

Европейската харта на учените (The European Charter for Researchers)

и

Кодекс за назначаване на изследователи (The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)

Европейската харта на учените представлява група от принципи и изисквания, които определят ролята, отговорностите и правата на учените, както и тези на работодателите им и финансиращите ги организации.

Целта на Хартата е да осигури връзката между учените и работодателите им или финансиращите ги организации за успешно извършване на дейности по създаване, трансфер, разпределяне и разпространяване на знания и технологично развитие, както и за развитието на кариерата на учените.

Хартата признава ценността на всички форми на мобилност, като начин за подобряване на професионалното развитие на учените. В този смисъл Хартата съставлява рамка за учени, работодатели и финансиращи организации, която ги призовава да действат отговорно, като професионалисти в работната им среда и да се уважават взаимно.

Хартата се отнася до всички учени в Европейския съюз на всички етапи от тяхната кариера и покрива всички области на научни изследвания в частния и държавния сектор, независимо от природата на назначението или наемането, правния статус на работодателя им или вида на организацията или институцията, в които се извършва работата. Взимат се предвид многостранната роля на учените, които са назначени не само за научни изследвания и/или за извършване на развойни дейности, но също така за участие в научно ръководство, наставяване, управление или административни дейности.

Тази Харта има като предпоставка условието, че учените, както и работодателите и/или финансиращите организации, са задължени преди всичко да отговарят на изискванията на съответното национално или регионално законодателство. Там, където учените се радват на статус и права, които, в известна степен, са по-благоприятни от тези, които осигурява тази Харта, нейните условия не бива да бъдат използвани да намалят вече придобитите статус и права.

Учените, както и работодателите и финансиращите организации, които се придържат към тази Харта, трябва също така да следват фундаменталните права и да съблюдават принципите, определени от Хартата за фундаментални права на Европейския съюз.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ, ПРИЛОЖИМИ КЪМ УЧЕНИТЕ

Свобода на научните изследвания

Учените трябва да съсредоточат своите изследвания в полза на човечеството и за увеличаване на границите на научното познание, като се възползват от правото си на свобода на мисълта и изразяването, както и на определяне методите, чрез които да се решат проблемите, съгласно признати етични принципи и практики.

Въпреки това, учените трябва да признаят ограниченията на тази свобода, които може да възникнат при определени изследователски обстоятелства (включително при научно ръководство/насочване/управление) или оперативни ограничения при финансови или инфраструктурни причини, или главно в индустриалния сектор, поради защита на интелектуалната собственост. Такива ограничения обаче не трябва да нарушават признатите етични принципи и практики, към които учените трябва да се придържат.

Етични принципи

Учените трябва да се придържат към признатите етични практики и основните етични принципи, подходящи за техните дисциплини, както и към етичните стандарти, описани в различни национални, регионални или институционални етични кодекси.

Професионална отговорност

Учените трябва да полагат усилия научните им изследвания да са свързани с обществото и да не повтарят стари изследвания.

Учените трябва да избягват всякакъв вид плагиатство и да се придържат към принципа на интелектуалната собственост и съвместната собственост на данни в случай, че научните изследвания са осъществени съвместно с научен ръководител и/или други учени. Нуждата да се валидират нови наблюдения, които показват, че експериментите са възпроизводими, не трябва да се приема за плагиатство при условие, че данните, които следва да се потвърдят, са изрично цитирани.

Когато учените предоставят част от работата им да бъде извършена от друго лице, те трябва да гарантират, че то има необходимите компетенции.

Професионално отношение

Учените трябва да са запознати със стратегическите цели и финансови механизми, ръководещи научната им среда и трябва да търсят всички необходими одобрения, преди да започнат изследванията си или да

ползват осигурените средства. Те трябва да предупреждават своите работодатели, финансиращи организации или научни ръководители, когато научният им проект е забавен, променен или завършен, или да съобщят, когато трябва да бъде завършен по-рано или преустановен по каквато и да е причина.

Договорни и правни задължения

Учените на всички равнища трябва да познават националните, секторните или институционалните разпоредби, управляващи обучението и/или работните условия. Това включва разпоредбите за правата за интелектуалната собственост и изискванията и условията на спонсорите или финансиращите институции, независимо от природата на техния договор. Учените трябва да се придържат към тези наредби, като осигуряват исканите резултати (тези, публикации, патенти, доклади, нови продукти и т.н.), както е определено в условията на договора или на еквивалентния документ.

