

TEMPLATE 4: ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

Номер: 2021BG606909

Име на организацията: Медицински университет "Проф. д-р Параскев Стоянов" - Варна (МУВ)

Контакти на организацията: ул. "Марин Дринов" 55, Варна 9002, България;

Телефон: +359 52677050

ДАТА НА ПОДАВАНЕ:

1. ИНФОРМАЦИЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА

Моля, посочете ограничен брой от ключови показатели за вашата организация.

Показателите маркирани със * са задължителни.

ПЕРСОНАЛ & СТУДЕНТИ	Заетост на пълно работно време
Общ брой изследователи = персонал, асоциирани изследователи, стипендианти, редовни или задочни докторанти	*828+147=975
От тях колко са от други държави (напр. чужди граждани)	*12
От тях колко са с външно финансиране (напр. за колко от тях организацията е домакин)	*25
От тях колко са жени	*639
От тях колко са на ниво R3 или R4 = Изследователи с голяма степен на автономност, обикновено със статут на водещи изследователи или професори	*170+79=249
От тях колко са на ниво R2 = в повечето организации отговаря на ниво пост-докторанти	*193
От тях колко са на ниво R1 = в повечето организации отговаря на ниво докторанти	*533
Общ брой студенти (ако е приложимо)	6190
Общ брой на персонала (включително управляващият, административният, преподавателският и научно-изследователският персонал)	*1416
ФИНАНСИРАНЕ НА НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ (данни за последната фискална година)	€
Годишен бюджет на организацията	36 634 239
Средства, отпуснати целево от държавния бюджет за финансиране на присъщата на държавните висши училища научна или художественотворческа дейност (предвидени за научни изследвания)	252 051
Държавна субсидия за научна дейност, разпределяна на конкурсен принцип (предвидена за научни изследвания)	1 426 702

придобити на конкурсен принцип в съревнование с други организации – включително финансиране от ЕС)	
Годишно финансиране от частни неправителствени организации, с дейност насочена към научни изследвания	-
ПРОФИЛ НА ОРГАНИЗАЦИЯТА (кратко описание на вашата организация, максимум 100 думи)	
Медицински университет – Варна е един от най-модерните и високотехнологични университети в България. Тук учат студенти от близо 50 държави от целия свят, а дипломите са признати във всички европейски държави. В МУВ има 4 факултета, 1 колеж, 3 филиала, 9 центъра, Научноизследователски институт и вивариум. МУВ обучава студенти по 30 специалности в шест професионални направления. Обучението на докторанти се осъществява по 62 докторски програми в три области на висшето образование. Освен бакалавърски, магистърски и докторски степени на български език, се предлага обучение и в три чуждоезикови специалности. Университетът поддържа активни отношения с бизнеса и извършва научноизследователска дейност по множество проекти.	

2. СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ НА ТЕКУЩАТА ПРАКТИКА:

Моля, представете обзор на силните и слабите страни на настоящите политики и практика във организацията по отношение на четирите тематични направления на Хартата и Кодекса

Тематични направления на Хартата и Кодекса	СИЛНИ И СЛАБИ СТРАНИ
Етични и професионални принципи	Една от силните страни на МУВ е спазването на принципите за професионално и етично отношение. Научноизследователската дейност в МУВ се развива в приети от организацията приоритетни направления , пряко свързани със здравеопазването. МУВ създава Научноизследователски институт със структура съответна на приетите научни приоритети. Изследователите на МУВ разполагат със свобода на мисълта и научноизследователската си работа, но съществуването на научни направления с приоритетно проектно финансиране налага известни ограничения. Редица вътрешни разпоредби гарантират истинността на научните изследвания и провеждането им от учени, които притежават необходимата компетентност, недопускането на плагиатство и зачитането на интелектуалната собственост. Университетското издателство разполага със софтуер за плагиатство и използва метода на „двойно сляпо рецензиране“. Процедурите, прилагани от МУВ по отношение на проектната научноизследователска дейност, осигуряват обективна оценка и открито, прозрачно и стабилно финансово управление. Контролът се осъществява на различни етапи - от разработването на научните проекти до публикуване на резултатите. Всички научни изследвания подлежат на експертна оценка от Комисията по етика на научните изследвания (КЕНИ) към МУВ. КЕНИ работи за подобряване уменията на изследователските екипи за решаване на етичните дилеми в научноизследователската практика, разработва стандартни оперативни процедури, указания и

