

Медицински университет  
„Проф. д-р Параскев Стоянов“ – Варна

# **ПРАВИЛНИК**

**за институционално прилагане на Кодекса за**

**назначаване на изследователи**

**(The Code of Conduct for Recruitment of  
Researchers)**

**на Европейската Комисия**

**В МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФ. Д-Р ПАРАСКЕВ  
СТОЯНОВ“ – ВАРНА**

**Варна, 2016**

## ПРЕАМБЮЛ

Медицински университет „Проф. д-р Параскев Стоянов“ - Варна се ангажира да осигури и гарантира прозрачност на процеса по подбор и равнопоставено отношение към всички кандидати в процеса за набиране на изследователи с оглед създаването на привлекателен, отворен и устойчив европейски пазар на труда за изследователите. За постигане на тази цел се въвеждат ясни правила при подбора на изследователите, които да създадат рамка за управление на работната кариера, да гарантират принадлежността им към институциите в които работят и да осигурят равнопоставеност между работещите на краткосрочни и постоянни договори. Тези правила са в съгласие с принципите и основните положения, описани в Европейската харта на изследователите и Кодекса за подбор на изследователи.

Приемайки принципите на Кодекса, Университетът засвидетелства открито своята ангажираност да действа отговорно и почтено за напредъка на Европейското изследователско пространство като предоставя справедливи условия за работа на изследователите.

## НАБИРАНЕ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

**Чл.1. (1)** Основна политика при провеждане на процедурите за подбор на изследователи на МУ - Варна е яснота и прозрачност.

**(2)** За постигане на тази цел в обявите за работа Университетът включва подробно описание на изискваните общи знания и умения.

**(3)** Сроктът между публикуването на предложението за работа или обявяването на конкурса и крайния срок за отговор е 1 месец.

(4) Подборът се извършва от Комисии, включващи експерти, обучени за тази дейност.

## **ИЗИСКВАНИЯ ОТНОСНО ОБЯВАТА**

**Чл. 2. (1)** В обявата се включва задължително описание на работните условия и трудовите права и задължения, в това число и на възможностите за професионално развитие.

(2) Времето от обявяването на свободното работно място или поканата за подаване на документи и крайния срок за подаване на документи е 1 месец. Обявата посочва броя на откритите позиции, знания и умения, научния проект, в който кандидатът ще кандидатства, условия на заплащане, критерии и процедури за подбор.

(3) Процедурата за подбор се обявява в страницата на Университета и поне в един ежедневник.

## **ПОДБОР НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ**

**Чл.3. (1)** Комисията за подбор на изследователи се назначава от Ректора. В нея участват Заместник-Ректорът по „Кариерно развитие, научно-изследователска дейност и СДО“, Заместник-Ректорът по „Иновации и транслационна медицина“, както и експерти от съответните области, лица от различни сектори (публичен и частен) при съответен баланс между половете.

(2) Членовете на комисиите се информират своевременно за тяхната роля и отговорност.

(3) При подбора могат да се привличат и външни експерти, както и да се провеждат и директни интервюта.

## **ПРОЗРАЧНОСТ НА ПОДБОРА**

**Чл. 4. (1)** Кандидатите задължително се информират предварително за процеса на подбор и критериите за избор, броя на свободните места и възможностите за професионално развитие.

**(2)** След приключване на процедурата по избора всички кандидати се информират за силните и слаби страни на техните кандидатури.

## **ОЦЕНКА НА КАНДИДАТ - ИЗСЛЕДОВАТЕЛЯ ПО СЪЩЕСТВО**

**Чл.5. (1)** При извършване на оценката се взема предвид целия опит на кандидатите, творческите възможности и нивото на самостоятелност на изследователя.

**(2)** От значение при оценката е не само броя на публикациите, но и значимите резултати, постигнати в един разностранен професионален опит. Допълнителни критерии за оценка са преподавателска работа, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследвания и иновации, както и дейности за информиране на обществеността.

**(3)** При кандидати с опит в производствената сфера се отчита приноса им към разработването на патенти, нови продукти и изобретения.

**(4)** Професионалният прогрес и потенциалният принос към професионалното развитие на изследователите, насочено към различни измерения на кариерата, са от съществено значение за оценката по същество. Прекъсванията в развитието на кариерата или вариациите при хронологичното представяне на автобиографиите не трябва да бъдат санкционирани.

**(5)** Важна част от оценката на професионалното развитие на изследователя е неговият опит в мобилността, свързан с придвижването, т.е. работа в друга държава/друг регион или друг изследователски кръг (обществен или частен), промяната на дисциплината или сектора, независимо дали тя е част от

първоначалното обучение на изследователя или е станала факт на един по-късен етап от неговата кариера.

(6) При оценката на квалификацията предимство имат конкретните постижения на дадената личност, а не общественото положение или репутация на институцията, в която са придобити квалификацията.

(7) Оценката се основава на общите тенденции на професионално развитие през целия живот на изследователя, а не на епизодични негови дейности.

## **ОТГОВОРНОСТ НА УНИВЕРСИТЕТА ПРИ ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ**

**Чл.6 (1)** Ръководителите на екипи трябва да предоставят на изследователя най-стимулиращата среда, за да може да се адаптира по най-добрия начин и да изпълни проекта си, включително подходящи условия на работа, достъп до оборудване и ресурси.

(2) На изследователя следва да се осигурят условия на труд, гарантиращи неговото здраве и безопасност.

(3) Всеки изследовател има право на помощ и подкрепа от колегите в общността в хода на своето изследване.

(4) Изследователят има право на равнопоставено участие и равен достъп до информация и ресурси в различните научно-изследователски проекти.

## **ЗАДЪЛЖЕНИЯ НА НАЕТИТЕ МЛАДИ ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ:**

**Чл. 7. (1)** Всеки изследовател следва да се стреми към цялостно кариерно развитие, да следи и използва различни възможности за усъвършенстване на своето обучение и квалификация.

(2) Изследователят следва да е напълно ангажиран с научните изследвания, да се стреми към високо качество на научните изследвания, да се отнася

професионално и отговорно, при пълно спазване на етичните принципи и норми на работа на Университета.

(3) Назначаването на докторанти-изследователи става по реда на Правилника за развитието на академичния състав на Медицински университет-Варна и действащото законодателство.

(4) В процеса на работа докторантите следва да спазват принципа на отчетност към научния ръководител и научното звено, с оглед на успешния ход и завършек на тяхното дисертационно изследване.

### **ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§1. По смисъла на този Правилник изброените по-долу понятия имат следното съдържание:

1. **Изследователи** - специалисти, работещи за проектирането или създаването на нови знания, продукти, способности, методи и системи и за управлението на съответните проекти.
2. **Работодатели** - всички публични или частни институции, които наемат изследователи на договорна основа.
3. **Назначаване или наемане** - всеки вид договор, възнаграждение, стипендия, субсидия или награда, финансирани от трето лице, включително и финансиране по линия на рамкови програми.

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

§2. Внасянето на изменения в този Правилник става по реда на тяхното приемане и утвърждаване;

§3. Контролът върху дейността, свързана с подбора на изследователи се осъществява от Ректора;

§4. Правилникът е приет на заседание на Академичния съвет на Медицински университет на 13.12.2016г. с протокол № 16/13.12.2016г.