Отчетност

Учените трябва да знаят, че са финансово отговорни пред своите работодатели, финансиращи организации и други публични или частни лица, с които са свързани, както и в по-етичен смисъл към обществото като цяло. По-специално учените, финансирани с публични средства, отговарят за ефективното използване на парите на данъкоплатеца. Те трябва да съблюдават принципите за стабилно, прозрачно и ефикасно финансово управление и да сътрудничат на оторизирани проверки на техните изследвания, независимо дали тези одити са предприети от техните работодатели/финансиращи организации или от етични комитети.

Методите на събиране и анализ, резултатите и детайлите на информацията трябва да бъдат достъпни за вътрешен и външен преглед, когато това е необходимо, и както се изисква от съответните власти.

Добри практики в научните изследвания

Учените трябва винаги да се придържат към безопасни работни практики, да спазват националното законодателство, включително да взимат нужните мерки за здравето и сигурността, както и за възстановяване от кризи с информационните технологии, например като съставят подходяща стратегия за резервно осигуряване. Те трябва да бъдат наясно с текущите национални закони изисквания относно защитата на данните и изискванията за защита на тайната и да взимат нужните мерки да ги спазват по всяко време.

Разпространение, използване на резултати

Всички учени трябва да осигурят, в съответствие с техните задължения по договор, научните им изследвания да бъдат разпространявани и използвани, напр. официално обявени, трансферирани в други научни среди или, ако е подходящо, комерсиализирани. В частност, от по-опитните учени се очаква да поемат водеща роля в осигуряване плодотворността на изследванията и комерсиалното използване на резултатите или тяхната общодостъпност (или и двете), когато се появи такава възможност.

Обществени задължения

Учените трябва да осигурят научната им дейност да стане известна на обществото като цяло по начин, по който да бъде разбираема и от неспециалисти, за да се подобри общественото разбиране за науката.

Пряката работа с обществото ще помогне на учените да разбират по-добре обществените интереси, които са приоритетни за науката и технологиите, както и обществените нужди.

Отношение с научните ръководители

Учените трябва да установят по време на своето обучение структурирана и постоянна връзка с научните си ръководители и с представителите на факултета/департаментата, така че да могат цялостно да се възползват от взаимоотношенията с тях.

Това означава да се записват всички успехи в работата и научните открития, да се получава обратна връзка чрез доклади и семинари, да се прилага тази обратна връзка и да се работи съобразно с установената програма, междинни резултати, отчети и/или научни резултати.

Задължения като научен ръководител и мениджър

Опитните учени трябва да обърнат специално внимание на своята многообразна роля като наблюдатели, ментори, кариерни съветници, лидери, координатори на проекти, мениджъри или научни информатори. Те трябва да изпълняват тези задължения по най-високите професионални стандарти. Във връзка с тяхната роля като научни ръководители или ментори на учените, опитните учени трябва да имат творчески и позитивни връзки с начинаещите учени, за да установят условия за ефикасно прехвърляне на знания и за по нататъшно успешно развитие на научната им кариера.

Продължаващо професионално развитие

Учените трябва да се усъвършенстват по време на всеки етап на тяхната кариера чрез обновяване и увеличаване на техните възможности и компетентност. Това може да се постигне по много различни начини, включващи, но не и ограничаващи се с официално обучение, работни срещи, конференции и е-обучение.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ, ПРИЛОЖИМИ КЪМ РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ФИНАНСИРАЩИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Признаване на професията

Всички учени, ангажирани с научна кариера, трябва да бъдат признати за професионалисти и да се третират по този начин. Това трябва да започва в началото на тяхната кариера, а именно на етап докторант, и да включва всички нива, независимо от класификацията им на национално ниво (напр. служител, докторант, кандидат за доктор, учен след докторска степен, държавни служители).

Недискриминация

Работодателите и/или организациите, финансиращите учени не трябва да дискриминират учените по никакъв начин на база пол, възраст, етнически или социален произход, религия или вяра, сексуална ориентация, език, увреждания, политически възгледи, обществено или икономическо положение.

