

МЕЖДИНЕН ДОКЛАД ЗА САМООЦЕНКА

ОРГАНИЗАЦИОННА ИНФОРМАЦИЯ

Моля, посочете ограничен брой ключови фигури за вашата организация. Цифрите, отбелязани с *, са задължителни.

ПЕРСОНАЛ И СТУДЕНТИ	FTE
Общо изследователи = персонал, стипендианти, стипендианти, докторанти на пълно или непълно работно време, участващи в научни изследвания	1037
От тях са международни (т.е. с чуждо гражданство)	22
От които са финансирани отвън (т.е. за които организацията е приемаща организация)	24
От тях са жени	681
От тях са на етап R3 или R4 = изследователи с голяма степен на автономност, обикновено със статут на главен изследовател или професор.	253
От тях са на етап R2 = в повечето организации съответстващи на ниво след докторска степен	274
От които са на етап R1 = в повечето организации съответстващи на докторско ниво	479
Общ брой ученици (ако е приложимо)	6081
Общ брой на персонала (включително управленски, административен, преподавателски и изследователски персонал)	1482
ФИНАНСИРАНЕ НА ИЗСЛЕДВАНИЯТА (данни за последната финансова година)	€

Общ годишен бюджет на организацията	44 788 706
Годишно пряко държавно финансиране на организацията (предназначено за научни изследвания)	385 701
Годишно конкурентно държавно финансиране (предназначено за научни изследвания, получено в конкуренция с други организации - включително финансиране от ЕС).	1 166 169

"Етика и професионални аспекти" на доклада HRS4R в Медицинския университет във Варна (МУВ):

Силни страни

1. **Ангажимент към етичните стандарти:** МУВ демонстрира твърдо придържане към етичните принципи на изследванията чрез строги процедури, гарантирани от Комисията по етика, която има за задача да разрешава етични дилеми и да поддържа стандарти в клиничните практики.
2. **Насърчаване на свободния достъп и прозрачността:** Ангажиментът на институцията за прозрачност се проявява чрез издателството, което издава 11 списания със свободен достъп, широкото използване на софтуер за борба с плагиатството и двойно слепото рецензиране, което гарантира автентичността на научните резултати. Освен това университетът насърчава отвореността, като публикува докторски дисертации, правейки тези ценни научни приноси достъпни за по-широката академична общност.
3. **Съответствие с GDPR и защита на данните:** Стриктното спазване на разпоредбите на GDPR, със специално назначено длъжностно лице по защита на данните, подчертава ангажимента на МУВ към неприкосновеността на личния живот и сигурността на данните.
4. **Подкрепа за видимостта и достъпността на научните изследвания:** Усилията за подобряване на видимостта и достъпността на резултатите от научните изследвания са добре подкрепени от дейности като излъчване на университетски събития, поддържане на персонализирани профили на изследователите в Google Scholar, Researchgate, ORCID и участие в европейски бази данни и портала DART Europe.
5. **Интегриране на научните изследвания с по-широки обществени цели:** Стратегическият фокус върху проектите за транслационни изследвания в рамките на Стратегията за развитие на научните изследвания (2021-2025 г.) има за цел да засили връзката между науката, бизнеса и обществото, като улесни практическото приложение на научните открития.

Коментари: Според проучване, проведено преди междинния доклад, 68,9% от респондентите през 2024 г. смятат, че научните изследвания на МУВ имат практически приложения с международно значение, което е малко по-малко от 74% през 2021 г. Тази малка промяна показва необходимостта от постоянна оценка и евентуално разширяване на международното значение на нашите научноизследователски дейности

Слаби страни

1. **Ограничени финансови стимули за изследователите:** В системата за стимулиране на изследователите е установена значителна липса на финансови средства, които зависят предимно от външни субсидии за научни изследвания. Въпреки че неотдавна беше направено изменение за подобряване на възнаграждението за публикации в индексирани списания, все още има нужда от по-всеобхватна система за стимулиране, която да възнаграждава цялостните постижения в областта на научните изследвания.

2. **Липса на звено за трансфер на технологии:** Липсата на специализирано звено за технологичен трансфер и иновации ограничава възможностите на университета да се възползва напълно от резултатите от научните изследвания.
3. **Оценка и подкрепа за техническия персонал:** Настоящата система се фокусира предимно върху атестирането на академичния състав, като се отделя по-малко внимание на редовното оценяване и развитие на техническия персонал, което подчертава необходимостта от по-всеобхватна рамка за оценяване.
4. **Необходимост от национални реформи:** В доклада се посочва по-широк системен проблем, който се простира отвъд МВнР, като се предполага, че са необходими национални реформи, за да се осигурят справедливи възможности и пътища за кариерно развитие на изследователите в различните дисциплини.

Раздел "Набиране и подбор" от междинния доклад на Медицинския университет във Варна (МУВ):

Силни страни

1. **Съответствие с нормативните изисквания и подбор, основан на качествата:**
 - МУВ се придържа стриктно към националната правна рамка за набиране на персонал, като гарантира прозрачни и основани на качествата процеси на подбор.
 - Спазването на Закона за развитието на академичния състав в България гарантира, че са спазени всички изисквания за заемане на академични длъжности.
2. **Подкрепа за изследователите след напускане:**
 - МУВ предлага подкрепа за реинтеграция на изследователи R2-R4, които се връщат от отпуск по майчинство или дългосрочно болнично лечение, като по този начин демонстрира ангажимент за приемственост и подкрепа на кариерата на изследователите.
 - Предложенията за удължаване на продължителността на договорите на изследователите R1 по време на дълъг отпуск подчертават един далновиден подход към благосъстоянието на изследователите.
3. **Справедливи и приобщаващи процедури за подбор:**
 - Процесите на набиране на персонал са разработени така, че да бъдат справедливи и приобщаващи, като се прилага политика на признаване на прекъсването на кариерата и на ненаказване на това прекъсване, което насърчава разнообразна и подкрепяща академична среда.
 - Данните от анкетата, проведена преди междинния доклад, показват подобрение във възприятията за прозрачност на набирането на персонал в МУВ. През 2024 г. 47,35 % от анкетираните смятат, че процедурите за набиране на персонал са определено прозрачни, в сравнение с 59 % през

2021 г., което предполага област, в която трябва да се обърне постоянно внимание и да се подобрят нашите политики за набиране на персонал.

Слаби страни

1. **Ограничено използване на специализирани платформи за набиране на персонал:**
 - Обявите за работа на МУВ не се публикуват постоянно в специализирани академични и изследователски портали за работа като EURAXESS, което може да ограничи видимостта им сред международни и разнообразни групи кандидати.
2. **Подценяване на управленските умения и разнообразния опит:**
 - При настоящите критерии за подбор може да се наблегне повече на управленските умения, "микроквалификациите" и опита от различни сектори, за да се идентифицират кандидати с по-широки възможности и иновативен потенциал.
3. **Кариерно развитие на постдокторанти:**
 - Липсва регулаторна рамка за длъжностите на постдокторанти и определени кариерни пътеки в МУВ, което води до потенциална несигурност в кариерното развитие на постдокторантите.

"Условията на труд" могат да бъдат разделени на силни и слаби страни въз основа на актуализирания текст:

Силни страни

1. **Спазване на нормативните изисквания и набиране на персонал въз основа на заслугите:**
 - МУВ се придържа към националната правна рамка и Закона за развитието на академичния състав в Република България, като гарантира, че всички процеси на набиране на персонал отговарят на строгите национални стандарти.
 - Набирането на персонал се извършва по конкурентна система, основана на заслугите, която акцентира върху квалификацията и постиженията на кандидатите.
2. **Подкрепящи политики за изследователския персонал:**
 - Постоянните трудови договори за изследователите R2-R4 и срочните договори за изследователите R1 показват структуриран подход към стабилността на заетостта.
 - Проактивните мерки за подкрепа на изследователите, които се връщат от отпуск по майчинство или дългосрочен отпуск по болест, улесняват плавното им реинтегриране в академичната среда.
3. **Приобщаващи и справедливи процедури за подбор:**

- Процедурите за набиране на персонал в МУВ са прозрачни, като всички позиции се обявяват публично и кандидатите се информират писмено дали отговарят на изискванията за длъжността.
- Признаването на прекъсванията в кариерата в процеса на подбор гарантира, че кандидатите няма да бъдат наказвани за пропуски в професионалния си път, като се насърчава подкрепяща и приобщаваща култура.

4. Адаптивност към правните и професионалните нужди:

- Предложението на ректорите на медицинските университети, включително на МУВ, за удължаване на трудовите договори на изследователите R1 отразява отзивчивостта към потребностите на изследователите в началото на кариерата им и способността им да се адаптират към потенциални правни реформи.