	формуляри за оценка на етичните аспекти на научните изследвания и добрата клинична практика. МУВ прилага „Политика при обработване на лични данни и тяхната защита“ от 16.07.2018 год.и има длъжностно лице, което отговаря на сигнали при нарушения на Закона за защита на личните данни. Сигнали за нередност или дискриминация се разглеждат от лица, оправомощени от представляващия организацията в зависимост от конкретния случай. МУВ планира да назначи независимо длъжностно лице (омбудсман/медиатор), което да контролира спазването на законните права и да защитава интереси на учените във връзка с подадени от тях жалби. МУВ води последователна политика за популяризация на резултатите от научните изследвания. Собственото университетско издателство издава 11 профилирани периодични научни списания с отворен достъп и реферирани в международни бази данни. МУВ основа собствена телевизия (MU-Vi.tv), регистрирана като обществена, която отразява цялостната дейност в университета. Експертните дейности на изследователи от МУВ, персонализирани профили в Google Scholar, споделени резултати в европейски бази данни и институционалното хранилище като част от портала DART Europe увеличават видимостта и гарантират откритост и достъпност на изследванията. Приетият План за изпълнение на стратегия за развитие на научните изследвания на МУВ за периода 2021–2025 г. предвижда засилване на връзките на науката с бизнеса и обществото, чрез реализиране на транслационни изследователски проекти. Създаден е Правилник за трансфер и комерсиализация на научните данни в МУВ и съответната позиция към НИМУВ и предстои откриването на Отдел за технологичен трансфер и иновации. Анализът за съответствие идентифицира като слабост липсата на ефективна финансова система за стимулиране за цялостните научни постижения, извън финансирането от безвъзмездни средства за научни изследвания. В тази връзка неотдавна Академичният съвет прие изменение на Вътрешните правила за работната заплата, като предвиди възможност за изплащане на допълнителни възнаграждения на служителите за авторство или съавторство на научни публикации в списания, реферирани или индексирани в световната база данни Web of Science. МУВ провежда политиката за работа в среда без дискриминация, в съответствие с Правилника за вътрешния трудов ред и Закона за защита от дискриминация. При конкурсите за работа критериите за оценка са професионалният опит и компетенции. Работната и образователна среда на МУВ благоприятства изследователи и студенти с различни нужди, осигурен е физически достъп до всички ресурси и инфраструктура, библиотеката разполага със станция за потребители със зрителни увреждания. В МУВ се прилага редовно атестиране на научно-преподавателския състав, съгласно Закона за висшето образование и Правилника за атестиране на академичния състав. Разбира се необходимостта от разработването на
--	--

	критерии и регулярна оценка на техническия персонал като част от научноизследователските екипи. Необходима е национална реформа, за да се гарантират равни възможности, оценка и кариерно развитие на изследователи от различни професионални области, работещи заедно в научноизследователските екипи на един университет.
Набиране и подбор на персонала	Набирането и подборът на изследователи на МУВ и назначаването на комисиите за подбор се регулира от националната и университетската правна рамка. Законът за развитието на академичния състав и свързаните с него документи налагат минимални национални изисквания за всяка научна длъжност. Подборът на персонал се извършва на конкурсна основа, въз основа на критерии и процедури, описани подробно в Закона за развитие на академичния състав в РБ и в правилниците за приложението му. Изследователите от категории R2-R4 се назначават на постоянни трудови договори. Само изследователите от категория R1 (асистенти и докторанти) се назначават на временни трудови договори. Връщането към изследователска и преподавателска кариера след продължително отсъствие поради отпуск за отглеждане на дете или поради здравословни причини при изследователите от категории R2-R4 се улеснява от договорните споразумения, подписани при наемането на кандидата. През 2021 г. ректорите на медицинските университети в България предложиха национални законови промени за улесняване на реинтеграцията на изследователите от R1 след дълъг отпуск, като предложиха срочните им трудови договори да бъдат удължени с периода на тяхното отсъствие. Положителен аспект за процедурите за подбор е, че всички позиции се обявяват и провеждат в съответствие с нормативната база, като се използват стандартни процедури и изисквания към кандидатите. Свободните работни места са специфични за съответната област на висшето образование, професионално направление, специалност, факултет, катедра и учебно-изследователски сектор. Всички кандидати за изследователски позиции в МУВ биват информирани относно това дали отговарят на минималните изисквания, посочени в конкурсната обява за длъжността. Всеки един кандидат получава писмено уведомление за резултата от конкурса. Процесът на подбор се основава на оценката на заслугите, като комбинация от образование и квалификации, научна продукция, опит в управлението на проекти и ръководството на докторанти. Прекъсванията в изследователската кариера или професионалното развитие на кандидата се признават и не се наказват. Могат да бъдат посочени допълнителни изисквания, като медицински следдипломни специализации. В пълно съответствие с Хартата и Кодекса изискването за стаж не е пречка за постъпване на нови кадри на всички академични нива. Всички вакантни позиции се публикуват в Държавен вестник, на сайта на МУВ, в регионално издание на национален ежедневник и в Националния център за информация и документация. Слабост е, че МУВ не публикува