Изследователска среда

Работодателите и/или организациите, финансиращи учени трябва да осигурят най-подходящата среда за изследвания и изследователско обучение, включваща подходящо оборудване, помещения и възможности, в т.ч. за дистанционно сътрудничество по научната мрежа, както и да бъдат спазени националните или секторните наредби, свързани със здравето и сигурността на изследванията. Финансиращите организации трябва да осигурят нужните средства съгласно съгласуваната работна програма.

Работни условия

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят работни условия за учените, в т.ч. и за учените с увреждания, да предлагат, където трябва, гъвкавост, считана за особено важна за успешното осъществяване на научна дейност, съобразно съществуващото национално законодателство и съобразно националните или секторните

колективни споразумения. Те трябва да се стремят да осигурят работни условия, които позволяват, както мъжете, така и жените учени, да съчетават семейството и работата, децата и кариерата. Особено внимание трябва да бъде отделено на гъвкавото работно време, почасовата заетост, работа по дистанционен начин и празничната почивка, както и на нужните финансови и административни разпоредби, управляващи такива работни условия.

Стабилност и дълготрайност на работния ангажимент

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да следят работата на учените да не бъде възпрепятствана от нестабилността на работния им договор, и следователно трябва да се ангажират, доколкото е възможно, да подобрят стабилността на условията за работа на учените, прилагайки по този начин и отстоявайки принципите и клаузите на Директивата на ЕС за срочната заетост (Council Directive 1999/70/EC).

Финансиране и заплати

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят честни и привлекателни условия за финансиране и/или заплати с адекватни и разумни социални осигуровки (включващи осигуровка за болест и майчинство, пенсия и безработица), съгласно съществуващото национално законодателство или националните (или секторните) колективни споразумения. Това трябва да обхваща учените на всички равнища на кариерата, в т.ч. начинаещи учени, и да съответства на техния правен статус, прояви и ниво на квалификации и/или отговорности.

Баланс на половете

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да се стремят към представителен баланс на половете във всички нива на наетите изследователи, вкл. нивата на научен ръководител и мениджър. Това трябва да бъде постигнато чрез политика по предоставяне на еднакви възможности при наемане и при следващите нива в кариерата, давайки обаче предимство на критериите за качество и компетентност. За да се осигури еднакво отношение, в комисиите за избиране и оценяване трябва да има адекватен баланс на половете.

Кариерно развитие

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да съставят, по възможност в рамката на ръководените от тях човешки ресурси, специален план за развитие на всички нива на кариерата на учените, независимо от ситуацията по техния договор, вкл. и за учени със

срочни договори. Трябва да се предвиди наличието на наставници, осигуряващи ръководство и подкрепа за персоналното и професионалното развитие на учените, и по този начин да ги мотивират и да се намалява всякаква несигурност за професионалното им бъдеще. Всички учени трябва да бъдат запознати с тези клаузи и разпоредби.

Стойност на мобилността

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да признават стойността на географската, междусекторна, между- и трансдисциплинарна и виртуална мобилност, както и мобилността между частния и държавния сектор, като важен начин за подобряване на научното познание и професионалното развитие на всеки етап на научната кариера. Следователно те трябва да предвидят подобни възможности в специалната стратегия за развитие на кариерата и напълно да оценяват и признават опит в мобилност в тяхната система за професионално израстване. Това също така изисква въвеждането на необходимите административни инструменти, за да се допусне преносимост на стипендиите и социалното осигуряване съгласно националното законодателство.

Достъп до научно обучение и непрекъснато развитие

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят на всички учени на всички етапи от тяхната кариера, независимо от клаузите в договора им, шанс за професионално развитие и за подобряване на пригодността им за заетост чрез достъп до мерки за непрекъснато развитие на умения и компетенции.

Тези мерки трябва да бъдат постоянно подлагани на оценка по отношение на достъпността им, усвояването и ефективността им за подобряването на компетенциите, уменията и пригодността за заетост.

Достъп до кариерно консултиране

Работодатели и/или финансиращи организации трябва да осигурят достъп на учените на всички етапи от кариерата им, независимо от ситуацията по договора, до съвети за кариерата и подпомагане за работната позиция или в съответната институция, или чрез сътрудничество с други структури.

