	14. Подбор (Кодекс); 10. Недискриминация	Отдел "Кариерно развитие", Юридически отдел, Академичен съвет	Актуализирани вътрешни разпоредби за развитие на академичния състав, които включват външни оценители.	Предстои постигане: Регулаторни ограничения, наложени от Националния център за информация и документация (НАЦИД), ограничават прякото включване на чуждестранни оценители. МУ-Варна изследва алтернативни подходи, като консултативни роли, за да включи международни перспективи в рамките на регулаторните ограничения.
2.2.	Разширяване на практиката за публикуване на обяви за изследователи на уебсайта на EURAXESS и други подобни платформи.	13. Подбор (Кодекс); 15. Прозрачност (Кодекс)	Отдел „Човешки ресурси“	Прилагане на публикуване на изследователски позиции на EURAXESS и други платформи.	Постигнато: МУ-Варна активно публикува свободни позиции на EURAXESS, включително наскоро обявени постдокторски позиции (напр. референтни номера за работни места 128428, 100037, 69180, 69185). Тази практика е в съответствие с ангажимента на университета за прозрачност и международен подбор.
2.3.	Превод на вътрешни разпоредби на английски език..	13. Подбор (Кодекс); 15. Прозрачност (Кодекс)	Отдел „Кариерно развитие“	Двуетични вътрешни разпоредби, публикувани на уебсайта на МУ-Варна.	В процес на изпълнение: Основни вътрешни разпоредби, като тези за комерсиализация, атестация, етика и интелектуална собственост, са преведени на английски език и са налични на уебсайта на МУ-Варна. Тази текуща дейност подкрепя прозрачността и международното ангажиране.

2.4.	Синхронизиране на разпоредбите на МУ-Варна за развитие на академичния състав с политиката OTM-R.	16. Оценка на заслугите (Кодекс); 17. Разнообразие в CV-та (Кодекс); 18. Признаване на мобилността (Кодекс); 19. Признаване на квалификациите (Кодекс); 20. Старшинство (Кодекс)	Отдел „Кариерно развитие“, Юридически отдел, Академичен съвет	Актуализирани разпоредби за развитие на академичния състав, синхронизирани с политиката OTM-R.	Предстои постигане: Процесът на атестация на МУ-Варна ще включва признаване на мобилност, многоизмерни кариери, микро-квалификации, иновации, патенти и обществената ангажираност, съобразени с модерното академично кариерно развитие.
2.5.	Изследване на използването на ИТ инструмент за проследяване на кариерното развитие.	Като споменатите горе	Отдел “Информационно осигуряване и технологии”	Разработен цифров шаблон за проследяване на индивидуалното кариерно развитие.	Постигнато: МУ-Варна е внедрил нов ИТ инструмент за управление на обучението и кариерното развитие на докторантски програми, финансиран по проект на ЕС. Инструментът подпомага проследяването на кариерата, администрирането и интеграцията с академичните досиета. Обученията за използването на този инструмент продължават.
2.6.	Изследване и оценка на националните и институционалните политики за предлагане на постдокторски назначения. Определяне на общи принципи, свързани с постдокторските назначения, в съответствие с Хартата и Кодекса.	21. Постдокторски назначения (Кодекс)	Отдел „Човешки ресурси“, Отдел „Кариерно развитие“, Юридически отдел, Академичен съвет	Актуализирана политика за предлагане на постдокторски назначения в съответствие с националното законодателство и категориите на EURAXESS.	Постигнато: Политиката на МУ-Варна признава разнообразието от източници на финансиране за постдокторски проекти, включително международно, национално и локално финансиране. Политиката е довела до назначаването на 86 нови постдокторски изследователи по различни проекти през последните две години.