	всички свободни позиции на специализираните в тази сфера сайтове - EURAXESS, Research Gate и т.н. Анализът за съответствие разкри, че международната и други видове мобилност на кандидатите не се оценяват като независим критерий. Освен това, признаването на „микроквалификациите“, опитът в други сектори, иновациите и патентоването би предоставило по-добри възможности за бъдещо лично развитие и кариера. Управленският капацитет е недооценен. В този смисъл в плана за действие ще бъдат включени мерки за подобряване на политиката на МУВ при набирането и подбора на научноизследователски кадри. Подкрепата за постдокторантски изследователи е една от целите на МУВ. Специално внимание се отделя на университетските програми, които подкрепят млади изследователи и тези в ранен етап от кариерата си. Слабост на регулаторната рамка е, че тя не регулира постдокторантската позиция и възможностите за кариера за тези изследователи. Професионалното развитие на постдокторантите в МУВ обикновено еволюира към заемане на длъжности асистент/старши асистент след конкурс за работа в съответствие с изискванията на Закона за развитие на академичния състав.
Условия на труд	Кодексът на труда, Законът за висшето образование, Колективният трудов договор и Правилникът за вътрешния трудов ред в МУВ регламентират трудовите договори на всички изследователи, работните часове, отпуските и болничните, както и максималния брой работни часове за седмица и за ден и предоставят възможност за съчетаване на отпуск по майчиност и отпуск за отглеждане на дете с работата, заетост на непълно работно време, ползването на служебен и творчески отпуск. Възможностите за въвеждане на гъвкаво работно време за изследователите и отдалечена работа/домашен офис е добре да бъдат по-пълно използвани. Нормативната уредба гарантира професионално признание на учените през целия жизнен път на тяхното кариерно развитие и дефинира ролите на учените от различни нива в структурата на МУВ съобразно квалификацията и компетентностите им. МУВ осигурява достъп до информация, финансиране чрез фондовете за научни изследвания и мобилности, до инфраструктура и други ресурси, вкл. и в рамките на изследователски мрежи и партньорства, и гарантира възнагражденията, социалното и пенсионно осигуряване. Известни пропуски са свързани с нерегулярното снабдяване с реагенти, консумативи и оборудване, причина за което са публичните търгове, съгласно националното законодателство. Служителите на срочен трудов договор и тези на постоянен са равнопоставени относно работните условия, достъпността до обучения и възможностите за безвъзмездно финансиране. МУВ осигурява условия на труд, гарантиращи здравето и безопасността на учените, както и работна среда, пригодена и за изследователи с увреждания, така че те да не се чувстват в неравностойно положение или дискриминирани. Финансирането, заплащането, социалните и здравните осигуровки осигуряват атрактивни условия за работа в МУВ. Ръстът на работните

	заплати в МУВ и размерите на допълнителните възнаграждения за придобити различни степени, специалности в системата на здравеопазването и други се определят с решение на Академичния съвет. Разработена е методика за определяне на възнагражденията за допълнително отработени часове. Изискването за преподавателски стаж е заложено като част от условията за кариерно израстване, съгласно ЗРАС РБ и правилниците за приложението му. МУВ въведе специализиран софтуер за мониторинг на процеса на преподаване в бакалавърските и магистърските програми. Налични са вътрешни стандарти, регламентиращи учебната натовареност за всяко едно ниво от академичния състав, като се взема под внимание и клиничната работа, а надхвърлянето на нормативите се заплаща допълнително. МУВ предоставя допълнителна възможност за финансова стабилност и кариерно развитие чрез сключването на трудови и граждански договори с научно-преподавателския състав за работа по различни програми и фондове. Недостатък е, че менторството не се заплаща. МУВ не третира системно наставничеството и настоящата практика на МУВ се основава на делегиране на отговорността за професионално развитие на ръководителя на съответната катедра. Има нужда от подобряване на настоящите разпоредби на МУВ по отношение на този въпрос. Атестирането взема предвид преподавателските дейности при оценяването на кариерния път. Една от слабостите е, че педагогическите умения не се оценяват специално. Не е регламентирано и съотношението между преподавателска и изследователска дейност за всеки изследовател. Научно-преподавателският състав на МУВ е представен във всички ръководни органи на университета и по този начин активно участва в определянето и постигането на стратегическите цели на институцията за изграждане и поддържане на добра работна среда. МУВ прилага Политика за равни възможности, която има за цел да осигури равно третиране на академичния, техническия и административния персонал, независимо от тяхната раса, пол, политически и лични възгледи. Съгласно вътрешния правилник, ректорът, деканите и ръководителите на катедри разглеждат жалбите на научни работници в съответствие с принципите на справедливост. Недостатък е, че няма независима институция (омбудсман), до която служителите да могат да отправят жалбите си независимо от ръководството на МУВ.
Обучение и развитие	Непрекъснатото професионално развитие и израстване на научноизследователския състав е една от приоритетните цели на МУВ. Отдел „Следдипломно обучение“ заедно с базите за практическо обучение осъществява специализации и продължаваща квалификация за над 100 различни специалности от клиничната практика и образование и по управление на научните изследвания, без ограничения за възраст или етап от кариерното развитие и независимо от вида на трудовия договор. Предлагат се обучения под формата на курсове, по индивидуални заявки, обучения по високоспециализирани дейности, за правоспособност, езикови умения и други, участие в програми за научен обмен и стипендии.

	Периодичните атестации гарантират строгото проследяване на кариерата на всеки един от академичния състав. Работата на всеки един служител от академичния състав се възлага от ръководителя на катедра и катедрен съвет и се отчита пред тях. Процедурите са ясно разписани и има механизми за обратна връзка (отчети, атестации). С изключение на менторството на докторанти и специализанти, в катедрите не е застъпена ролята на менторството по отношение на младите учени и постдокторантите, което да гарантира по-детайлно проследяване и кариерно обучение на академичния състав. Редица документи, приети от МУВ, подкрепят усилията за установяване на структурирана и регулярна връзка на изследователите, намиращи се в началото на своята кариера с научните ръководители и представителите на управлението на факултета. Следвайки своята цел за непрестанно професионално развитие на изследователите, университетът ежегодно организира и провежда научни конференции и форуми, регулярно кани световно признати и високо ценени специалисти като гост-лектори и популяризира изявите на сайта си, включително и чрез собствената телевизия MU-Vi-tv. Регулярно се извършва обследване на възможностите за участие на изследователите от МУВ в национални, европейски и международни конкурси, проекти и конференции. Селектираните предложения биват представени в регулярен информационен бюлетин, който се разпространява сред изследователите и е достъпен на сайта на МУВ, в раздел Научноизследователски институт и чрез който академичната общност се информира за предстоящи обучения и възможности за участие в тях. МУВ е в процес на разработване на стратегия за партньорство с бизнеса, която ще предостави още възможности за допълнителни обучения. Цялостната политика на МУВ в това направление допринася за развитието на човешкия потенциал и задържането на научноизследователските кадри в университета.
--	--

3. ДЕЙСТВИЯ

Планът за действие и Стратегията за развитие на човешките ресурси трябва да бъдат публикувани на лесно достъпно място на уеб страницата на организацията.

