

ШАБЛОН 3 – ОТМ-R Контролен списък

Номер: 2021BG606909

Име на организацията, подложена на оценка: Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ (МУ-Варна)

Данни за контакт с организацията: гр. Варна, ул. „Марин Дринов“ 55 , пощенски код: 9002, България; телефон: +359 52677050

Дата на подаване: 25.03.2022

Дата на приемане на Хартата и Кодекса: 04.02.2021

Открито, прозрачно и базирано на заслуги набиране на персонал (ОТМ-R) Контролен списък

Предоставя се специфичен контролен списък за самооценка за Отворен, Прозрачен и Основаващ се на Заслуги Подбор на Персонал (ОТМ-R). Моля, докладвайте за степента на постижение, като също така предоставите подробности за използваните показатели и формата на измерване.

ОТМ-R контролен списък за организации					
	Отворен	Прозрачен	Основаващ се на Заслуги	отговор: ++ Да, напълно +/- Да, в значителна степен -/+ Да, частично -- Не	*Предложени показатели (или форма на измерване)
ОТМ-R система					
1. Публикували ли сме онлайн нашата ОТМ-R политика (на националния език и английски)?	x	x	x	+/+	Закон за развитие на Академичен Персонал в Република България

					https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/pravilnici%202021/act_on_development_acadStaff_022019.pdf - Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“ – Варна / Последна актуализация – изменен и допълнен на 28.01.2021 г., в сила от 28.01.2021 г. (Протокол № 14/28.01.2021 г.) https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf - Закон за насърчаване повишаването на научните проучвания https://www.mu-varna.bg/BG/ACRO/Pages/dokumenti-acro.aspx
2. Разполагаме ли с вътрешно ръководство, което определя ясни процедури и практики за ОТМ-R за всички видове длъжности?	x	x	x	+/-	- Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“; Последна актуализация – изменен и допълнен на 28.01.2021 г., в сила от 28.01.2021 г. (Протокол № 14/28.01.2021 г.) https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf - Правилник за институционалното прилагане на Кодекса за поведение на Европейската комисия за подбор на изследователи в Медицински университет – Варна, 2016 г. https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/en-pravilnici/Regulations-implementation-European%20Charter%20for%20Researchers.pdf
3. Всички участници в процеса достатъчно добре обучени ли са в областта на ОТМ-R?	x	x	x	+/-	Персоналът притежава познания за основните принципи в областта на ОТМ-R, а членовете на селекционните комисии са квалифицирани да извършват подбор по ОТМ-R. Във всяка процедура участват представители на отдел „Човешки ресурси“ и

					представител на правния отдел на МУ-Варна. Съществуват обучителни програми по ОТМ-Р за младши служители, например докторанти. Примери за проведени курсове: 1) „Управление на биомедицински изследвания по сложни въпроси в малки изследователски среди“; 2) „Възможности и програми за мобилност и развитие на докторанти, постдокторанти, дипломирани студенти и млади учени“. Предстои разработване на вътрешна образователна програма за по-старши академичен състав, ангажиран с подбора на изследователи в МУ-Варна.
4. Използваме ли (в достатъчна степен) електронни инструменти за подбор на персонал?	x	x		+/-	Правни документи и алгоритми са публикувани на уебсайта на МУ-Варна, за да информират и насочват кандидатите относно специфичните процедури за придобиване на научни степени и кандидатстване за академични длъжности. Насоките за назначаване на Научноизследователския институт предоставят подробна информация за процедурите по кандидатстване и назначаване за всяка конкретна научноизследователска позиция. Правилникът за развитие на академичния състав и акредитираните програми в МУ-Варна са публикувани на нашия уебсайт: https://www.mu-varna.bg/BG/Research/polezna-info-karieri https://www.mu-varna.bg/BG/AboutUs/Pages/%D0%9D%D0%B0-%D0%9C%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8.aspx Свободни позиции се обявяват на: - Сайт на МУ-Варна: https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Pages/konkursi.aspx - Държавен вестник: https://dv.parliament.bg/DVWeb/registerDV.faces, и - ежедневни вестници: https://sites.google.com/site/vestnicite/nacionalni-ezednevni Електронна платформа за онлайн кандидатстване за академични позиции и докторски програми е в процес на