Коментари: Отзивите на персонала относно подкрепата за младите изследователи показват устойчива положителна тенденция, като 64,8% от респондентите в проучването преди междинния доклад през 2024 г. се чувстват подкрепени от своите колеги, в сравнение с 67,7% през 2021 г. Тази последователност е свидетелство за нашите постоянни усилия за насърчаване на благоприятна среда за новите изследователи.

Слаби страни

1. Ограничена стабилност на договорите за изследователи в началото на кариерата:

- Въпреки постоянните договори за старшите изследователи, на изследователите от R1 се предлагат само срочни договори, което може да ограничи сигурността на работното място и дългосрочното планиране за новопостъпилите в академичните среди.

2. Потенциал за подобряване на прилагането на политиката:

- Въпреки че предложението за удължаване на договорите на изследователите R1 е положително развитие, то остава предложение и все още не е изпълнено, което показва разминаване между застъпничеството и действителната промяна на политиката.

Раздел "Обучение и развитие" от междинния доклад за Медицинския университет във Варна (МУВ):

Силни страни

1. Изчерпателни програми за обучение:

- МУВ предлага широк спектър от възможности за обучение чрез своя отдел за следдипломно обучение, който обхваща над 100 специалности в областта на клиничната практика, образованието и управлението на научните изследвания. Тази обширна програма е достъпна за всички служители, независимо от етапа на тяхната кариера или вида на договора, като осигурява широко професионално развитие.

2. Подкрепа за научно участие:

- Университетът активно организира годишни научни конференции и форуми, като кани известни специалисти за гост-лектори. Това обогатява академичната среда и предоставя възможности за непрекъснато обучение на персонала.

3. Ефективно съобщаване на възможностите:

- МУВ ефективно разпространява информация за възможностите за обучение и развитие чрез редовно актуализирани новини уебсайта и на страницата си във Facebook . Това гарантира, че всички изследователи са добре информирани за наличните ресурси и възможности за развитие.
- Що се отнася до атмосферата на работното място, в проучването за 2024 г. се отбелязва, че 89,1 % от анкетираните смятат, че МУВ спазва етичния кодекс за научни изследвания, като запазва високия стандарт, установен през 2021 г. - 90,7 %. Това показва нашия ангажимент за спазване на етичните стандарти в научните изследвания.

4. Насърчаване на външните сътрудничества:

- Продължаващото разработване на стратегия за партньорство с бизнес секторите има за цел да подобри възможностите за практическо обучение, като приведе академичните изследвания в съответствие с нуждите на индустрията и насърчи прилагането на практически умения.
- Проучването сред служителите на МУВ, проведено преди междинния доклад, показва, че 71,6 % от служителите през 2024 г. се чувстват напълно подкрепени при публикуването и разпространението на своите изследвания, което е леко намаление спрямо 75,2 % през 2021 г. Това подчертава необходимостта от по-нататъшно усъвършенстване на нашите системи за подкрепа, за да се поддържат високи нива на насърчаване на разпространението на научните изследвания.

Слаби страни

1. Ограничено официално наставничество за млади учени:

- Въпреки различните инициативи се забелязва недостиг на официално наставничество за млади учени и постдокторанти. В сегашната система липсва структурирана рамка за наставничество, която е от решаващо значение за подробното проследяване и кариерното обучение на академичния персонал на ранен етап.

2. Необходимост от засилена професионална подкрепа:

- Въпреки че съществуват индивидуални програми за обучение и развитие, липсата на цялостна система за кариерна подкрепа на постдокторанти и

млади учени показва потенциална област за подобрене при осигуряването на последователно кариерно развитие и удовлетвореност.

План за действие

1. Етични и професионални аспекти

1.1. Актуализиране на действащите вътрешни правила на МВнР за финансиране на авангардни научни изследвания

Преглед: Медицинският университет във Варна (МУВ) е в процес на актуализиране на вътрешните си правила относно финансирането на авангардни научни изследвания. Тези промени се правят в отговор на промените във фонд "Научни изследвания" и националните изисквания, определени от Министерството на образованието и науката (МОН), и се гласуват от академичното събрание на 13.12.2023 г.

Основни промени:

- **Финансиране на труда:** Преди това 40% от финансирането се разпределяше за разходи за труд. Съгласно новите разпоредби този процент ще бъде коригиран на 35%, за да се приведе в съответствие с националните изисквания.
- **Финансиране на инфраструктурни проекти:** Финансирането на инфраструктурни проекти ще се увеличи значително - от 50 000 на 80 000 лева, съгласно решението на Академичния съвет от 13 декември 2023 г.
- **Финансиране на научни изследвания:** Финансирането на научноизследователски проекти ще се увеличи от 7 000 лв. на 12 000 лв., съгласно решението на Академичния съвет от 13 декември 2023 г.

сключване: Тези актуализации на нормативната уредба отразяват постоянния ангажимент на МУВ да адаптира стратегиите си за финансиране на научните изследвания, за да се съобрази с националните политики и да оптимизира разпределението на ресурсите. Това ще гарантира, че университетът продължава да подкрепя ефективно критично важни научноизследователски дейности, като същевременно реагира на променящите се финансови и регулаторни условия.

1.2. Актуализиране на действащите вътрешни правила за комерсиализация и трансфер

Преглед: В момента Медицинският университет във Варна е в процес на актуализиране на вътрешните си правила за валоризация, трансфер на технологии и комерсиализация. Тази текуща актуализация има за цел да рационализира пътя от научноизследователските открития до пазара, като повиши капацитета на университета да се възползва от иновативните разработки и да създаде дългосрочни социални ползи.

Области на фокус:

- **Изясняване на процесите:** Актуализациите имат за цел да изяснят процедурите за управление на интелектуалната собственост, като се гарантира, че иновациите се разкриват, стимулират, възлагат, обработват, подават (регистрират), защитават и комерсиализират по подходящ начин

- **Засилено сътрудничество:** Регламентите се преразглеждат, за да се улесни иницирирането, координирането и по-продуктивното сътрудничество с партньорите от индустрията
- **Подкрепа за стартиращи и отделени предприятия:** Засилените механизми за подкрепа на създаването и развитието на новосъздадени и отделно създадени дружества вероятно ще станат основен компонент на преразглежданите разпоредби.

Заклучение: Текущите актуализации на нормативната уредба са от решаващо значение за поддържане на конкурентно предимство в областта на **валоризацията** като цяло, трансфера на технологии в частност и за гарантиране на осезаемо въздействие на резултатите от научните изследвания на университета върху обществото и икономиката.

1.3. Създаване на служба за трансфер на технологии и иновации:

Преглед: На 20.04.2022 г. Медицинският университет във Варна успешно създаде Офис за технологичен трансфер и иновации (ОТТИ) (протокол от Академичния съвет 45/20.04.22), който значително разширява възможностите на университета за управление и комерсиализация на резултатите от научните изследвания: : [https://www.mu-varna.bg/EN/AboutUs/Pages/Office-of-Technology-Transfer-and-Innovation-\(OTTI\).aspx](https://www.mu-varna.bg/EN/AboutUs/Pages/Office-of-Technology-Transfer-and-Innovation-(OTTI).aspx)

Според стратегическа оценка на ЕС системите за трансфер на технологии в България осигуряват:

Управление на IP: ОТТИ прилага ефикасни стратегии за управление на интелектуалната собственост, като гарантира защитата и максималното използване на потенциала за комерсиализация на научните изследвания.

- Сътрудничество с индустрията: Офисът е установил стабилни партньорства с водещи представители на индустрията, които превръщат академичните изследвания в готови за пазара медицински иновации.
- Поддръжка при стартиране: ОТТИ предоставя съществена подкрепа на стартиращи предприятия, като насърчава процъфтяваща предприемаческа среда в рамките на университета.

Постижения:

- Засилени иновации: ОТТИ позиционира Медицинския университет във Варна като лидер в областта на медицинските иновации и комерсиализацията на научните изследвания в България.
- Икономическо въздействие: Офисът планира да стимулира икономическия растеж и привлича значителни инвестиции в иновации, ръководени от университетите.

Справочни връзки:

Според неотдавнашна оценка на системите за трансфер на технологии и защита на правата върху интелектуалната собственост на България, Хърватия и Румъния (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC136807>), ОТТИ е

определена като бързо развиваща се регионална служба за ТТ (стр. 40 от доклада за оценка).

1.4. Обучение в областта на управлението на научните изследвания и предприемачеството

Преглед: Медицинският университет във Варна проведе поредица от структурирани тематични обучения за повишаване на знанията и уменията в областта на правата на интелектуална собственост, трансфера на технологии и предприемачеството. Тези сесии са стратегически замислени така, че да снабдят участниците с основните инструменти, необходими за ефективно участие в трансфера на технологии и комерсиализацията на научните изследвания.