Моля представете уеб линк към уеб страницата (страниците), на която е представена стратегията за развитие на човешките ресурси:

*URL: <https://www.mu-varna.bg/BG/AboutUs/Pages/hrs4r.aspx>

Моля, попълнете обобщения списък на всички индивидуални действия, които трябва да бъдат предприети относно Стратегията за развитие на човешките ресурси за вашата организация, за да се обхванат слабите или силни страни определени в Анализа за съответствие.

Предложени ДЕЙСТВИЯ	Принцип(и) от Анализа за съответствие	Продължителност (триме сечие/сесия/месец)	Отговорно звено	Показател(и)/Цел(и)
Свободен текст – максимум 100 думи				
Етични и професионални принципи				
Актуализиране на действащите вътрешни разпоредби на МУВ относно финансирането на проекти за иновативни изследвания. Актуализиране на действащите вътрешни разпоредби на МУВ относно комерсиализацията и трансфера на резултати от изследвания и/или дейности на МУВ. Създаване на офис за трансфер на технологии и иновации към Научноизследователския институт, който да предоставя консултации по приложни знания и трансфер на технологии. Осигуряване обучение по управление на научните изследвания и предприемачество	1. Научна свобода 8. Разпространение и използване на резултатите	2022/Q3 2022/Q4 2022/Q2 2022/Q4	Отдел "Академична организация за клинични проучвания" с участието на представители на отдел "Проектна дейност", Академичен съвет (АС) Научноизследователски институт с помощта на отдел Юридически Отдел „Човешки ресурси“ с представители на Докторантско училище и Научноизследователски институт	Промени в правилника на Фонд Наука на МУВ и Вътрешни правила за проектната дейност на МУ-Варна Актуализиран Правилник за комерсиализация и трансфер на резултатите от научни изследвания и/или дейности на МУ. Създаден офис за трансфер на технологии и иновации Проведени обучения, обратна връзка за удовлетвореност
Актуализиране политиката за управление на данни и насоките за киберсигурността за изследователите. Осигуряване на обучение по етика на научните изследвания	4. Професионално отношение 2. Етични принципи 7. Добри практики в научните изследвания	2023/Q1 2022/Q4	Отдел "Информационно осигуряване и технологии", АС Отдел „Човешки ресурси“ с представители на Докторантско училище и КЕНИ	Политиката за управление на данни и насоките за киберсигурността за изследователите са актуализирани, одобрени и популяризирани сред изследователите на МУВ Програма за обучение, брой обучения и участници, обратна връзка за удовлетвореност

Обезпечаване на участието на чуждестранни учени в процеса на рецензиране за нуждите на Университетското издателство на МУВ	3. Професионална отговорност	2022/Q4 +	Университетско издателство	Брой чуждестранни рецензенти, участващи в процеса на рецензиране на изследователски ръкописи, изпратени в научни списания на МУВ.
Разработване на процедура за съответствие с критериите на Хоризонт Европа за подкрепа на принципите за равенство в научните изследвания и иновациите и провеждане на политика за регулиране на въпросите, свързани с различните форми на дискриминация. Разработване на процедура за независимо разследване на всеки докладван акт на дискриминация и учредяване на позиция за ролята (омбудсман/медиатор).	10. Без дискриминация 27. Равнопоставеност на половете 34. Оплаквания и жалби	2022/Q4 2023/Q2	Научноизследователски институт с помощта на отдел Юридически; АС, Общо събрание на МУВ	Документ за политиката за равни възможности. Създадена институция омбудсман чрез изменение в Правилника за дейността на МУВ. Назначено лице като омбудсман. Включване в политиката за равни възможности на процедура за разрешаване на конфликти и докладвани прояви на неравенство и дискриминация.
Актуализиране правилата за атестиране на изследователите на МУВ, с цел: - осигуряване на сравними критерии и равни възможности за професионално развитие и кариерно израстване на учените от различни професионални области - създаване на критерии за оценка на изследователи постдокторанти - въвеждане изискването за педагогическо обучение при атестацията на младите научни работници - генериране и прилагане на критерии за оценка на техническия персонал, участващ в научноизследователската работа и разработване на съответна процедура за оценка	11. Система за оценка 28. Кариерно израстване	2023/Q2	Отдел по Управление на качеството и акредитацията с представители от отдели "Кариерно развитие", "Човешки ресурси" и Юридически, АС	Актуализирана Инструкция за атестиране на академичния състав и преподавателите на МУВ в съответствие с Хартата и Кодекса Актуализирани формуляри за атестация на изследователите
Набиране и подбор на персонал				
Актуализиране на текущата политика на МУВ относно участието на представители на частния и публичния сектор и международни учени в процеса на оценяване и подбор.	14. Подбор (Кодекс) 10. Без дискриминация	2023/Q4	Отдел "Кариерно развитие" с помощта на отдел Юридически, АС	Актуализиран Правилник за развитието на академичния състав на Медицински университет – Варна в

