

КОДЕКС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ПОДБОР НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

Кодексът за професионално поведение при подбор на изследователи установява набор от общи принципи, етични норми и процедури, които следва да бъдат спазвани от Югозападния университет „Неофит Рилски“ и финансиращите организации при подбора и назначаването на изследователи. Тези общи принципи, етични норми и процедури следва да гарантират зачитане на такива ценности като прозрачност на процедурата за подбор на изследователи и равностойно отношение към всички кандидати, особено с оглед на разработването на привлекателен, отворен и устойчив трудов пазар за изследователи, както и да допълват принципите и изискванията, постановени в Европейската харта на изследователите. Югозападният университет „Неофит Рилски“ и финансиращите организации трябва открито да демонстрират своята решимост да действат отговорно и с уважение и да осигурят справедливи рамкови условия за изследователите с ясното намерение да допринесат за развитието на Европейското изследователско пространство.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ, ЕТИЧНИ НОРМИ И ПРОЦЕДУРИ

I. Подбор на изследователи

Югозападният университет „Неофит Рилски“ и финансиращите организации обявяват процедури за подбор на изследователи, които са открити, ефикасни, прозрачни, международно съпоставими и отговарящи на спецификата на обявените работни места.

Обявите за подбор на изследователи трябва да са публично достъпни и да съдържат подробно описание на познанията и компетенциите, изисквани от кандидатите. Освен това те следва да включат описание на условията на работа, на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение, както и на перспективите за професионално развитие. Периодът между публикуването на обявата за свободното работно място или поканата за кандидатстване и крайният срок за получаване на отговор следва също да бъде реалистичен.

Комисиите за подбор на изследователи следва да включват различни експерти и компетентни лица, които да отразяват адекватно равенството между половете. При необходимост в състава им могат да бъдат включени представители на различни сектори (публичен и частен), експерти в различни научни области, включително и специалисти от други държави, притежаващи съответните специализирани познания за оценяване на кандидатите. Доколкото е възможно, следва да се използва широк спектър от практики за подбор, като например оценка от външни експерти и интервюта лице в лице. Членовете на тези комисии от страна на Югозападния университет „Неофит Рилски“ трябва да са преминали съответното обучение. Съставът на комисиите за подбор на изследователи се определя със заповед на ректора.

II. Прозрачност

Преди началото на подбора кандидатите трябва да бъдат информирани за процедурата на подбор и критериите за подбор, броя на свободните работни места и перспективите за професионално развитие. След края на процедурата по подбор кандидатите трябва да бъдат информирани за слабите и силните страни на техните кандидатури.

III. Оценка на приносите

При процедурата на подбор трябва да се вземе предвид цялостния професионален опит на кандидатите, да се отчете техния цялостен изследователски потенциал и едновременно с това тяхната креативност и степен на самостоятелност.

Кандидатите се оценяват както по качествени, така и по количествени показатели. Значението на библиометричните показатели трябва да бъде адекватно балансирано, с широка гама оценъчни критерии, като например преподавателска работа, научно ръководство, менторство, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследванията и иновациите и дейности, свързани с популяризиране на постигнатите научни резултати. При кандидатите с опит в промишлената сфера следва да се отчете приносът им към интелектуалната собственост и научните открития.

IV. Вариации в хронологичния ред на автобиографиите

Кандидатите подават автобиографии, подкрепени със съответните доказателства. Техните постижения и квалификации трябва да съответстват на позицията, за която е подадена кандидатурата. Прекъсванията на професионалното развитие или вариациите в хронологичния ред на автобиографиите не следва да бъдат приемани като недостатък, а като развитие на кариерата и съответно като потенциално ценен принос към професионалното развитие на изследователя.

V. Признаване на опит, свързан с мобилност

Опитът, придобит от каквато и да е мобилност (национална или международна), например престой в друга държава/регион или в друга изследователска институция (държавна или частна), или специализация в друга научна област или различно професионално направление, независимо дали са част от първоначалното обучение или са се състояли на по-късен етап от професионалното развитие, или фактическият опит, свързан с мобилност, следва да се считат за ценен принос към професионалното развитие на изследователя.

VI. Признаване на квалификациите

Югозападният университет „Неофит Рилски“ и финансиращите организации следва да осигурят обективна и задълбочена оценка на академичните и професионалните квалификации, включително и неофициалните квалификации, на всички изследователи, особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Тази оценка трябва да бъде извършена в съответствие с националното законодателство, конвенциите и конкретните правила за признаване на съответните квалификации.