Подробности за сесиите за обучение:

Обучение #1 - 28 юли 2022 г.: Права на интелектуална собственост

Темите включват икономическото въздействие на интелектуалната собственост, подробности за патентите и правата на интелектуална собственост, видовете патенти в областта на биотехнологиите и процеса на патентоване в Европа, включително стратегически съображения за "свобода на действие". Участници: изследователи, преподаватели, администрация, управление, студенти - 29

Обучение #2 - септември 20th, 2022: Трансфер на технологии

На тази сесия бяха разгледани основите на трансфера на технологии, неговото значение в университетите, въздействието на тези дейности, ролята на университетските спин-офи и подробните функции на ОТТИ. Участници: изследователи, преподаватели, администрация, управление, студенти - 29

Обучение #3 - 15-16 декември 2022 г.

Бяха обсъдени съвременни теми в областта на трансфера на технологии, съобразени с текущи проекти и нови тенденции. Подробно съдържание можете да намерите в прикачения файл. Участници [изследователи, преподаватели, администрация, управление](#) - 16

Обучение #4 - 21 март 2024 г.

Фокусира се върху интелектуалната собственост и трансфера на технологии в медицината, като включва лекция на д-р D. J. Nag. Лекцията е достъпна онлайн <https://youtu.be/NRs35j2dFvA> Participants: [изследователи, преподаватели, администрация, управление](#)

- **Допълнителен семинар: Сътрудничество и комерсиализация**
- 16-17 февруари 2024 г., този семинар акцентира върху сътрудничеството между академичните среди и бизнеса при разработването и комерсиализирането на иновативни проекти на докторанти и млади учени.
 - **Първи панел:** Обсъждат се стратегии за бизнес сътрудничество при разработването на проекти.
 - **Втори панел:** Фокусира се върху финансирането на иновативни проекти в областта на биотехнологиите и медицинските технологии.

- **Трети панел:** Споделя най-добрите практики за комерсиализиране на резултатите от иновативни проекти.

Участници: изследователи, преподаватели, администрация, управление 29, от които 20 са от МУВ

Заключение: Чрез тези всеобхватни обучения и семинари Медицинският университет във Варна значително повишава капацитета на своята общност за управление на научните изследвания, участие в трансфера на технологии и ефективна защита на интелектуалната собственост. Тази инициатива насърчава иновативна и икономически ефективна среда, подготвяйки участниците за успешно предприемачество в областта на науката и медицината.

1.5. Актуализиране на политиката за управление на данните и насоките за киберсигурност

Преглед: Медицинският университет във Варна е засилил мерките си за киберсигурност чрез актуализирани политики и насоки за управление на данните.

Основни актуализации:

- **Политика за паролите:** Въвеждане на силни, уникални пароли и многофакторно удостоверяване за всички акаунти.
- **Контрол на достъпа:** Ограничен достъп до чувствителна информация, подкрепен с криптиране на данни.
- **Архивиране на данни:** Редовно архивиране на критични данни, за да се улесни възстановяването в случай на кибератака.
- **Обучение на служителите:** Текущо обучение за разпознаване на киберзаплахите и симулации на фишинг, за да се повиши осведомеността.
- **Мрежова сигурност:** Сегментиране на мрежата за ограничаване на разпространението на зловреден софтуер и ограничения за използването на лични устройства.
- **Поддръжка на софтуера:** Редовно актуализиране на целия софтуер с най-новите пачове за сигурност и непрекъснато наблюдение на мрежата.
- **Реакция при инциденти:** План за проактивно реагиране на инциденти, разработен в сътрудничество с правоприлагащите органи.

Заключение: Тези актуализации значително повишават устойчивостта на университета срещу киберзаплахи, като защитават чувствителната информация и инфраструктура.

1.6. Обучение по етика в научните изследвания

Преглед: За да се спазват най-високите стандарти за почтеност и етика на научните изследвания, Медицинският университет във Варна задължава всички докторанти, записани в програмата "Доктор", да преминат серия от основни курсове. Тези курсове се предлагат чрез онлайн платформата Blackboard, което осигурява достъпно и изчерпателно обучение в ключови области на научните изследвания и етиката.

Задължителни курсове за докторанти:

- **Правна рамка, регулираща обучението на докторанти:** Курсът дава възможност на докторантите да се запознаят подробно с правната уредба и политиките, които регулират тяхната образователна и научноизследователска дейност.
- **Методология на научните изследвания:** Учениците се запознават с различни методики за научни изследвания, с начините за ефективно планиране и провеждане на изследвания, както и с критичната оценка на резултатите от изследванията.
- **Етика на научните изследвания:** Етиката на научните изследвания е ключов курс, който обхваща етичните принципи и дилеми в научните изследвания, включително въпроси, свързани с неправомерното поведение, процесите на етично одобрение и отговорното провеждане на научни изследвания.

1.7 Чуждестранни рецензенти в издателство МУВ

Преглед: Издателството на МУВ към Медицинския университет във Варна е ангажирало разнообразна група от уважавани чуждестранни рецензенти и членове на редакционния екип за своите научни списания. Тези международни експерти носят богати знания и опит от престижни институции по света, което повишава качеството и доверието в публикациите.

Известни чуждестранни членове на редакционния екип:

- **Ehab Hanna** - University of Texas, САЩ
 - Уважаван експерт в областта на медицинските науки, който допринася за строгия процес на рецензиране и повишава международната видимост на списанията.
- **Manlio Vinchiguerra** - Transtem, Италия
 - Специализира в областта на транслационната медицина, предлагайки ценни познания за най-съвременните изследвания и клинични приложения.
- **Maria Street** - Университет на Парма, Италия
 - Фокусира се върху биомедицинските науки, като предоставя задълбочени оценки на научноизследователски ръкописи и допринася за академичната строгост на списанията.
- **Сиан Елард** - Университет на Ексетър, Обединеното кралство
 - Известна с работата си в областта на генетиката, Елард гарантира поддържането на високите научни стандарти на публикациите.
- **Stenvert Drop** - Erasmus MC Sophia Children's Hospital, Ротердам, Нидерландия
 - Специалист по детска ендокринология, Дроп внася уникална перспектива в процеса на рецензиране, особено в областта на педиатричните изследвания.
- **Тетсумори Ямашима** - Висше училище по медицина към Университета в Каназава, Япония

- Известен с изследванията си в областта на неврологията, Ямашима допринася за задълбочаването на фокуса на списанието върху новите медицински технологии и техники.
- **Хасан Диаб** - Национален медицински изследователски център по оториноларингология на Федералната медико-биологична агенция на Русия, Москва, Руска федерация
 - Експертният опит на Диаб в областта на оториноларингологията разширява обхвата на медицинското и хирургичното съдържание на списанието.
- **Юджийн Майерс** - Университет на Питсбърг, САЩ
 - Лидер в областта на оториноларингологията, Майерс подобрява редакционните стандарти и помага за преодоляване на разликата между клиничната практика и академичните изследвания.

Заключение: Включването на такива изтъкнати международни рецензенти и членове на редакционния екип е от ключово значение за поддържане на високите научни постижения и международните стандарти на научните списания на Медицинския университет във Варна. Това глобално сътрудничество не само обогатява съдържанието, но и разширява международното въздействие и признание на публикациите на университета.

1.8 Документ за политиката за равни възможности

Преглед: Медицинският университет във Варна е приел цялостна политика за равни възможности, която е публично достъпна и в която подробно е описан ангажиментът на институцията за насърчаване на равенството, разнообразието и приобщаването във всички нейни операции и дейности.

решение на АС по протокол № 66 от 03.04.2023 г.

Основни акценти на политиката:

- **Цел и обхват:** Политиката се прилага за всички членове на университетската общност, включително студенти, преподаватели, служители и изпълнители. Тя има за цел да гарантира, че всеки е третиран справедливо и с уважение, независимо от неговия произход, идентичност или обстоятелства.
- **Основни принципи:**
 - **Недопускане на дискриминация:** Университетът забранява дискриминацията въз основа на раса, цвят на кожата, религия, пол, национален произход, възраст, увреждане, семейно положение, сексуална ориентация, полова идентичност или изразяване на пола, или друг защитен от закона статус.
 - **Равен достъп:** Осигурява равен достъп до възможностите за образование и заетост, като се стреми да премахне бариерите, които традиционно са възпрепятствали пълноценното участие.
 - **Приобщаване:** Насърчава култура на приобщаване, в която разнообразието се приема и оценява като важен компонент на академичните постижения.

- **Изпълнение и мониторинг:**

- Политиката се прилага чрез различни програми, обучения и инициативи, предназначени да повишат осведомеността и да образуват университетската общност по въпросите на равенството и разнообразието.
- Извършват се редовен мониторинг и оценка, за да се оцени ефективността на политиката и да се направят необходимите корекции.