				съответствие с Хартата и Кодекса.
Разширяване практиката за публикуване на свободни работни места за изследователи на интернет страницата на EURAXESS и други подобни платформи. Превод на вътрешните разпоредби на английски език	13. Набиране на учени (Кодекс) 15. Прозрачност (Кодекс)	2023/Q4 2022/Q2	Отдел "Човешки ресурси" Отдел "Кариерно развитие"	Изследователските позиции като правило се обявяват в EURAXESS Двуетични вътрешни правила Публикувани версии на вътрешните разпоредби на сайта на МУВ на английски език
Актуализиране на текущата политика на МУВ за оценка и кариерно развитие на академичния персонал, с оглед на: - мобилност; - многоизмерни кариери; - признаване на "микровалификации", иновации и патентоване; - обществена ангажираност;	16. Критерии за оценка (Кодекс) 17. Промени в хронологичния ред на автобиографиите (Кодекс) 18. Признаване на опита от мобилност (Кодекс) 19. Признаване на квалификациите (Кодекс) 20. Старшинство (Кодекс)	2023/Q2	Отдел "Кариерно развитие" с помощта на отдел Юридически, АС	Актуализиран Правилник за развитието на академичния състав на Медицински университет – Варна в съответствие с вътрешната политика за подбор на изследователи.
Проучване на възможността за използването на ИТ инструмент за проследяване на кариерното развитие	Като горните	2023/Q4	Отдел "Информационно осигуряване и технологии"	Разработен дигитален формуляр за индивидуално проследяване на кариерното развитие
Проучване и оценка на националната и актуализация на институционалната политика за предлагане на позиции за постдокторант Определяне на общи принципи, свързани с назначаването на постдокторанти в съответствие с Хартата и Кодекса.	21. Назначаване на постдокторанти (Кодекс)	2023/Q1 2023/Q2	Отдел "Човешки ресурси", съвместно с представители на отдел Юридически и Отдел "Кариерно развитие", АС	Актуализирана политика на МУВ за предлагане на постдокторски позиции в контекста на националното законодателство и в съответствие с категориите изследователи на EURAXESS (Правилник за развитието на академичния състав на Медицински университет – Варна) Изготвена длъжностна характеристика за позицията постдокторант. Увеличен брой назначени

				постдокторанти в МУВ
Условия на труд и социални осигуровки				
Разработване на Стратегия за развитие на изследователите на МУВ за периода 2022-2026 г.	22. Признаване на професията 23. Изследователска среда 24. Условия на труд 28. Кариерно израстване	2023/Q4	Работна група от представители на отдели "Човешки ресурси" и "Кариерно развитие" и съответния представител на факултета АС	Стратегия за развитието на изследователите в МУВ
Актуализиране на вътрешните разпоредби по отношение на: - служебен отпуск по време на мобилност - въвеждане на „домашен офис“ (дистанционна работа) и определяне на гъвкаво работно време в контекста на настоящата COVID пандемия.	24. Условия на труд 29. Оценяване на мобилността	2023/Q4	Отдел "Човешки ресурси"	Актуализиран Правилник за вътрешния трудов ред в МУВ
Въвеждане на възнаграждение за ръководство на докторанти.	26. Финансиране и заплати 37. Задължения на научните ръководители 40. Научно ръководство	2023/Q4	Отдел "Човешки ресурси", с представители на Отдел "Кариерно развитие"	Актуализирани Вътрешни правила за работната заплата.
С оглед новопридобития статут на МУВ като „Научноизследователски университет“, преразглеждане на вътрешните регламенти относно работното време за научни изследвания и преподаване.	24. Условия на труд 28. Кариерно израстване 33. Преподаване	2023/Q3	Отдел "Човешки ресурси", с участието на представители на Дирекция Учебна дейност и Научноизследователски институт на МУВ	Актуализирани длъжностни характеристики по отношение на дела на работното време, посветено на научните изследвания.
Създаване на търговско дружество към МУВ за целите на икономическата реализация на резултатите от научни изследвания и обектите на интелектуална собственост Инициране на ревизия на вътрешните разпоредби с акцент върху лицензионни споразумения относно резултати, постигнати в партньорство с бизнеса.	31. Защита на интелектуалната собственост 32. Съавторство	2023/Q2 2023/Q2	Изследователския институт на МУВ, Отдел за трансфер на технологии и иновации, с помощта на отдел Юридически	Основано търговско дружество. Осъвременена вътрешна правна рамка (Правилник за управление на интелектуалната собственост, Правилник за комерсиализация и трансфер на резултатите от научни изследвания и/или дейности на МУ или други по необходимост)
Обучение и развитие				

Осигуряване на обучение по наставничество в изследователска и академична среда за R2-R4 изследователи	36. Взаимоотношения с научните ръководители 37. Задължения на научните ръководители	2023/Q3 +	Отдел "Човешки ресурси", Отдел „Кариерно развитие“	Проведени обучения, брой обучени участници
Разработване на стратегия за взаимоотношенията на университета с бизнеса. Осигуряване на обучение по трансфер на технологии и предприемачество Организиране на ежегодни курсове за „меки“ умения за докторанти и млади изследователи	38. Продължаващо професионално развитие	2022/Q4 2022/Q4 + 2022/Q4 +	Отдел за трансфер на технологии и иновации към Изследователския институт Докторантско училище	Стратегия за взаимоотношенията на университета с бизнеса Проведени обучения, брой обучени участници, получена обратна връзка

Установяването на прозрачна политика за подбор на персонал е ключов елемент в стратегията на ЕС за развитие на човешките ресурси. Моля, също така да посочете как вашата организация ще използва инструментариума за открити, прозрачни и основани на постиженията процедури за подбор (ОПП) и как възнамерявате да приложите/вече прилагате принципите на ОПП. Въпреки че може да има някакво припокриване с редица действия, изброени по-горе, моля, напишете кратък коментар, който да демонстрира това изпълнение. Ако случаят е такъв, моля, да направите връзка между въпросника за ОПП и цялостния план за действие.