2.7.	Разработване на длъжностна характеристика за постдокторантска позиция.	21. Постдокторантски назначения (Кодекс)	Отдел „Човешки ресурси“, Отдел „Кариерно развитие“, Юридически отдел, Академичен съвет	Изготвяне на длъжностна характеристика за постдокторантска позиция.	Постигнато: Подробни длъжностни характеристики за постдокторантски позиции, включително отговорности, квалификации и подробности за кандидатстване, са публикувани в EURAXESS (напр. референтни номера за работни места 100037, 69180, 69185). Тази практика има за цел да подобри изследователските умения и академичните квалификации чрез задълбочено изследване и участие в общността.
	Условия на труд и социално осигуряване				
3.1.	Разработване на стратегия за кариерното развитие на изследователите на МУ-Варна за периода 2022-2026.	22. Признаване на професията; 23. Научна среда; 24. Условия на труд; 28. Кариерно развитие	Работна група от представители на отделите „Човешки ресурси“, „Кариерно развитие“, академичен състав, Академичен съвет	Правилник	Предстои постигане: С промяната в ръководството на университета и новия Ректор, стратегията е в процес на преразглеждане, за да се синхронизира с визията на новото ръководство. Текущите програми се преразглеждат, като може да бъдат въведени нови инициативи за подкрепа на кариерното развитие на изследователите.
3.2.	Актуализиране на правилата за вътрешния трудов ред по отношение на: - служебен отпуск по време на мобилност, - въвеждане на „домашен офис“ (телеработа) и гъвкаво работно време, особено в контекста на настоящата пандемична обстановка от COVID.	24. Условия на труд; 29. Стойността на мобилността	Отдел „Човешки ресурси“	Актуализирани вътрешни трудови разпоредби.	Постигнато: Нова заповед (Р-100-819/23.11.23) от Ректора предоставя насоки относно мобилността на персонала, включително организация на пътувания, разходи и временни назначения. Въведени са разпоредби за телеработа и гъвкаво работно време, адаптирани към постпандемичната среда.

3.3.	Въвеждане на възнаграждение за ръководство на докторски дисертации.	26. Финансиране и заплати; 37. Надзорни и управленски задължения; 40. Надзор	Отдел „Човешки ресурси“, Отдел „Кариерно развитие“	Актуализирани вътрешни правила за възнаграждения.	Промените във възнагражденията се влияят косвено от корекции на финансиране от източници като „Фонд „Наука““ и „Фонд за научни изследвания“ на Министерството на образованието и науката. МУВ съгласува своите стратегии за компенсация с тези финансови структури, за да подпомогне адекватно надзора на докторантурата.
3.4.	Преразглеждане на вътрешните правила, регулиращи работното натоварване в научната и преподавателската дейност, в светлината на новия статус на МУ-Варна като „Изследователски университет“.	24. Условия на труд; 28. Кариерно развитие; 33. Преподаване	Отдел „Човешки ресурси“, Дирекция „Учебна дейност“, Научноизследователски институт	Актуализирани описания на длъжностите, отразяващи частта от работното време, посветена на научната дейност.	В процес на изпълнение: В момента се разглеждат корекции, които да балансират преподавателските и изследователските натоварвания. Ректорът е разрешил гъвкаво работно време, а преподавателите могат да вземат одобрени дни отпуска. Въпреки това, формални разпоредби за намаляване на преподавателското натоварване в полза на изследванията все още не са установени.
3.5.	Създаване на компания в МУ-Варна за икономическата реализация на резултатите от научни изследвания и интелектуална собственост.	31. Права на интелектуална собственост; 32. Съавторство	Научноизследователски институт, Отдел за технологичен трансфер и иновации, Юридически отдел	Създадена компания.	В процес на изпълнение: „Конкурс за вътрешни проекти на МУ-Варна за приложни научни изследвания и иновации (MUVE-TEAM)“ насърчава създаването на spin-off компании. Очаква се, че тринадесет проекта по тази инициатива ще стимулират иновациите и патентоването, като започнат през април 2024 г. и приключат през септември 2025 г.
3.6.	Инициране на преразглеждане на вътрешни разпоредби с фокус върху лицензионните споразумения, свързани с резултатите,	31. Права на интелектуална собственост; 32. Съавторство	Научноизследователски институт, Отдел за технологичен трансфер и иновации, Юридически отдел	Актуализирани вътрешни разпоредби (напр. Правилник за комерсиализация, управление на	В процес на изпълнение: По време на инициативата MUVE-TEAM, бизнес професионалисти участваха в оценките на проектите (16-17 февруари), което показва започването на създаване на споразумения, свързани с резултатите. Това сътрудничество привежда изследванията в съответствие с