					разработка в рамките на проекта „Създаване на мултидисциплинарна образователна среда за развитие на специалисти с интегрални компетенции в биомедицината и здравеопазването“. https://www.mu-varna.bg/BG/InternationalActivity/Pages/multidisciplinarna-sreda.aspx По време на COVID пандемията активно използвахме методи за онлайн комуникация в процеса на подбор, като платформите WebEx, Blackboard, телефонни конференции и други електронни инструменти, следвайки установените правила и разпоредби.
5. Разполагаме ли с система за контрол на качеството на OTM-R?	x	x	x	+/+	Документите за кандидатстване, подадени от кандидатите, се проверяват от Приемната комисия. Кандидатите се оценяват от научно жури, чиито членове се назначават за всяка конкретна процедура. Всеки член на научното жури представя рецензия/мнение относно кандидатурата на кандидатите. Информацията за всяка процедура се изпраща до Националния център за информация и документация към Министерството на образованието и науката, където се осигурява достъп и контрол на национално ниво. https://ras.nacid.bg/competitions Правилата и процедурите са публикувани на уебсайта на МУ-Варна: http://intra.mu-varna.bg/web/intranet/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%B4%D1%83%D1%80%D0%B8-%D0%B8-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%B3%D0%B8?inheritRedirect=trueThe%20successful%20candidates%20are%20approved%20by%20the%20Faculty%20and%20Academic%20Councils

					Одобрените кандидати се утвърждават от Факултетния и Академичния съвет.
6. Насърчава ли настоящата ни ОТМ-R политика външни кандидати да кандидатстват?	x	x	x	+/-	Свободните позиции за докторанти и академичен състав се публикуват в Държавен вестник, на уебсайта на Националния център за информация и документация, на уебсайта на МУ-Варна и в регионалното издание на националните ежедневници. Те са достъпни за всички, и всеки кандидат, който отговаря на критериите за съответната позиция, може да подаде заявление и да бъде избран въз основа на заслуги. Процедурите са отворени както за вътрешни, така и за външни за МУ-Варна кандидати. https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Pages/konkursi.aspx https://ras.nacid.bg/competitions https://dv.parliament.bg/DVWeb/registerDV.faces https://sites.google.com/site/vestnicite/nacionalni-ezednevni През последните години се наблюдава тенденция към увеличаване на дела на кандидатите извън организацията, като в момента техният дял в МУ-Варна е около 3,7%.
7. Съответства ли настоящата ни ОТМ-R политика на политиките за привличане на изследователи от чужбина?	x	x	x	+/-	Информацията за свободните позиции и политиката за подбор на персонал в МУ-Варна е публична и съответства на политиките на ЕС за привличане на най-квалифицираните и перспективни изследователи, но подадените кандидатури от чуждестранни кандидати все още са малко. В резултат на това делът на чуждестранните изследователи или на изследователите, идващи от чужбина (кандидатстващи или назначени), остава нисък в МУ-Варна, въпреки че броят им последователно нараства през последното десетилетие. Необходимо е повече позиции да бъдат обявявани на международни уебсайтове и платформи за подбор на изследователи. Всички свободни позиции следва да бъдат публикувани в EURAXESS. Очакваните промени в националните политики за стимулиране на научните изследвания и иновации ще допринесат за увеличаване на броя на българските и чуждестранни изследователи, идващи в МУ-Варна. В момента те представляват около 1,5% от всички изследователи в университета.
8. Съответства ли настоящата ни ОТМ-R политика на политиките за привличане на слабо представени групи?	x	x	x	+/-	Разпоредбите на Закона за защита от дискриминация се спазват в МУ-Варна. Университетът осигурява равни права за всички кандидати и всички свои изследователи – равни възможности и

					равенство между половете.
9. Съответства ли настоящата ни ОТМ-R политика на политиките за осигуряване на атрактивни условия на труд за изследователите?	x	x	x	+/-	МУВ предлага атрактивна работна среда за своите изследователи, осигуряваща достъп до съвременна изследователска инфраструктура, включително клинични условия за развитие на изследвания и иновации. Изследователският институт предоставя експертиза и насоки, достъп до научни лаборатории, вивариум, инструменти и изследователски платформи. Стимулират се програми за мобилност, обучения и участие в научни събития, предоставя се подкрепа за отворено публикуване. С решение на Академичния съвет на МУВ от 22.02.2016 г. (Протокол № 59 / 22.02.2016 г.) са приети Правилник за управление на интелектуалната собственост, Правилник за институционално прилагане на Кодекса за поведение на ЕК при наемане на изследователи, Правилник за комерсиализация и трансфер на резултати от научни изследвания в МУВ. https://www.mu-varna.bg/BG/dokumenti-acro С решение на Академичния съвет от 03.12.2021г (Протокол №37/ АС, се приема <u>Методика за разпределение на средствата</u> за допълнителни възнаграждения за авторство и съавторство на научни публикации в списания, реферирани или индексирани в световни бази данни. Ние се стремим да акцентираме върху възможностите за работа на непълно работно време, събота и гъвкаво работно време за изследователите на МУВ в нашия план за действие, за да бъде в съответствие с С&С и принципите на политиката на ОТМ-R. Те, заедно с наскоро въведената работа в "домашен офис" по отношение на пандемията на COVID, ще подобрят съответствието и баланса между работата и семейния живот за изследователите на МУВ и допълнително ще повишат привлекателността на университета за кандидати извън организацията.
10. Разполагаме ли със средства за наблюдение дали най-подходящите изследователи кандидатстват?				+/-	Подборът на кандидатите се извършва от научни комисии, които включват вътрешни и външни за МУ-Варна членове. Тези комисии се избират сред национално одобрен набор от изтъкнати учени от същата научна област, въз основа на предложенията от отдела, обявяващ свободната длъжност, и одобрени от факултетните съвети. Има архив с документация на всички процедури за академичните длъжности в МУВ.