Като научноизследователски университет мисията на МУВ е, наред с обучението на медицински и управленски кадри за нуждите на здравеопазването и социалната сфера, да отговори на обществените потребности като развива фундаменталната и приложната изследователска дейност, иновации и нови технологии. При изпълнението на своята мисия Университетът се ръководи от следните основни ценности: устойчив трансфер на знания; осигуряване на стабилна среда за обучение и научна дейност; гарантиране на висококвалифицирани научен и преподавателски потенциал; достъпност и равнопоставеност; възможности за развитие; уважение на академичните традиции. Визията на Университета е да бъде национално признат лидер в академичното обучение и научните изследвания, със съществен принос за подобряване здравето на нацията, технологичния прогрес и качеството на живот.

Цялостната политика на МУВ и вътрешната нормативна уредба са в съответствие с националното законодателство, което до голяма степен гарантира спазване на основните принципи на Хартата и Кодекса:

- Закон за висшето образование (ЗВО)
- Закон за развитие на академичния състав в Република България (ЗРАСРБ)
- Правилник за прилагане на Закона за развитие на академичния състав в Република България
- Закон за насърчаване на научните изследвания
- Кодекс на труда (КТ)

● Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България 2017-2030 г.

За изпълнението на мисията си МУВ определя като ключов елемент подборът, задържането и развитието на научноизследователския човешки ресурс.

Обявите за свободни позиции са публични и достъпни в „Държавен вестник“ и на страницата на МУВ, те следват определен стандарт и информация, специфична за съответната област на висшето образование, професионалното направление, специалност, факултет, катедра и сектор, който обявява вакантната позиция. Свързаните насоки за кандидатстване са налични и достъпни. Законът за развитие на академичния състав въвежда минимални национални критерии за различните научни длъжности. Подборът и назначаването на изследователи се извършва чрез конкурс, въз основа на критерии и процедури, описани подробно и при оценяването на всеки един служител водещи са професионалният опит и компетентностите, а подборът се извършва единствено и само въз основа на критерии, пряко относими към научноизследователската и преподавателска дейност (подходящо образование, опит, квалификация, публикации и др.). В рамките на свой проект МУВ разработва собствена електронна платформа за онлайн кандидатстване за академични позиции и позиции за докторанти. Проектът предвижда и обучителен модул за учени от нива R3-R4, участващи в процеса на подбор и наемане на изследователи.

Националната и университетска правна рамка уреждат правилата за назначаване на комисии по избора. Съставът на комисиите е балансиран по пол, а критериите за избор на членовете са професионален опит и компетентност в научната област на конкурса.

При приключване на процедурата по кандидатстване кандидатите биват информирани за резултата.

Някои слабости по отношение на подбора и оценяването на кандидатите за научноизследователски позиции са свързани с критериите за подбор, например признаването на „микроквалификациите“ и на мобилностите. Планът за действие предвижда съответни промени във вътрешните разпоредби, както и прилагането на дългосрочна политика, която да стимулира мобилността на учените, продължаващата квалификация и наставничеството.

В МУВ се прилага редовно атестиране на научно-преподавателския състав, съгласно Закона за висшето образование и Правилника за атестиране на академичния състав. В допълнение към системата за атестиране на академичния състав МУВ планира да разработи критерии за оценка на техническия персонал и въведе регулярна оценка на приноса и на професионалното представяне на тези служители.

При сигнали за нередност, в т.ч. и дискриминация, комисия разглежда случая. Независимото длъжностно лице, за което в Плана за действие е направено предложение да се включи като фигура в процедурата, ще бъде назначено от представляващия организацията след съответните изменения в Правилника за дейността на Медицински университет "Проф. д-р П. Стоянов" – Варна.

Предоставянето на работна среда, която да стимулира провеждането на научни изследвания с възможност успешно да съчетават работата със семейния живот, регламентиране на позицията постдокторант и определяне на общи принципи, свързани с назначаването на постдокторанти са част от мерките, описани в Плана за действие, които МУВ възнамерява да предприеме за задържането на учените в университета.

Университетът е предприел и редица мерки, които да синхронизират по-пълно политиката по отношение на научноизследователските кадри с принципите на Хартата и Кодекса, някои от които са:

- МУВ осигурява възможност за работа в среда без дискриминация по какъвто и да е признак, а работният и образователен климат в университета е благоприятен и за изследователите с различни потребности и за тях е осигурен физически достъп до цялата инфраструктура и ресурси.

- КЕНИ работи за спазване на българското законодателство, международните актове и принципите на Декларацията на Световната медицинска асоциация от Хелзинки относно етичните принципи при биомедицински изследвания и на добрата клинична практика; в МУВ се използва софтуер за плагиатство;

- Докторантското училище провежда обучение на докторанти и млади учени по етика на научните изследвания, по управление на научните изследвания и др.;

- Полагаме големи усилия за постигане на по-голяма видимост на нашата институция: собствената университетска телевизия MU-Vi.tv (<http://mu-vi.tv/Pages/HomePage.aspx>) представя на широката публика научните постижения на учените на МУВ; Музеят по история на медицината в гр. Варна под управлението на МУВ е средище на просветна и популяризаторска дейност на медицинската наука в града и други.