	произведени в партньорство с бизнеса.			интелектуална собственост).	жизнеспособността на пазара и бизнес стратегиите, като цели да улесни пътищата за комерсиализация.
	Обучение и развитие				
4.1.	Осигуряване на обучение по менторство в научна и академична среда за изследователи от ниво R2-R4.	36. Взаимоотношения с ръководители; 37. Надзорни и управленски задължения	Отдел „Човешки ресурси“, Отдел „Кариерно развитие“	Брой обучения, брой обучени участници, обратна връзка от участниците.	Постигнато: На 22.09.2023 г. беше проведено двудневно следдипломно педагогическо обучение, водено от проф. Тончева, със специален фокус върху подобряване на уменията за менторство. Обучението е преминато от 47 участници и е насочено към засилване на способността на изследователите да ръководят колеги, като по този начин се подобрява академичната среда в университета.
4.2.	Разработване на стратегия за взаимоотношения между бизнеса и университета.	38. Продължаващо професионално развитие	Отдел за технологичен трансфер и иновации на Научноизследователския институт	Правилник	В процес на изпълнение: На този етап бизнес професионалисти участваха в оценката на 13 иновативни проекта в рамките на инициативата MUVE-TEAM на 16.02.2024. Тази стратегия интегрира бизнес перспективи в оценката на изследванията, като подготвя основата за бъдещи споразумения за сътрудничество, управление на интелектуална собственост и комерсиализация.
4.3.	Осигуряване на обучение по технологичен трансфер и предприемачество.	38. Продължаващо професионално развитие	Отдел за технологичен трансфер и иновации на Научноизследователския институт, Отдел „Кариерно развитие“	Брой обучения, брой обучени участници, обратна връзка.	Постигнато: Беше изнесена ключова лекция от д-р Д. Дж. Наг, фокусирана върху трансфера на технологии и предприемачеството. Лекцията, която се записва и е достъпна онлайн, даде представа за комерсиализиране на изследванията и предостави на участниците предприемачески умения. Обучението продължава, като се набляга на практически стратегии за идентифициране на изследвания с търговски потенциал.

4.4.	Организиране на курсове за меки умения за докторанти и млади изследователи на годишна база.	38. Продължаващо професионално развитие	Докторантско училище	Брой обучения, брой обучени участници, обратна връзка.	В процес на изпълнение: Задължителни курсове по меки умения за докторанти включват „Техники за комуникация и умения за представяне“ и „Английски за академични цели“. Тези курсове, предоставяни чрез платформата Blackboard, подготвят студентите за ефективна комуникация и интеграция в международната изследователска общност.
------	---	---	----------------------	--	--

REVISED GANNT CHART

Предложени мерки	Статус	2022 Q1	2022 Q2	2022 Q3	2022 Q4	2023 Q1	2023 Q2	2023 Q3	2023 Q4	2024 Q1	2024 Q2	2024 Q3	2024 Q4	2025 Q1	2025 Q2	2025 Q3	2025 Q4	2026 Q1	2026 Q2	2026 Q3	2026 Q4
Етични и професионални аспекти																					
1.1. Актуализиране на текущите вътрешни разпоредби на МУ-Варна относно финансиранет	В процес на изпълнение																				
1.2. Актуализиране на текущите вътрешни разпоредби относно комерсиализацията и трансфера	В процес на изпълнение																				
1.3. Създаване на офис за технологичен трансфер и иновации	Постигнато																				
1.4. Обучение в управление на изследвания и предприемачество	В процесна изпълнение																				
1.5. Актуализиране на политиката за управление на данни и насоките за киберсигурност	Постигнато																				
1.6. Обучение по етика в научните изследвания	Постигнато																				
1.7. Чуждестранни рецензенти в Издателството на МУ-Варна	Постигнато																				
1.8. Документ за политика за равни възможности	Постигнато																				
1.9. Създадена институция за Омбудсман	Постигнато																				
1.10. Актуализирана директива за атестация на изследователи на МУ-Варна (Харта и Кодекс)	Предстои постигане																				
Подбор и назначаване																					
2.1. Включване на външни оценители в процеса на подбор в МУ-Варна	Предстои постигане																				
2.2. Публикуване на свободни позиции в EURAXESS	Постигнато																				
2.3. Превод на вътрешни разпоредби на английски език	В процесна изпълнение																				
2.4. Синхронизиране на разпоредбите на МУ-Варна за академичен състав с политиката OTM-R	Предстои постигане																				
2.5. ИТ инструмент за проследяване на кариерното развитие	Постигнато																				
2.6. Институционална политика за предлагане на постдокторски назначения	Постигнато																				
2.7. Описание на длъжността за постдокторска позиция	Постигнато																				
Условия на работа и социално осигуряване																					
3.1. Стратегия за кариерно развитие на изследователите в МУ-Варна	Предстои постигане																				
3.2. Трудови разпоредби във връзка с мобилността	Постигнато																				
3.3. Възнаграждение за ръководство на докторски дисертации	В процес на изпълнение																				
3.4. Регулране на преподавателското и изследователското натоварване	В процес на изпълнение																				
3.5. Създаване на spin-off компания	В процес на изпълнение																				
3.6. Споразумения, свързани с резултати, получени в партньорство с бизнеса	В процес на изпълнение																				
Обучение и развитие																					
4.1. Обучение по менторство за изследователи от ниво R2-R4	Постигнато																				
4.2. Стратегия за взаимоотношения между бизнеса и университета	В процес на изпълнение																				
4.3. Обучение по технологичен трансфер и предприемачество	Постигнато																				
4.4. Курсове за развитие на меки умения за докторанти	В процес на изпълнение																				