					Свободните позиции се обявяват публично и всеки потенциално заинтересован кандидат може да кандидатства. Няма средства за контрол дали кандидатстват най-подходящите кандидати, но имаме процедури, за да гарантираме, че най-подходящите кандидати сред кандидатите са избрани в съответствие с националните разпоредби и в съответствие с тези на принципите C&C и OTM-R, които са приети в МУВ. Нашата цел е да променим вътрешните процедури и разпоредби, така че всички принципи на C&C и OTM-R да бъдат изпълнени в МУВ. https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Pages/Degrees.aspx
Етап на обявяване на позиции и кандидатстване					
11. Разполагаме ли с ясни насоки или шаблони (напр. EURAXESS) за обявяване на позиции?	x	x		+/+	<i>Обявите за академични и научни длъжности са стандартизирани със спецификация на областта на висшето образование, професионалното направление, специалността, факултета, катедрата и учебния сектор. Посочват се и допълнителни изисквания, ако има такива. Насоките са в съответствие със Закона за развитието на академичния състав в Република България и с вътрешните разпоредби на МУ-Варна. Същият шаблон се използва и при публикуване на обяви за работа на английски език.</i> https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Pages/konkursi.aspx https://www.mu-varna.bg/BG/AboutUs/Pages/transten-job.aspx
12. Включваме ли в обявите за работа препратки/връзки към всички елементи, предвидени в съответния раздел на наръчника?	x	x		+/+	Обявите за работа съдържат информация за: • институцията, която обявява свободните позиции • наименованието на длъжността, професионалното направление и специалността, началната дата и условията • профилите на кариерното развитие на потенциалните кандидати за изследователски позиции (R1-R4) с техните задължителни и изисквани компетенции • критериите за подбор, включително образование и професионален опит, както и подробности за процедурата • брой налични свободни позиции • работните условия и мястото на работа • възможностите за професионално развитие • процедурата за кандидатстване и крайните срокове • данни за контакт

					Кандидатите могат да намерят цялата информация за работното място и персонала, научноизследователската дейност и други детайли на звеното, обявяващо свободната позиция, на уебсайта на МУ-Варна на български и английски език, който се актуализира непрекъснато и предоставя изключително подробна информация. https:// www.mu-varna.bg https:// www.mu-varna.bg/EN
13. Използваме ли напълно платформата EURAXESS, за да гарантираме, че нашите научноизследователски свободни позиции достигат до по-широка аудитория?	x	x		-/-	<i>В момента не публикуваме обяви за работа в EURAXESS, но планираме да регламентираме този процес по време на преразглеждането на вътрешните процедури. Въпреки това, другите ни канали за обявяване на свободни позиции позволяват на потенциални външни кандидати да бъдат информирани и да кандидатстват, което доведе до назначаването на нови изследователи от чужбина през последните две години. Кандидатите, владеещи български език, както извън МУ-Варна, така и от чужбина, имат достъп до всички обяви за свободни позиции и съответната информация чрез установените информационни канали.</i> https:// w w .mu-varna.bg/BG/AboutUs/Pages/transten-job.aspx
14. Използваме ли други инструменти за обявяване на свободни позиции?	x	x		-/+	Академичните и научноизследователските свободни позиции се публикуват в Държавен вестник, на уебсайта на МУ-Варна, в регионалното издание на националния ежедневен вестник и в Националния център за информация и документация. Напоследък възприехме политика за използване и на други инструменти за обявяване на работни позиции, като EURAXESS и ResearchGate, а особено в условията на COVID пандемията – и социални мрежи (Facebook, LinkedIn и др.). Планираме да започнем редовно публикуване в EURAXESS и научноизследователски мрежи, като тези промени ще бъдат включени във вътрешните процедури за подбор на персонал в МУ-Варна.
15. Ограничаваме ли до минимум административната тежест за кандидата?	x			+/+	Административната тежест е сведена до минимум. Кандидатите не представят оригинални документи като доказателство за своята квалификация, а само заверени копия за достоверност. Всички придружаващи документи могат да бъдат подадени по електронен път. В МУ-Варна е в процес на разработка платформа за електронно подаване на всички необходими документи за кандидатстване.