Университетът отдава все по-голям приоритет на връзката на науката с образованието, бизнеса, държавните органи и обществото като цяло. В подкрепа на изследователите са създадени нормативни документи, свързани със защита на авторските права, защита на интелектуалната собственост (плагиатство) и др. Създаване на търговско дружество към МУВ за целите на икономическата реализация на резултатите от научни изследвания и обектите на интелектуална собственост и ревизия на вътрешните разпоредби с акцент върху лицензионни споразумения относно резултати, постигнати в партньорство с бизнеса, са предвидени в Плана за действие мерки, целящи икономическа възвръщаемост и удовлетвореност на изследователите на МУВ.

Стратегията за развитието на изследователите в МУВ, заявена в Плана за действие, ще бъде формулирана в документ като част от нормативната стратегическа уредба на университета.

Ако вашата организация вече има стратегия за подбор, която прилага принципите за ОПП, моля да предоставите уеб линк към уеб страницата на организацията ви, на който тази стратегия може да бъде открит:

URL:

4. ВНЕДРЯВАНЕ

Общ преглед на очаквания процес на внедряване:

През 2021 г. МУВ предприе стъпки за адаптиране на вътрешната си политика в областта на човешките ресурси към новата политика на Европейското научноизследователско пространство, за да гарантира, че МУВ се ангажира със справедливи, отворени, приобщаващи

и равни възможности за кариерното развитие на всички изследователи на МУВ. МУВ инициира сътрудничество с други български изследователски институции, участващи в процеса на утвърждаване на принципите на Хартата и Кодекса и проведе онлайн срещи с техни представители. През май 2021 г. представители на университета взеха участие в обучителна работна среща, организирана от Комитета към европейското научноизследователско пространство и иновации (ERAC), специално за българските изследователски институти. Споделеният опит по време на тази среща беше изключително ценен за анализиране и оценка на съответствието с принципите на Хартата и Кодекса. Анкетните проучвания и семинарите, проведени в МУВ по време на подготовката на Анализа на съответствието, ни позволиха да генерираме истинен и обективен анализ.

Планът за действие на МУВ бе разработен след Анализа на съответствието. Областите за подобрене и приоритетни действия бяха идентифицирани и договорени с изследователите на университета. Определени бяха количествено измерими и точни показатели и конкретни срокове за наблюдение, които да гарантират изпълнението на Плана за действие в определените срокове.

Наблюдаващата комисия ще отговаря за успешното прилагане на Плана за действие на университетско ниво. Наблюдаващата комисия следи за цялостното изпълнение на Плана за действие, дава стратегически препоръки и контролира успешното изпълнение на задачите. Тя също така одобрява промени в Плана за действие, ако са необходими.

Ще бъде назначена и Комисия по изпълнение, която ще отговаря пряко за изпълнението на Плана за действие. В нея ще участват заместник-деканите по наука на всеки факултет и представители на Изследователския институт, на отдел „Човешки ресурси“ и на отдел „Кариерно развитие“. Комисията за изпълнение ще координира прилагането на Стратегията за кариерно развитие на изследователите в МУВ и ще осигури гладко управление на проекта. Тя ще поддържа връзка с учените, като гарантира, че идеите и инициативите отдолу нагоре се превръщат в решения в Плана за действие и резултатите и постиженията се свеждат до учените. Ние си поставихме за цел да разработим адаптивен, динамичен План за действие, който може да се променя от изследователската общност, при условие че всички действия и свързаните с тях решения са в съответствие с политиката на ERA.

Университетът има установени процедури за дейностите в Плана за действие, свързани с разработването на нови или промени в съществуващите политики, процедури и практики. Катедрените съвети, последвано от одобрение от факултетните съвети, ще вземат всички решения относно отделните факултети, като по този начин ще се включват всички изследователи от R1-R4 нива на МУВ. Всички промени в Правилника на университета се разглеждат и одобряват от Академичния съвет. Промените в Правилника за дейността на МУВ се одобряват от Общото събрание на университета. За всяко действие са определени отговорни звена и напредъкът по изпълнението на действието се докладва на Комисията за изпълнение от ръководителя на звеното. Отговорните звена ще формират фокусни работни групи по отношение на конкретните действия. Работните групи предоставят и следят напредъка за

постигане на индикаторите. Те са гъвкави и могат да включват толкова членове, колкото е необходимо, за да се справят с обема на работа и да осигурят високо качество.

Всички вътрешни правилници на МУВ са публикувани на интернет страницата на университета и са достъпни за всички изследователи и служители. Резултатите от изпълнението на Плана за действие ще бъдат публикувани и публично достъпни на страницата на Научноизследователския институт на МУВ. Планираните обучения ще бъдат обявени на страницата на отдел „Кариерно развитие“.