- **Жалби и оплаквания:**

- установява ясни процедури за разглеждане на жалби, свързани с дискриминация или тормоз, като гарантира, че всички жалби се разследват задълбочено и се решават бързо.

- **Отговорности:**

- Отговорността за спазването на принципите на Политиката за равни възможности е споделена между всички членове на университета, като конкретните роли и отговорности са възложени на служителите, отговарящи за политиката, и на комисиите по въпросите на разнообразието.

Заклучение: Политиката за равни възможности на Медицинския университет във Варна е стабилна рамка, създадена с цел насърчаване на справедлива и приобщаваща среда. Този документ отразява не само правните и етичните ангажименти на университета, но и неговата отдаденост за създаване на разнообразна и подкрепяща общност, в която всички членове могат да се развиват.

За по-подробна информация и за преглед на пълния текст на документа посетете [Eq u al Opportunity P o licy в МУВ](#).

1.9 Създаване на институция на омбудсмана

Преглед: Медицинският университет във Варна е създал институцията Омбудсман, което отразява ангажимента му да поддържа най-високите стандарти за справедливост и почтеност в академичната общност. (Решение на Общото събрание по Протокол 1 от 07.03.2024 г.) Тази инициатива има за цел да осигури конфиденциален, безпристрастен и независим начин за разрешаване на конфликти и решаване на проблеми в рамките на университета.

Основни характеристики на институцията омбудсман:

- **Роля и функции:**

- Омбудсманът действа като неутрална страна в помощ на студентите, преподавателите и служителите при разглеждането и разрешаването на различни проблеми и спорове, които възникват в университетската среда.
- Те предоставят поверителни консултации, като улесняват комуникацията и преговорите между страните в конфликта и помагат за намирането на справедливи и безпристрастни решения.

- **Обхват на услугите:**

- Институцията се занимава с широк кръг от въпроси, включително академични спорове, административни трудности, междуличностни

конфликти и проблеми, свързани с университетските политики или процедури.

- Тя не участва в официални процеси или съдебни производства, а се фокусира върху неформални методи за разрешаване на проблеми.
- **Достъпност и поверителност:**
 - Услугите, предоставяни от омбудсмана, са достъпни за всички членове на университетската общност.
 - Всички консултации са поверителни, което гарантира, че лицата могат да търсят съвет и помощ, без да се страхуват от отмъщение или предразсъдъци.
- **Предимства:**
 - Подпомага поддържането на положителна и продуктивна университетска среда, като осигурява безопасна платформа за изразяване на опасения.
 - Подобрява отчетността и прозрачността на университета чрез активно и конструктивно решаване на проблемите.
- **Назначаване и надзор:**
 - Омбудсманът се назначава въз основа на неговия опит в областта на медиацията и разрешаването на конфликти, което гарантира, че той притежава необходимите умения за ефективно разрешаване на сложни проблеми.
 - Те работят независимо от университетската администрация, за да запазят обективността и безпристрастността си.

Заключение: Създаването на институцията на омбудсмана в Медицинския университет във Варна е значителна стъпка към подобряване на инфраструктурата на университета за подкрепа и реакция. Тя играе решаваща роля за утвърждаване на култура на уважение, справедливост и отворена комуникация.

За повече информация относно омбудсмана и неговите услуги, моля, посетете <https://www.mu-varna.bg/EN/AboutUs/Pages/academic-ombudsman.aspx>
Медицинския университет във Варна

1.10. Актуализирана директива за атестиране на изследователите на МПС (Харта и кодекс)

Що се отнася до атестационните карти и свързаните с тях процедури, не са настъпили промени от предишното представяне на нашите документи. Атестационните карти са регламентирани в Закона за висшето образование (ЗВО) и са приложими изключително за периодичното атестиране на преподавателите, както хабилитирани, така и нехабилитирани. Няма други групи, които да са включени в този процес.

2. Повторно набиране и подбор

2.1. Участие на външни оценители в процеса на подбор на МВУ

Преглед: Медицинският университет във Варна (МУВ) се сблъсква с предизвикателства при включването на външни оценители в процесите на подбор

поради строгите разпоредби на Националния център за информация и документация (НАЦИД) [НАЦИД \(nacid.bg\)](http://nacid.bg)

Основни точки:

- **Регулаторни ограничения:** Националният център за информация и документация на България изисква членовете на научното жури да са утвърдени изследователи в българската йерархия, което ограничава участието на чуждестранни експерти.
- **Въздействие:** Това ограничава МУВ да включва международни перспективи директно в своите комисии за подбор, което може да повлияе на разнообразието от експертни знания.
- **Възможни решения:** Въпреки че чуждестранните оценители не могат да участват пряко, те могат да изпълняват консултантски функции или да участват в партньорства, които осигуряват непряк принос.

Заклучение: Спазвайки изискванията на Националния център за информация и документация на България, МУВ трябва да проучи алтернативни начини за интегриране на международния опит в рамките на ограниченията на българските разпоредби.

2.2 Обявяване на свободни работни места в EURAXESS

Преглед: Медицинският университет във Варна (МУВ) активно използва EURAXESS - платформа, посветена на подпомагането на изследователите в тяхната мобилност и кариерно развитие - за публикуване на свободни работни места. Този подход не само съответства на ангажимента на университета за прозрачност, но и разширява процеса на набиране на персонал, за да привлече разнообразни таланти от цяла Европа.

Скорешни свободни работни места Публикувано:

- [Референтен номер на длъжността 128428](#) - Подробно описание на конкретна възможност в МУВ, без да се уточнява длъжността, което позволява широк кръг от кандидати.
- [Позиция за постдокторант Референтен номер на обявата 100037](#) - Целта е да се наберат постдокторанти в специализирана област, които да повишат изследователския капацитет на МУВ.
- [Референтен номер 99548](#) - още една свободна позиция, която е насочена към професионалисти, които да заемат важни длъжности в различните отдели на университета.
- [Постдокторска позиция Референтен номер на длъжността 69180](#) - Посочва постдокторска позиция, която е насочена към напредъка на научните изследвания в конкретни научни области.
- [Постдокторска позиция Референтен номер на длъжността 69185](#) - Подобно на предишната, с акцент върху интегрирането на свежи таланти в текущи проекти.

Неактивни връзки и архивирани позиции:

- По-старите връзки, свързани с 11 позиции за проекта TRANSTEM, са неактивни. Въпреки това скрийншоти и текст от тези обяви за работа са запазени в отделен архив, включително информация за други възможности за постдокторантура.

Заключение: С публикуването на свободни работни места в EURAXESS МУВ си осигурява широка видимост и достъп до набор от международни таланти. Тази практика не само подкрепя стратегическите цели на университета за повишаване на качеството на научните изследвания и академичните постижения, но и съответства на европейските стандарти за откритост и прозрачност при набирането на академични кадри.

2.3. Превод на вътрешните правила на английски език (Гергана)

Тук са преведени документите за вътрешните правила на Медицинския университет във Варна:

1. **Правилник за комерсиализация и трансфер на резултати от научни изследвания** - очертава процесите за комерсиализация и трансфер на резултати от научни изследвания.
2. **Директива за атестиране на академичния състав и преподавателите** - Подробно описание на процедурите за атестиране на академичния състав.
3. **Принципи на издателската етика** - Определя етичните стандарти за университетските публикации.
4. **Процедура за подбор по "Еразъм"** - Обяснява процедурите за подбор за програмите за мобилност "Еразъм+".
5. **Правилник за управление на интелектуалната собственост** - Управлява интелектуалната собственост, създадена в университета.
6. **Политика за свободен достъп** - Подробно описание на изискванията за свободен достъп до резултатите от университетските изследвания.
7. **Стратегия за човешките ресурси за изследователи (HRS4R)** - очертава стратегията за развитие и права на изследователите.
8. **Правилник за докторантурата** - Посочва насоките за докторантурата и изискванията за нея.
9. **Етични норми за научни изследвания** - Предоставя етични насоки за провеждане на научни изследвания в университета.
10. **Правилник за насърчаване на научните изследвания** - Описва структурите за подпомагане на научноизследователските дейности.
11. **Правилник за комерсиализация и трансфер на резултати от научни изследвания:**
 - Този документ очертава процесите и организационните структури за управление и комерсиализиране на резултатите от научните изследвания в университета. Той включва информация за създаване на структурни звена за комерсиализация, лицензионни споразумения и използване на резултатите от научните изследвания в производството или чрез юридически лица.
12. **Директива за атестиране на академичния състав и преподавателите:**
 - Настоящата директива обхваща процедурата и критериите за атестиране на академични длъжности като професори и доценти с акцент върху периодичните оценки, основани на научноизследователска, образователна и експертна дейност.
13. **Принципи на издателската етика:**
 - Този документ определя етичните стандарти за публикуване в списанията и изданията на университета, като се придържа към международните насоки за

осигуряване на почтеност и спазване на етичните норми във всички научни комуникации.