					Процедурата за признаване на квалификациите на чуждестранни кандидати е определена в: ● Раздел VII – Процедура за признаване на докторски и доктор на науките степени, придобити в чужбина ● Раздел V – Процедура за заемане на академичните длъжности главен асистент, доцент и професор от лица, които са придобили съответните длъжности в други висши учебни заведения или научни организации Тези процедури са регламентирани в Правилника за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“, последна актуализация – изменен и допълнен на 28.01.2021 г., в сила от 28.01.2021 г. (Протокол № 14/28.01.2021). https://www.mu-varna.bg/BG/Research/normativni-dokumenti-karieri https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf Всички кандидати получават писмо (лично или по електронна поща), с което се уведомяват дали са допуснати или не до участие в конкурса, въз основа на подадения пакет от документи и съответствието им с изискванията за позицията. В писмото се посочват всички следващи етапи на процедурата. Тази процедура е регламентирана в Правилника за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“, последна актуализация – изменен и допълнен на 28.01.2021 г., в сила от 28.01.2021 г. (Протокол № 14/28.01.2021), Член 4, ал. 6. https://www.mu-varna.bg/BG/Изследвания/Документи/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf
Етап на подбор и оценяване					
16. Разполагаме ли с ясни правила, регулиращи назначаването на селекционните комисии?		x	x	+/-	Както е описано по-горе, съществуват ясни правила за състава на селекционните комисии, посочени в националното законодателство и институционалните разпоредби. Комисиите/научните журита се назначават след одобрение от Факултетните съвети и въз основа на заповед на ректора на МУ-Варна за участие в научното жури (за представяне на рецензия или на писмено мнение, основано на доказателства). Външните членове подписват договор с МУ-Варна за изпълнение на услуга.

					Членовете на журито получават възнаграждение, като плащанията се определят с решение на Академичния съвет (заповед № R-100-173 / 23.06.2011) и във Вътрешните правила за възнагражденията на персонала на МУ-Варна. Всички тези разпоредби се спазват стриктно във всички процедури по назначаване в МУ-Варна, и не сме получавали оплаквания по този въпрос от неуспешни кандидати през последните 5 години. 100% от всички научни комисии са били съставени в съответствие с тези принципи.
17. Разполагаме ли с ясни правила относно състава на селекционните комисии?		x	x	+/+	Комисиите/научните журита се състоят от членове, които декларират липса на конфликт на интереси и взетите решения са обективни и основани на доказателства. Комисиите се състоят от най-малко пет члена, както вътрешни, така и външни за МУ-Варна, с кариера и професорска степен в професионалното направление на конкретния конкурс, регистрирани в Регистъра на академичния състав и защитените дисертации на Националния център за информация и документация. Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“; последна актуализация – изменен и допълнен на 28.01.2021 г., в сила от 28.01.2021 г. (Протокол № 14/28.01.2021) – Член 4, Член 5, Член 6: https://www.mu-varna.bg/BG/Изследвания/Документи/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf https://www.mu-varna.bg/BG/Research/normativni-dokumenti-karieri

18. Съставени ли са комисии с достатъчно балансиран пол?		x	x	+/-	GENDER RATIO OF THE SCIENTIFIC COMMITTEES AT MUV <table><thead><tr><th>YER</th><th>men</th><th>women</th></tr></thead><tbody><tr><td>2016</td><td>271</td><td>280</td></tr><tr><td>2017</td><td>222</td><td>250</td></tr><tr><td>2018</td><td>396</td><td>380</td></tr><tr><td>2019</td><td>245</td><td>359</td></tr><tr><td>2020</td><td>307</td><td>477</td></tr></tbody></table> Съставът на научните комисии включва изследователи с професорска степен от двата пола - мъже и жени. Балансът между половете, макар и не изрично споменат в нормативните документи, се взема предвид по подразбиране и като традиция в българските академични и изследователски среди, когато е възможно. Анализите на баланса между половете в назначените от МУ-Варна научни журита през годините показват лека преобладаваща тенденция в полза на жените, което също отразява пола в самата институция. Нашата цел е да разработим собствен документ за Политика за равни възможности, в който ще бъдат включени тези аспекти, свързани с HRS4R.	YER	men	women	2016	271	280	2017	222	250	2018	396	380	2019	245	359	2020	307	477
YER	men	women																					
2016	271	280																					
2017	222	250																					
2018	396	380																					
2019	245	359																					
2020	307	477																					
19. Разполагаме ли с ясни насоки за селекционните комисии, които помагат да се оценява „заслугата“ по начин, който води до избора на най-подходящия кандидат?			x	+/-	Съществуват ясни писмени насоки относно правилата за избор на научни комисии, описани в Закона за развитието на академичния състав в Република България, в Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България и в Правилника за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“.																		