Уверете се също така, че сте обхванали посочените в списъка по-долу основни моменти, които трябва подробно да опишете:

Списък	*Подробно описание и подходяща обосновка
По какъв начин Съветът по внедряване и/или експертната група ще следят напредъка?	При редовните си заседания работните групи ще изготвят протоколи, въз основа на които Комисията за изпълнение ще следи напредъка. Членовете на работните групи ще се събират на тримесечие или толкова често, колкото е необходимо. Комисията по изпълнение координира и управлява прилагането на Стратегията. Те ще се събират 4 пъти годишно, за да проследят успешното развитие на Плана за действие на МУВ. Годишните доклади на Комисията по изпълнение се представят, оценяват и одобряват от Наблюдаващата комисия в рамките на един месец след края на всяка година. Наблюдаващата комисия заседава веднъж годишно и информира редовно Ректора и ръководството на МУВ на заседанията на ректорския съвет и докладва за напредъка пред Академичния съвет.
Как възнамерявате да включите научно-изследователската общност, основните заинтересовани страни, в процеса на внедряване?	Изследователите на МУВ участват активно на различни етапи в процеса на инициране, подготовка, изменение и приемане на всички процедури, вътрешни правила и разпоредби и стратегически политики. Катедрените и Факултетните съвети са основните звена, където основно се обсъжда и създава политиката на МУВ. Заместник-деканите като членове на Комисията за изпълнението ще осигурят навременно отразяване на информацията за напредъка на Плана за действие пред Факултетните съвети и чрез тях ще получават обратна връзка от изследователите. Промените в стратегическите документи на МУВ ще изискват интензивна комуникация отдолу нагоре и отгоре надолу, за да се осигури гладкото

	им приемане. Планираните обучения ще включват представители на всички факултети и от всички нива изследователи от R1 до R4. Публичността на решенията ще се осигурява от активните комуникационни канали на МУВ – постоянно актуализирана интернет страница, MU-Vi.tv, автоматизираната информационна система „Документооборот“ на МУВ и Интранет. Наясно сме, че само открита, прозрачна и обективна, навременно предоставена информация може да доведе до промяна в културата, необходима за прилагането на съгласувана с Хартата и Кодекса политика за човешките ресурси на изследователите на МУВ.
Какви мерки ще предприемете, за да хармонизирате политиките на организацията (университета) със Стратегията на ЕС за развитие на човешките ресурси по отношение на изследователите (HRS4R)? Трябва да гарантирате, че Стратегията за развитие на човешките ресурси е възприета като водеща политика при разработване на стратегията за развитие на научните изследвания на университета.	Политиките на МУВ се регламентират от Правилника за дейността на Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна и Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна. Планът за действие на МУВ съдържа дейности, които предвиждат промени в посочените документи в съответствие с Хартата и Кодекса. Промените в тези два документа се разглеждат и одобряват от Академичния съвет, а Общото събрание на университета е колективният орган, който гласува промените в Правилника за дейността на МУВ след одобрението им от Академичния съвет. В Плана за действие се обръща особено внимание на актуализирането на други вътрешни разпоредби, като формуляри за атестация, длъжностните характеристики, вътрешните правила за работната заплата и др. Измененията в тези документи също подлежат на одобрение от Академичния съвет.
Как ще се гарантира, че предложените действия са внедрени?	Изпълнението на дейностите, заложили в Плана за действие, ще бъде удостоверено и напредъкът ще бъде наблюдаван чрез: • Актуализираните документи в съответствие с Хартата и Кодекса.

	• Протоколите от заседанията на работните групи, Комисията по изпълнението, Наблюдаващата комисия, Академичния съвет и Общото събрание. • Периодичните доклади, както е описано по-горе. • Графиците за обученията и списъците на участниците в тях. • Снимков и филмов материал, публикации на интернет страницата на МУВ, продукциите на университетската телевизия MU-Vi.tv.
Как ще бъде наблюдаван прогресът (във времето)?	Наблюдението на напредъка на плана за действие ще се извършва на тримесечие от Комисията по изпълнението. Веднъж годишно Наблюдаващата комисия ще оценява напредъка и нейните доклади ще бъдат включени в годишния доклад на ректора на МУВ пред Общото събрание.
Как ще бъде изследван прогресът (индикатори) с оглед на следващото оценяване?	Както бе споменато по-рано, ние сме дефинирали ключови количествено измерими и точни показатели и конкретни срокове за наблюдение и гарантиране на напредъка на Плана за действие в тези срокове. По-горе са посочени и интервалите за оценка на постигнатите цели. Определени са отговорните звена и комисии. Преди да създадем нашия анализ на съответствието, ние проведохме анкетно проучване, включващо над 50% от изследователите на МУВ. След две години планираме да проведем второ такова, което да отразява отношението на изследователите на МУВ към политиката за човешките ресурси на изследователите на МУВ и реализацията на Плана за действие. Сравнението между 2021 и 2023 г. би било показателно за напредъка и качеството на изпълнението му, би идентифицирало все още неудовлетворени потребности и степента на удовлетворение сред изследователите на МУВ.

Допълнителни забележки/коментари относно предложения процес на внедряване:

МУВ ще се придържа и ще продължи да развива установените добри практики като част от цялостната си политика в подкрепа на своите учени и научните изследвания в университета. Ние възнамеряваме да продължим работата по дейностите, идентифицирани като ключови за организацията и включени в Плана за действие, в

дългосрочен план и след посочените периоди в Плана, в тесен контакт с изследователите на организацията. Не всички възможни мерки могат да бъдат споменати или предвидени. Ние приемаме гореизложения План за действие като динамичен стратегически документ, който ще се развива, отразявайки промените във външната за университета среда и новите технологии, но също и променящите се потребности на изследователите на МУВ.