14. Процедура за подбор по програма "Еразъм":

- В този документ подробно се описва процесът на подбор на участници в програмите за мобилност "Еразъм+", като се посочват критериите и процедурите за осигуряване на справедливост, прозрачност и безпристрастност при подбора на кандидати за международни образователни и изследователски възможности.

2.4. Синхронизиране на разпоредбите на МУВ относно академичния състав с ОТМ-R

Актуализирана е политиката на МУВ за оценяване и кариерно развитие на академичния състав, като в атестационната карта са отчетени ключови области и са дадени допълнителни точки за:

- **Мобилност:** Потвърждава участието в международни форуми и лекции в чуждестранни институции.
- **Многоизмерни кариери:** Ролите в национални и международни научни проекти, отразяващи разнообразни академични занимания.
- **Признаване на "микроквалификации"** чрез участие в различни академични и научни ангажменти.
- **Иновации и патентоване:** Предлага точки за патенти и регистрации на полезни модели.
- **Публични ангажменти:** Предлага възможности за участие в публични дейности, форуми и разпространение на научни изследвания, което също се счита за форма на публична ангажираност.

По този начин процесът на атестиране подпомага цялостната оценка, която съответства на съвременните академични и изследователски кариерни пътища.

Имаме ли такава примерна атестационна карта да покажем при визитата на експертите?

2.5. ИТ инструмент за проследяване на кариерното развитие

Наскоро беше въведен ИТ инструмент за кариерно развитие в Медицинския университет във Варна:

Преглед: Медицинският университет във Варна внедри нов ИТ инструмент за управление на обучението и кариерното израстване в програмата за придобиване на образователно-квалификационна степен "доктор" с финансовата подкрепа на ЕС по проект BG05M2OP001-2.016-0025.

Основни характеристики:

- **Администрация:** Управлява жизнения цикъл на обучението по докторските програми.
- **Проследяване на кариерата:** Анализира и визуализира кариерното развитие на потребителите.
- **Интеграция:** Синхронизира се с академичната документация за актуално управление.

Изпълнение:

- Инструментът е подробно описан на уебсайта на университета <https://www.mu-varna.bg/BG/Pages/MYBarna-zapochva-obucheniya-za-rabota-s-noviya-softuer-za-administrirane-i-upravlenie-na-obuchenieto-i-kariernoto-razvitie-.aspx>, като в момента се провеждат обучения, които помагат на потребителите да се адаптират към системата.

2.6. Институционална политика за предлагане на постдокторантски назначения

За да се формулира институционална политика за предлагане на постдокторантски назначения в рамките на диапазона R2-R4, неотдавнашната статистика за 86 новоназначени постдокторанти в проекти през последните две години показва активна работа с изследователи в началото на кариерата. Политиката на МУВ може да бъде очертана по следния начин: Отчитането на разнообразието от източници на финансиране на проекти, в които участват постдокторанти, е от решаващо значение за институционалната политика, която включва участие в проекти, финансирани на различни нива:

- Международни проекти, подкрепени с финансиране от Европейския съюз.
- Национални проекти, подкрепени от Националния фонд за научни изследвания.
- Местни проекти, финансирани от фонд "Наука" на МУВ.

2.7. Описание на длъжността за постдокторант

Преглед: Медицинският университет във Варна предлага позиции за докторанти в областта на биомедицинските изследвания и здравеопазването, подробно описани в обявите в EURAXESS.

Основни отговорности:

- Провеждане и публикуване на изследвания.
- Сътрудничество по интердисциплинарни проекти.
- кандидатствайте за финансиране на научни изследвания.
- Участвайте в академични дейности и наставничество.

Квалификации:

- Наскоро придобита докторска степен в съответната област.
- Демонстрирана изследователска способност с публикации.
- Владее на английски език.

Подробности за приложението:

- За конкретни позиции и процедури за кандидатстване посетете връзките на EURAXESS:
 - [Референтен номер на работа 100037](#)
 - [Референтен номер на длъжността 69180](#)
 - [Референтен номер на длъжността 69185](#)

Целта на тези позиции е да се подобрят изследователските умения и академичните качества чрез задълбочени изследвания и участие в живота на общността.

3 Условия на труд и социално осигуряване

3.1. Стратегия за кариерно развитие на изследователите в областта на МУВ

След неотдавнашната промяна в ръководството на университета, включително и на новия ректорски пост, стратегията за кариерно развитие на изследователите от МУВ вероятно ще бъде преразгледана, за да се приведе в съответствие с визията на новото ръководство. Това може да включва преоценка на настоящите програми и евентуално въвеждане на нови инициативи в подкрепа на прогреса и професионалното израстване на изследователите в институцията.

3.2. Трудови разпоредби по отношение на мобилността

Новата заповед на ректора на МУВ Р-100-819/23.11.23 относно мобилността на персонала дава насоки за мобилността на персонала, като се фокусира върху организацията на пътуванията и временните назначения по конкретни трудови договори. Това включва разпоредби за покриване на пътни разходи, използване на транспорт и настаняване по време на командировките.

3.3. Възнаграждение за ръководство на докторска дисертация

Преглед: Промените във възнагражденията за ръководство на докторски дисертации в Медицински университет - Варна (МУВ) се влияят косвено от корекциите в структурата на финансиране на различни изследователски проекти. Научните ръководители, които обикновено са и ръководители на финансираните проекти, са засегнати от промените във финансовата подкрепа от източници като Фонд "Научни изследвания", Фонд "Научни изследвания" на Министерството на образованието и науката и други специфични за МУВ проекти.

Контекст на промените:

- **Източници на финансиране:** Финансирането на проекти, ръководени от консултанти на докторски дисертации, често идва от "Фонд Наука" или "Фонд Научни изследвания" на Министерството на образованието и науката (МОН), което определя бюджетните средства за труд, включително възнаграждението за ръководство.
- **Косвено въздействие върху възнагражденията:** С адаптирането на финансирането на проектите се променя и финансовото възнаграждение за ръководителите. Това се дължи на интегрирания характер на управлението на проекти и надзора на докторанти в университетски условия, където субсидиите за научни изследвания обикновено покриват различни разходи за персонал.

Заключение: Корекцията във възнаграждението за ръководство на докторска дисертация е отражение на по-широки промени в разпределението на средствата за научноизследователски проекти. Като разбира тази финансова динамика, МУВ гарантира, че стратегиите му за финансиране са в съответствие с националните

образователни и научноизследователски приоритети, като същевременно адекватно компенсира академичния състав за ролята му на ръководител.

3.4. Регулиране на преподавателска и изследователска работа

Преглед: В Медицинския университет във Варна в момента се обмислят корекции за балансиране на учебната и изследователската натовареност на преподавателите, но все още не са официално утвърдени. Въпреки това ректорът е разрешил гъвкаво работно време под ръководството на академичния съвет, включително одобрени почивни дни, както е посочено в списъка. (Решение АС?, протокол №?)

Подробности:

- **Гъвкаво работно време:** Ректорът е разрешил гъвкав работен ден, което позволява на преподавателите да управляват по-добре баланса между преподавателските си задължения и научноизследователската дейност.
- **Контрол от страна на Академичния съвет:** Тази гъвкавост се наблюдава и одобрява от академичния съвет, като се гарантира, че корекциите съответстват както на индивидуалните нужди, така и на институционалните цели.

Заклучение: Макар че все още не са установени официални разпоредби за намаляване на преподавателската натовареност в полза на научните изследвания, въвеждането на гъвкаво работно време представлява стъпка към съобразяване с разнообразните професионални изисквания, пред които са изправени членовете на факултета. Този подход улеснява постигането на по-управляем и продуктивен баланс между преподавателските и изследователските ангажименти.

3.5. Създаване на отделна компания

"Конкурс на Медицински университет - Варна (МУВЕ-ТЕАМ) за вътрешни проекти в областта на приложната наука и иновационните изследвания" на 16 февруари 2024 г. В началото на се отнася до вътрешен конкурс за приложни и иновативни изследователски проекти в рамките на инициативата МУВЕ-ТЕАМ на Медицинския университет във Варна. Този конкурс е неразделна част от стратегията на университета за насърчаване на иновациите. В рамките на тази инициатива се финансират 13 проекта с ясна цел да се стимулират иновациите, да се осигурят патенти и да се улесни създаването на spin-off компании. Проектите започват през април 2024 г. и ще приключат през септември 2025 г.