					https://www.mu-varna.bg/BG/Изследвания/Документи/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf https://www.mu-varna.bg/BG/Research/normativni-dokumenti-karieri
Етап на назначаване					
20. Информираме ли всички кандидати в края на процеса на подбор?		x		+/+	В съответствие със Закона за развитието на академичния състав в Република България, всички кандидати се информират дали са одобрени или не за научната позиция, за която са кандидатствали. В края на процедурата кандидатите, както успешните, така и тези, които не са били одобрени или не са преминали изпитите, се информират с писмено уведомление за резултата от конкурса, чрез писмо по пощата, в сроковете, посочени в писмените указания. https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/pravilnici%202021/act_on_development_acadStaff_022019.pdf Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“, чл. 120, ал. 4, чл. 132, ал. 4, чл. 144, ал. 5: https://www.mu-varna.bg/BG/Изследвания/Документи/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf
21. Предоставяме ли адекватна обратна връзка на интервюираните кандидати?		x		+/-	Всеки кандидат получава писмено уведомление за резултата от конкурса, като предоставяме обща обратна връзка и подробности относно представянето на кандидата на място, когато се извършва изпит, или по искане чрез други канали за комуникация, в случай на решения, основани на документи. Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“, чл. 120, ал. 4, чл. 132, ал. 4, чл. 144, ал. 5.

					https://www.mu-varna.bg/BG/Изследвания/Документи/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf
22. Разполагаме ли с подходящ механизъм за подаване на жалби?		x		-/+	Съгласно правилата за подбор на кандидатите: https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf Всеки кандидат има право да подаде писмена жалба относно решенията за назначаване и резултатите от процедурите. Жалбите се разглеждат от Ректора и правния отдел на университета (Правилник за развитие на академичния състав в Медицински университет „Проф. д-р П. Стоянов“, чл. 103, ал. 5). https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/EN_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A1.pdf Забележки относно решенията за назначаване и резултатите от процедурите не са били получавани през предходните години в МУ-Варна. Въпреки това, независима от университетското управление институция (напр. омбудсман) е предвидена в плана за действие, който предстои да бъде създаден, и тя ще има за цел да се занимава с жалби и да предоставя независими съвети на изследователи и кандидатите за изследователски позиции в МУ-Варна в съответствие с принципите на Хартата и Кодекса и политиката на OTM-R. Законът за развитието на академичния състав в Република България, Глава четвърта описва ролите на етичните комисии в това отношение. https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/pravilnici%202021/act_on_development_acadStaff_022019.pdf Етичната комисия в МУ-Варна действа в съответствие с гореспоменатия правен документ.

					https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/keni/Pravilnik_KENI_MUV_27.09.2018.pdf https://www.mu-varna.bg/BG/AboutUs/Documents/pravilnici%202018/81%20%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%2018.06.2018.pdf Планът за действие предвижда разработването на правила/процедура, описваща механизма за подаване на жалби.
Обща оценка					
23. Разполагаме ли с система за оценка дали OTM-R изпълнява своите цели?				+/-	<i>В МУ-Варна нямаме конкретна система за оценка на OTM-R, но чрез други правила и разпоредби на МУ-Варна можем да осъществяваме контрол.</i> https://www.mu-varna.bg/BG/AboutUs/Pages/pravilnici_MU-Varna.aspx <i>Закон за развитието на академичния състав в Република България</i> https://www.mu-varna.bg/BG/Research/Documents/pravilnici%202021/act_on_development_acadStaff_022019.pdf <i>Редовните анкети допринасят за получаване на обективна обратна връзка от нашите кандидати и академичен състав. Включването на академичния състав в ръководните органи на университета позволява своевременното обновяване на процедурите и правилата, когато е необходимо.</i>