VII. Професионално развитие

Нивото на изискваните квалификации трябва да бъде в съответствие с потребностите на длъжността и да не бъде бариера за приемане. Признаването и оценката на квалификациите следва да се съсредоточи върху оценка на постиженията на лицето, а не на ситуацията, в която се намира, или на репутацията на институцията, където е придобило квалификациите. Тъй като професионалните квалификации могат да бъдат придобити на ранен етап от дълга кариера, моделът на професионалното развитие през целия живот също следва да бъде признат.

VIII. Назначения след придобиване на докторска степен

Комисиите за подбор на изследователи, определени със заповед на ректора на Югозападния университет „Неофит Рилски“, следва да включат сред критериите си за оценяване придобитата от кандидатите образователна и научна степен „доктор“. При еднакви оценки, класирането на кандидатите се извършва въз основа на резултатите от научноизследователската им дейност, свързана с конкурса.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият Кодекс за професионално поведение при подбор на изследователи е в изпълнение на Препоръка на Съвета на Европейския съюз от 18 декември 2023 г. относно Европейската рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството.

§ 2. Приложими определения: **Изследователи**

В настоящия Кодекс за професионално поведение при подбор на изследователи се използва международно признатото определение за изследователска дейност според Методическото ръководство „Фраскати“ [Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development – Frascati Manual, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2015]. С оглед на това определението за изследователи е следното: „Професионалисти, ангажирани с концепцията за създаване на нови знания, продукти, процеси, методи и системи, както и с управление на проектите, свързани с това“.

Настоящият Кодекс засяга всички лица, професионално ангажирани с научноизследователска и развойна дейност, на всеки етап от професионалното им развитие [Документ COM(2003) 436 final version от 18.7.2003 г. на Commission of the European Communities: Изследователите в Европейското изследователско пространство (ЕИП): Една професия. Множество кариери], независимо от тяхната класификация. Тя обхваща всички дейности, свързани с „основни изследвания“, „стратегически изследвания“, „приложни изследвания“, експериментално развитие и „пренос на познания“, включително и новаторство и консултантска дейност, способности за научно ръководство и преподавателска дейност, управление на знанието и права върху интелектуалната собственост, използване на резултатите от изследователската дейност и научна журналистика.

Югозападният университет „Неофит Рилски“ възприема следните нива на израстване на изследователите:

- Първо ниво изследовател – до получаване на образователната и научна степен „доктор“;
- Второ ниво изследовател – постдокторанти (не повече от 8 години след придобиване на образователната и научна степен „доктор“) или такива изследователи, които все още не са напълно самостоятелни в процеса на провеждане на своите изследвания;
- Трето ниво изследовател – изследователи, които са изцяло самостоятелни в провеждането на научни изследвания;
- Четвърто ниво изследовател – изследователи, които са водещи в своята сфера на проучвания.

Финансиращи организации

„Финансиращи организации“ са всички онези органи, които предоставят финансиране (включително стипендии, награди, помощи и стипендии за научна работа) на държавни и частни изследователски институции, включително и на висши училища. В тази си роля те могат да поставят като основно условие за предоставяне на финансиране, финансираните институции да разполагат със и да прилагат ефективни стратегии, практики и механизми, съответстващи на общите принципи, етични норми и процедури, описани в настоящия Кодекс.

Назначаване или подбор

Това се отнася за какъвто и да било тип договор или стипендия, стипендия за научна работа, помощи или награди, финансирани от трета страна, включително и финансиране в контекста на Рамковата(ите) програма(и) [Рамкова/и програма/и за изследователска дейност, технологично развитие и демонстрации].

§ 3. Комисията по етика на научните изследвания към Югозападния университет „Неофит Рилски“ се произнася по въпроси, свързани със спазването и изпълнението на Кодекс за професионално поведение при подбор на изследователи.

§ 4. Отношенията с финансиращите организации се уреждат с договори.

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

§ 1. Настоящият Кодекс е приет с решение на Академичния съвет на Югозападния университет „Неофит Рилски“ на 27.05.2026 г., Протокол № 35.

§ 2. Изменения и допълнения се извършват по реда на приемането – с решение на Академичния съвет на Университета.