От всеки финансиран проект под знамето на МУВЕ-ТЕАМ се очаква да допринесе за постигането на общата цел за превръщане на научните изследвания и иновациите в търговски предприятия. Създаването на самостоятелни дружества е често срещан резултат за успешните проекти в рамките на такива програми, тъй като те позволяват разработването на бизнес модели въз основа на научните открития и технологиите, разработени в рамките на университетските изследвания. Това не само насърчава практическото приложение на научните изследвания, но и насърчава предприемачеството в рамките на академичната общност.

3.6. Споразумения, свързани с резултатите, постигнати в партньорство с бизнеса

Преглед: За 13-те иновативни проекта в рамките на инициативата МУВЕ-ТЕАМ на Медицинския университет във Варна, членове на бизнес общността участваха в оценяването и представянето на проектите на 16-17 февруари. Това участие показва стратегически подход за интегриране на практическите бизнес познания и потенциала за комерсиализация още на етапа на оценка.

Значение:

- **Участие на бизнеса:** Участието на професионалисти от бизнеса в оценките показва важността на съгласуването на целите на изследванията с пазарната жизнеспособност и бизнес стратегиите.
- **Бъдещи споразумения:** Предвижда се да бъдат изготвени споразумения относно резултатите от тези проекти, в които подробно ще се опишат сътрудничеството, управлението на интелектуалната собственост и пътищата за достигане до пазара, с пряк принос от тези оценки.
- **Взаимна изгода:** Процесът на съвместна оценка е предназначен да бъде от полза както за академичния, така и за бизнес сектора, като гарантира, че изследванията имат практическо приложение и отговарят на индустриалните стандарти.

Заключение: Присъствието на представители на бизнеса по време на презентациите и оценките на 16 февруари отразява проактивна позиция по отношение на насърчаването на партньорства, които биха могли да доведат до успешна комерсиализация на резултатите от научните изследвания. Този подход повишава потенциала за бъдещи споразумения, които улесняват превръщането на академичните изследвания в готови за пазара иновации.

Линкове към компаниите

Линкове към компаниите на обучаващите в семинара

Another Point Advisors

Serdika Capital -

Лаборатория BioInfoTech

4 Обучение и развитие

4.1. Обучение по наставничество за изследователи от R2-R4

За да се подобрят уменията на изследователите на ниво R2-R4 в областта на наставничеството в изследователските и академичните среди, университетът организира двудневни педагогически курсове за следдипломна квалификация. Тези курсове имат за цел да осигурят на изследователите необходимата подготовка за ефективно напътстване на по-малко опитни колеги, като се гарантира трансфер на знания и се насърчава благоприятна академична среда. Тази инициатива не само укрепва индивидуалните способности за наставничество, но и допринася за цялостното качество на изследователската продукция и академичните постижения на университета. участници: 47, дата 09.22 проф. Тончева (СМЕ курс)

4.2. Стратегия за взаимоотношенията между бизнеса и университетите

Преглед: За 13-те иновативни проекта по инициативата МУВЕ-ТЕАМ на Медицинския университет във Варна, членове на бизнес общността участваха в оценяването и представянето на проектите на 16 февруари 2024 г. Това участие

показва стратегически подход за интегриране на практическите познания на бизнеса и потенциала за комерсиализация още на етапа на оценка.

Значение:

- **Участие на бизнеса:** Участието на специалисти от бизнеса в оценките показва важността на съгласуването на целите на изследванията с пазарната жизнеспособност и бизнес стратегиите.
- **Бъдещи споразумения:** Предвижда се да бъдат изготвени споразумения относно резултатите от тези проекти, в които подробно ще се опишат сътрудничеството, управлението на интелектуалната собственост и пътищата за достигане до пазара, с пряк принос от тези оценки.
- **Взаимна изгода:** Процесът на съвместна оценка е предназначен да бъде от полза както за академичния, така и за бизнес сектора, като гарантира, че изследванията имат практическо приложение и отговарят на индустриалните стандарти.

Заключение: Присъствието на представители на бизнеса по време на презентациите и оценките на 16 февруари 2024 г. отразява проактивна позиция за насърчаване на партньорства, които могат да доведат до успешна комерсиализация на резултатите от научните изследвания. Този подход повишава потенциала за бъдещи споразумения, които улесняват превръщането на академичните изследвания в готови за пазара иновации.

4.3. Обучение в областта на трансфера на технологии и предприемачеството

Преглед: Обучението по трансфер на технологии и предприемачество е неразделна част от усилията на Медицинския университет във Варна за насърчаване на иновациите и бизнес уменията на неговите изследователи и студенти. Основен елемент на това обучение беше лекцията на д-р Д. Д. Наг, която допринесе значително за образователните предложения на университета в тези области (университетската телевизия МУВЕ-TV записа лекцията и я предостави на адрес <https://www.youtube.com/watch?v=NRs35j2dFvA>).

Основни моменти от лекцията на д-р Д. Д. Наг:

- **Експертни прозрения:** Д-р Наг предостави експертни познания за тънкостите на трансфера на технологии и предприемаческия процес в областта на медицината и науката.
- **Практически стратегии:** Лекцията обхвана практически стратегии за идентифициране на изследвания с търговски потенциал и необходимите стъпки за успешен трансфер на технологии.
- **Предприемачески умения:** Акцентът беше поставен върху това участниците да придобият умения да се ориентират в процеса на стартиране на бизнес.

4.4. Курсове по меки умения за докторанти

Преглед: От докторантите в Медицинския университет във Варна се изисква да преминат специфични курсове по меки умения като част от тяхната програма за придобиване на образователна степен "доктор". Тези курсове, провеждани чрез онлайн платформата Blackboard, имат за цел да предоставят на студентите основни умения, които допълват техническите и научните им познания.

Задължителни курсове по меки умения:

- **Комуникационни техники и умения за презентиране:** Този курс е насочен към подобряване на уменията на студентите да предават ефективно сложни идеи и да представят своите изследвания по ясен и увлекателен начин.
- **English for Academic Purposes (Specialized Course):** Този курс е предназначен за лица, за които английският език не е майчин, и има за цел да подобри владението на английски език, особено в академичен контекст, като улесни по-добрата интеграция в международната изследователска общност.

Заклучение: Меките умения все повече се признават за критични компоненти на докторантското обучение. Чрез включването на тези курсове в учебния план на докторантурата Медицинският университет във Варна гарантира, че неговите възпитаници са не само компетентни в своите научни области, но и добре подготвени да взаимодействат с по-широка аудитория, както в рамките на академичната сфера, така и извън нея.

Коментари относно прилагането на принципите на OTM-R по време на етапа на междинна оценка:

Междинна оценка на прилагането на OTM-R в Медицински университет - Варна

Преглед: Медицинският университет във Варна е активен в привеждането на процесите си по набиране и подбор в съответствие с принципите на открито, прозрачно и основано на качествата набиране (OTM-R), както е посочено в Хартата и Кодекса. Стратегическите усилия на университета са насочени към засилване на интегрирането на тези принципи в ежедневните практики, като се гарантира, че набирането на персонал е едновременно справедливо и ефективно за привличане на висококачествени кандидати.

Постижения:

1. **Разработване на електронни платформи:** Създаването на електронна платформа за онлайн кандидатстване, която в момента е в процес на разработване, представлява значителна стъпка към подобряване на достъпността и ефективността на процеса на кандидатстване за академични и докторски длъжности.
2. **Усъвършенствана правна рамка:** Националната и университетската правна рамка се прилага стриктно, за да се установят ясни правила за назначаване на балансиран по пол комисии за подбор, с акцент върху професионалния опит и компетентност.
3. **Комуникация с кандидатите:** МУВ поддържа прозрачност, като информира всички кандидати за резултатите от техните кандидатури, демонстрирайки ангажимент за ясна и отворена комуникация.
4. **Подкрепяща работна среда:** Усилията за създаване на недискриминационна и подкрепяща работна среда са очевидни. Университетът осигурява инфраструктура, достъпна за изследователи с различни потребности, и гарантира работно място, благоприятстващо съчетаването на професионалния и семейния живот.

Области за подобрене:

1. **Признаване на микроквалификации и мобилност:** Бяха установени някои слабости при признаването на "микроквалификациите" и оценката на опита на кандидатите в областта на мобилността. Университетът планира да коригира вътрешните си разпоредби, за да признае по-добре тези аспекти, като подобри възможностите за професионално развитие на изследователите.
2. **Прилагане на нови политики:** Въпреки че разработването на нови политики и електронната платформа са положителни стъпки, пълното прилагане на тези инициативи все още е в ход. Ускоряването на тези процеси би засилило допълнително придържането на МУВ към принципите на OTM-R.

Заклучение: Медицинският университет във Варна демонстрира силен ангажимент за интегриране на принципите на OTM-R в своите практики за подбор на персонал. Постигнат е значителен напредък по отношение на разработването на политики и прилагането на подкрепящи мерки за набиране и подбор. Продължаващото съсредоточаване върху подобряването на признаването на различните квалификации и опит, заедно с ускоряването на изпълнението на предстоящите инициативи, ще бъде от решаващо значение за поддържане на инерцията и постигане на цялостно придържане към принципите на OTM-R.

Изпълнение

Подробно описание и надлежна обосновка (максимум 500 думи)

1. Събиране и анализ на данни:

- **Действие:** Продължава и се разширява използването на анкетни проучвания и мониторинг на количествено измерими показатели от плана за действие.
- **Обосновка:** Този подход е избран, за да се осигури непрекъснатата оценка на въздействието на прилаганите политики и да се открият евентуални промени или тенденции, които биха могли да повлияят на бъдещи решения. Редовното събиране на данни дава възможност за корекции в реално време и гарантира, че действията остават в съответствие с целите.

2. Механизми за ангажиране и обратна връзка:

- **Действие:** Подпомагане на допълнителни семинари и установяване на структурирана обратна връзка в отделите.
- **Обосновка:** Ангажирането на широк спектър от университетската общност гарантира, че процесът на изпълнение е всеобхватен и отчита нуждите и мненията на всички заинтересовани страни, особено на тези, които са пряко засегнати от промените. Този подход подобрява възприемането и спазването на новите политики.

3. Дейности на управителните комитети и комитетите за изпълнение:

- **Действие:** Управителният комитет прегледа докладите за напредъка, а Комитетът за изпълнение упражняваше ежедневен надзор. (Протоколи от заседанията)
- **Обосновка:** Активното и постоянно управление от страна на тези комитети гарантира, че стратегическият надзор и оперативното изпълнение са добре координирани. Комитетите служат като мост между формулирането на стратегията и практическото изпълнение, което е от съществено значение за поддържане на динамиката и за бързото решаване на всякакви проблеми.

4. Документиране и отчитане:

- **Действие:** Системно документиране на всички процедурни промени и изготвяне на междинни доклади.
- **Обосновка:** Поддържането на подробна документация и прозрачно отчитане са от основно значение за отчетността и оценката на ефективността на инициативите. Документацията също така подпомага приемствеността в процеса на изпълнение при промени в персонала или в университетските политики.

5. Комуникация и участие на обществеността:

- **Действие:** Редовно актуализиране на вътрешния уебсайт на университета и проактивна комуникация по различни канали.
- **Обосновка:** Непрекъснатата и открита комуникация поддържа прозрачност, изгражда доверие и гарантира, че университетската общност е добре информирана за промените и тяхното въздействие. Тя също така улеснява ангажираността и обратната връзка, които са от решаващо значение за адаптивното управление на плана за действие.

6. Оценка и адаптация:

- **Действие:** Проведена междинна оценка за привеждане в съответствие с политиките на ERA и съответно адаптиран план за действие.
- **Обосновка:** Междинната оценка позволява на университета да измери съответствието си с по-широките европейски стандарти и да направи необходимите промени в своите политики. Това гарантира, че университетът не само спазва международните стандарти, но и ефективно отговаря на променящите се нужди на своите изследователи и академичната общност.

Как включихте изследователската общност, основните заинтересовани страни, в процеса на изпълнение?*

Преглед: МУВ ангажира своята изследователска общност в процеса на внедряване на OTM-R чрез целенасочени и практически методи. Подходът е съсредоточен върху

включването на изследователите в дискусиите, събирането на обратна информация и осигуряването на прозрачност по време на целия процес.

Основни действия:

1. Участие на комисията:

- **Действие:** Изследователите бяха включени в Комитета по прилагането, което им позволи да участват пряко в оформянето на политиките и практиките на OTM-R.
- **Обосновка:** Тяхното участие гарантира, че политиките са съобразени с действителните нужди и очаквания на научния персонал.

2. Механизми за обратна връзка:

- **Действие:** МУВ използва съществуващите канали като срещи на отделите и вътрешни проучвания за събиране на обратна връзка относно прилагането на OTM-R.
- **Обосновка:** Тези механизми предоставиха на изследователите пряк начин да изразят своите възгледи и опасения, които след това бяха взети предвид при коригирането на политиката.

3. Споделяне на информация:

- **Действие:** Актуализациите и информацията за процеса OTM-R се споделят редовно чрез вътрешните комуникационни платформи на университета (+Интранет документи).
- **Обосновка:** Информирането на научноизследователската общност насърчава прозрачността и спомага за изграждането на доверие в процеса на изпълнение.

4. Фокусирани дискусии:

- **Действие:** МУВ проведе целенасочени дискусии по време на редовните академични срещи и срещи на департаментите, за да получи обратна връзка и да обсъди прилагането на политиките на OTM-R.
- **Обосновка:** Тези дискусии гарантираха, че изследователите могат пряко да допринесат и да повлияят на текущите промени.

Като запази стратегиите за участие прости и пряко свързани със съществуващите структури, МУВ гарантира, че прилагането на принципите на OTM-R е практично и обосновано в реалния контекст на дейността на университета. Този подход улесни управляемостта и ефективно ангажиране на изследователската общност.

Имате ли комитет за изпълнение и/или ръководна група, които редовно наблюдават напредъка?*

Да, в Медицинския университет във Варна (МУВ) създадохме Комитет за изпълнение и Управителен комитет, които наблюдават напредъка на нашите инициативи, включително прилагането на принципите на OTM-R

Комитет за изпълнение:

- **Роля:** Този комитет е пряко отговорен за ежедневното управление и изпълнение на плана за действие. В него влизат заместник-деканите по науката от всеки факултет, представители на Научноизследователския институт, на отдела за човешки ресурси и на отдела за кариерно развитие.
- **Функции:** Комитетът координира изпълнението на HRS4R, осигурява гладкото управление на проекта и улеснява превръщането на идеите и инициативите на изследователската общност в приложими решения. Задачата им е редовно да докладват за напредъка на Управителния комитет.

Управителен комитет:

- **Роля:** Този комитет осигурява надзор на високо равнище и стратегически насоки за изпълнението на плана за действие.
- **Функции:** Той разглежда докладите за напредъка, представени от Комитета за изпълнение, взема стратегически решения и одобрява всички необходими промени в плана за действие. Този комитет също така гарантира, че изпълнението е в съответствие с по-широките цели и политики на МУВ.

Редовни срещи и доклади:

- Двата комитета се срещат редовно, за да обсъждат напредъка и да се справят с евентуални предизвикателства. Честотата на тези срещи гарантира, че и двата комитета могат да реагират бързо на динамиката на процеса на изпълнение и да правят навременни корекции при необходимост.
- Комитетът за изпълнение изготвя редовни доклади за напредъка и ги преглежда по време на заседанията на Управителния комитет, за да гарантира, че всички действия са в съответствие с поставените цели и срокове.

Този структуриран механизъм за надзор е от решаващо значение за поддържане на динамиката в процеса на изпълнение и за гарантиране, че всички инициативи са ефективно съгласувани със стратегическите цели на МУВ.

Има ли съгласуване на организационните политики с HRS4R? Например, призната ли е HRS4R в изследователската стратегия на организацията, в общата политика в областта на човешките ресурси

Да, в Медицинския университет във Варна (МУВ) има ясно съответствие на организационните политики със Стратегията за човешките ресурси за изследователи (HRS4R). Това съгласуване е видно от начина, по който HRS4R е интегрирана в

изследователската стратегия на МУВ и в общите политики в областта на човешките ресурси.

Интеграция в изследователската стратегия:

- **Приоритизиране на изследванията:** Принципите на HRS4R са признати и залегнали в стратегията за научни изследвания на МУВ, която дава приоритет на създаването на среда, благоприятстваща научните изследвания и иновациите. Това включва подкрепа за професионалното развитие на изследователите и осигуряване на открит, прозрачен и основан на заслугите подбор на персонал (OTM-R), които са основни принципи на HRS4R.
- **Финансиране и подкрепа:** Стратегията за научни изследвания също е в съответствие със СПЧ4Р чрез осигуряване на адекватно финансиране и механизми за подкрепа, които насърчават високите постижения в научните изследвания и благоприятстват съвместната изследователска среда.

Включване в политиката за човешките ресурси:

- **Набиране на персонал и кариерно развитие:** Политиките на МУВ в областта на човешките ресурси бяха адаптирани, за да се включи HRS4R, за да се гарантира, че процесите на набиране на персонал са открити, прозрачни и основани на заслуги, като пряко подпомагат кариерното развитие на изследователите на всички етапи.
- **Обучение и развитие:** В съответствие с насоките на HRS4R, МУВ прилага всеобхватни програми за обучение и развитие, насочени към повишаване на уменията и компетенциите на изследователите. Това включва обучение по лидерство и управление, управление на научни изследвания и други умения, които са от решаващо значение за кариерното развитие.
- **Баланс между професионалния и личния живот:** Политиките в областта на човешките ресурси включват мерки в подкрепа на баланса между професионалния и личния живот, който е важен аспект на СПЧР, целящ създаването на благоприятна работна среда, която привлича и задържа талантиливи изследователи.

Прегледи и актуализации на политики:

- **Редовни рецензии:** МУВ редовно преразглежда своите политики, за да гарантира, че те остават в съответствие с принципите на HRS4R. Тези прегледи помагат да се идентифицират областите за подобрене и да се актуализират политиките, ако е необходимо, за да се отговори на променящите се нужди на изследователската общност.
- **Ангажиране на заинтересованите страни:** Процесът на привеждане на политиките в съответствие с HRS4R включва ангажиране на различни заинтересовани страни в университета, включително изследователи, с цел събиране на информация и обратна връзка. Този подход на участие гарантира, че

политиките са не само в съответствие с HRS4R, но и ефективно отговарят на нуждите на персонала.

Като цяло привеждането на организационните политики на МУВ в съответствие с HRS4R показва силен ангажимент за подобряване на условията на труд и възможностите за кариерно развитие на изследователите, като по този начин се насърчава отлична и благоприятна изследователска среда. Това привеждане в съответствие е от решаващо значение за поддържане на репутацията на университета като водеща институция в областта на медицинските изследвания и образованието.

Как вашата организация е гарантирала, че предложените действия ще бъдат изпълнени?*

В Медицинския университет във Варна (МУВ) осигуряването на ефективно изпълнение на предложените действия в рамките на HRS4R и други стратегически инициативи включва няколко ключови механизма и стратегии. Те имат за цел да осигурят отчетност, да насърчат прозрачността и да гарантират, че действията не само се предлагат, но и активно се изпълняват.

1. Ясно определение и планиране

- **Действие:** Всяко предложено действие в рамките на HRS4R е ясно дефинирано с конкретни, измерими цели, отговорни лица и срокове.
- **Обосновка:** Този подход гарантира, че всяко действие има ясен път за изпълнение, с определени отговорности и крайни срокове, които помагат за проследяване на напредъка и отчетността.

2. Специализирани комитети

- **Действие:** МУВ създаде управителен комитет и комитет за изпълнение, които да наблюдават и управляват процеса на изпълнение.
- **Обосновка:** Тези комитети са от решаващо значение за поддържане на надзора върху действията по СПЧ4Р. Управителният комитет дава стратегическа насока и осигурява съответствие с общите институционални цели, докато Комитетът за изпълнение се фокусира върху ежедневно управление на действията, като гарантира, че те се изпълняват според плана.

3. Редовно наблюдение и отчитане

- **Действие:** От всички страни, участващи в изпълнението на действията, се изискват редовни доклади за напредъка. Тези доклади се разглеждат по време на заседанията на комитета и са от съществено значение за наблюдението на напредъка на всяко действие.
- **Обосновка:** Непрекъснатият мониторинг позволява на МУВ да оценява ефективността на процеса на изпълнение, да идентифицира всички проблеми на ранен етап и да коригира стратегиите, ако е необходимо, за да се задържи на правилния път.

4. Интегриране в институционалната рамка

- **Действие:** Действията, предложени в рамките на HRS4R, са интегрирани в по-широките институционални политики и рамки, за да се гарантира, че те са част от основните оперативни стратегии на МУВ.
- **Обосновка:** Чрез включването на тези действия в по-широката рамка на дейността на университета, МУВ повишава устойчивостта и важността на действията, като ги превръща в централна част от мисията и ежедневните дейности на университета.

5. Разпределение на ресурсите

- **Действие:** В подкрепа на изпълнението на всяко действие се отпускат адекватни финансови и човешки ресурси.
- **Обосновка:** Осигуряването на необходимите ресурси за всяко действие е от съществено значение за ефективното му изпълнение. Без подходяща подкрепа дори и добре планираните инициативи могат да не бъдат изпълнени успешно.

6. Ангажиране на заинтересованите страни и комуникация

- **Действие:** Постоянна ангажираност и комуникация с всички заинтересовани страни, участващи или засегнати от действията по HRS4R.
- **Обосновка:** Редовната комуникация осигурява прозрачност и изгражда доверие между заинтересованите страни. Тя също така позволява включването на обратна информация в процеса на изпълнение, което може да подобри ефективността и приемането на действията.

7. Обучение и развитие

- **Действие:** Провеждат се програми за обучение и семинари, за да се предоставят на участниците необходимите умения и знания за ефективно изпълнение на действията.
- **Обосновка:** Осигуряването на възможности за обучение и развитие гарантира, че персоналят разполага с необходимите компетенции, за да изпълнява функциите си в процеса на изпълнение, като по този начин увеличава вероятността за успешни резултати.

Чрез използването на тези механизми МУВ гарантира, че предложените действия в рамките на HRS4R са не само планирани и започнати, но и ефективно изпълнени, наблюдавани и интегрирани в по-широките цели и дейности на университета. Този всеобхватен подход помага на МУВ да поддържа ангажимента си за подобряване на условията и възможностите за своята изследователска общност.

Как наблюдавате напредъка (график)?*

1. Заседания на комисиите:

- **Какво правят:** Комисиите заседават два пъти годишно, за да проверят доколко добре се изпълняват действията по HRS4R.

2. Прости доклади за напредъка:

- **Какво правят:** Ключовите лица, отговорни за изпълнението на действията, предоставят основна информация за извършеното.

3. Случайно събиране на обратна връзка:

- **Какво правят:** Събират обратна информация по време на рутинни срещи или чрез неформални дискусии с изследователите, за да разберат техните възгледи и евентуални предизвикателства.

4. Редовни актуализации:

- **Какво правят:** Споделят актуализации за действията по HRS4R в университетските новини или имейли, за да държат всички информирани.

Този подход гарантира, че МУВ следи изпълнението на HRS4R по практичен и управляем начин.

Как ще измервате напредъка (показатели) с оглед на следващата оценка?*

За измерване на напредъка по отношение на целите на Стратегията за човешките ресурси за изследователи (HRS4R) в Медицинския университет във Варна (МУВ) планираме да използваме набор от прости и значими показатели. Тези показатели ще ни помогнат да проследим доколко добре изпълняваме действията и да се подготвим ефективно за следващата оценка:

1. Завършване на дейността:

- **Индикатор:** Проследяване на процента на изпълнените действия по HRS4R.
- **Цел:** Показва колко от планираните действия са завършени.

2. Участие в обучение:

- **Индикатор:** Пребройте колко изследователи посещават нови обучения.
- **Цел:** Измерва участието във възможностите за развитие.

3. Придържане към набирането:

- **Индикатор:** Брой процедури за набиране на персонал, които следват новите отворени и основани на заслуги насоки.
- **Цел:** Проверява спазването на политиките за справедливо набиране на персонал.

Тези ясни показатели ще помогнат на МУВ да следи напредъка просто и ефективно.

Как смятате да се подготвите за външния преглед?*

Подготовката за външен преглед на Стратегията за човешките ресурси за изследователи (HRS4R) в Медицинския университет във Варна (МУВ) включва няколко прости стъпки, за да се гарантира, че процесът е едновременно задълбочен и ефективен. Ето как МУВ може да се подготви:

1. Организиране на документите:

- **Какво да направите:** Съберете всички подходящи документи, които показват какво е направено за HRS4R, като например доклади и записи от обучения.
- **Защо:** За да имате готови ясни доказателства, които да представите на проверяващите.

2. Самостоятелна проверка:

- **Какво да направите:** Извършете самооценка, за да проверите доколко МУВ отговаря на стандартите на HRS4R.
- **Защо:** За да се идентифицират и отстранят всички проблеми преди външния преглед.

3. Тренировъчно бягане:

- **Какво да направите:** Проведете тренировъчна сесия, за да се подготвите за същинския преглед.
- **Защо:** За да сме сигурни, че всички знаят какво да очакват и са готови.

4. Инструктирайте екипа:

- **Какво да направите:** Уверете се, че всички ключови хора, участващи в процеса, са запознати с ролите си и с това, за което трябва да говорят.
- **Защо:** За да се гарантира, че всички представят единна и информирана позиция по време на прегледа.

5. Окончателни проверки:

- **Какво да направите:** Проверете два пъти всички настройки и приготовления за деня на прегледа, като заседателни зали и технологии.
- **Защо:** За да избегнете проблеми в последния момент и да гарантирате, че всичко ще протече гладко.

Този рационализиран подход ще помогне на МУВ да бъде добре подготвена и уверена по време на външния преглед.