Права на интелектуална собственост

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят на учените на всеки етап от кариерата им правото на евентуално използване на резултатите от тяхната научна и приложна дейност чрез

Юридическа защита и в частност чрез подходяща защита на правата на интелектуалната собственост, в т.ч. на авторските права.

Политиките и практиките трябва да уточняват правата, които имат учените и/или, когато е приложимо, техните работодатели или на други заинтересувани групи, включващи външни търговски или индустриални организации, при условие, че имат специален договор за сътрудничество или друг вид споразумение.

Съавторство

При оценка на изследователския състав институциите трябва да оценяват позитивно съавторството, тъй като то е доказателство за градивен подход при извършването на научното изследване. Поради това работодателите и/или финансиращите организации трябва да разработят стратегии, практики и процедури, които да осигурят на учените, вкл. и на тези, които са в началото на кариерата си, рамкови условия, съдържащи правото им да бъдат признати, споменати и/или цитирани в контекста на техните реални приноси като съавтори на статии, патенти и т.н. или за да публикуват резултатите на собственото си научно изследване независимо от техните ръководители.

Научно ръководство

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да осигурят конкретна информация за лицето, към което могат да се обръщат начинаещите учени за изпълнение на професионалните си задължения и съответно да информират за това научния ръководител.

Такива разпоредби трябва ясно да гарантират, че предложените научни ръководители са експерти в областта на научните изследвания, имат време, познания, опит, експертиза и готовност да предложат на обучаваните учени подходяща подкрепа и съдействие за процедурите, необходими за напредък и рецензиране, както и необходимия механизъм за обратна връзка.

Обучение

Обучението е съществено средство за структурирането и разпространението на знания и затова трябва да се разглежда като ценна възможност в рамките на кариерата на учените. Обаче отговорностите по обучението не трябва да са прекалено големи и не трябва да пречат на учените да изпълняват научните си задължения, особено в началото на тяхната кариера.

Работодателите и/или организациите, финансиращи учени, трябва да осигурят добро възнаграждение на задълженията по преподаване и да взимат предвид системите за оценка/повишение, като времето, отделено от старшите членове на екипа за обучение на начинаещи учени, да се счита като част от техните образователни ангажименти. Трябва да бъде осигурено подходящо обучение за преподавателската дейност като част от професионалното развитие на учените.

Системи за оценка/повишаване

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да въведат за всички учени, вкл. за опитните учени, системи за редовно оценяване / повишаване на тяхната професионална работа по прозрачен начин от независима комисия (при опитните учени е за предпочитане международна).

Такива процедури за оценка/повишаване трябва да взимат предвид цялостното научно творчество и научни резултати, напр. публикации, патенти, управление на научни изследвания, преподаване, надзор, наставничество, национално или международно сътрудничество, административни ангажименти, дейности по обществено осведомяване и мобилност, в контекста на развитието на кариерата.

Оплаквания/жалби

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да създадат, в съответствие с националните правила и наредби, подходящи процедури, по възможност във формата на независими лица (от типа на омбудсман), които да се занимават с оплакванията/жалбите на учени в т.ч. отнасящи се до конфликти между научни ръководители и начинаещи учени. Такива процедури трябва да осигурят на целия научен персонал конфиденциална и неформална помощ при решаване на конфликти, свързани с работата, диспути и несправедливости с цел поощряване на честно и равнопоставено третиране в рамките на институцията и подобряване на цялостното качество на работната среда.

Участие в органи на управление

Работодателите и/или финансиращите учените организации трябва да признават като напълно законно и също така желателно учените да бъдат представени в съответните информационни, консултативни и ръководни органи на институциите, за които те работят, така че да защитават и поощряват техните индивидуални и колективни интереси, като професионалисти и активно да допринасят за работата на институцията.

Наемане на работа

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да гарантират стандартите за приемане на учените, особено в началото на тяхната кариера, да бъдат ясно специфицирани, както и да улесняват достъпа на неравнопоставени групи, така също на учени, в т.ч. на преподаватели (на каквото и да е ниво), да се върнат към научна кариера.

Работодателите и/или организациите, финансиращи учените, трябва да съблюдават принципите, заложи в Кодекса на поведение за наемане на учени, когато наемат или назначават учени.

КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ ПРИ НАЕМАНЕ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

Кодексът на поведение за наемане на учени се състои от серия общи принципи и изисквания, които трябва да се следват от работодателите и/или финансиращите организации при назначаване или наемане на учени. Тези принципи и изисквания трябва да гарантират спазването на ценности като прозрачност на процеса на наемане и еднакво отношение към всички кандидати, най-вече във връзка с развитието на атрактивен, отворен и устойчив европейски пазар на труда за учените, и допълват описаните в Европейската харта за учените. Институциите и работодателите, които са се присъединили към Кодекса за поведение, ще обявят публично задължението си да действат по отговорен начин и да създадат явни рамкови условия за учените с ясното намерение да допринесат за укрепването на Европейското научноизследователско пространство.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ИЗИСКВАНИЯ КЪМ КОДЕКСА ЗА ПОВЕДЕНИЕ

Наемане

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да въведат отворена, ефикасна, прозрачна, подкрепяща и международно сравнима процедура за наемане, както и за адаптирана към обявеното място.

Обявите за наемане трябва да описват в детайли нужните знания и качества и да не представят прекалено специализиран профил, за да не обезкуражат възможните кандидати. Работодателите трябва да включат, както описание на работните условия и права, така също и на перспективите за професионално развитие. Освен това, определеният срок между обявяването на свободното място или предаването на документите за кандидатстване и срока за отговор трябва да е реалистичен.

Селекция

Членовете на комисиите за избор трябва да бъдат с различни нива на опит и компетентност, да има адекватен баланс между мъже и жени и, когато е възможно и нужно, да се включват членове с нужния опит за изпитване на кандидатите от различни сектори (обществени и частни) и дисциплини, вкл. от други държави. Винаги, когато е възможно, трябва да се използва широка гама от селекционни практики, като оценка от външни експерти и присъствени интервюта. Членовете на изборните комисии трябва да са подходящо обучени.

Прозрачност

Кандидатите трябва да са информирани преди селекцията относно процеса на наемане и критериите за избор, броя на свободните места и перспективите за професионално развитие. Също така, след процеса на избиране трябва да бъдат информирани относно слабите и силните места на кандидатурите си.

Критерии за оценка

Процесът на избиране трябва да отчете цялостния опит на кандидатите. Когато се фокусира върху цялостния им потенциал като учени, трябва също така да се вземат предвид креативността и нивото им на самостоятелност.

Това означава, че заслугите трябва да се оценяват, както качествено, така и количествено, като се поставя фокус върху изключителните резултати в определен професионален път, а не само върху броя на публикациите. Следователно важноста на библиометричните показатели трябва да бъде коректно преценена в рамките на серия от критерии за обширна оценка, която да включва обучение, научно ръководство, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследвания и иновации, както и дейности, свързани с информиране на обществото. При кандидатите от индустриалните среди трябва да бъде обърнато специално внимание на приноса им за патенти, развитие или открития.

Вариации в хронологичния рег на автобиографиите

Прекъсванията в професионалната кариера или вариации в хронологията на автобиографиите не трябва да се наказват, а да се считат като част от професионалното усъвършенстване и, следователно, като ценен потенциален принос при професионалното развитие на учените към един многоизмерен професионален път. Следователно, кандидатите трябва да представят автобиографии, подкрепени с доказателства, които отразяват представителна серия от постижения и квалификации, подходящи за поста, за който се кандидатства.

Признаване на опита от мобилността

Всякакъв опит от мобилност, като например пребиваването в други държави или региони или други научни институции (обществени или частни) или смяна на дисциплини или сектори, независимо дали е част от началното обучение в изследванията или на по-нататъшна фаза от кариерата, както и опитът във виртуална мобилност, трябва да се считат като ценен принос в професионалното развитие на учените.

Признаване на квалификацията

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да гарантират на всички учени подходящо оценяване на академичните и професионалните им квалификации, вкл. и неофициалните, особено в контекста на международната и професионалната мобилност. Работодателите и/или финансиращите организации трябва да имат информация и пълно разбиране за нормативите, процедурите и наредбите, които управляват признаването на тези квалификации, и да са проучили съществуващите национално законодателство, конвенции и специфични правила, отнасящи се за признаването на тези квалификации посредством всички възможни канали.

Старшинство

Нивата на нужните квалификации трябва да съответстват на необходимите за работата и да не се поставят като пречка за достъп. Признаването и оценяването на квалификацията трябва да се базира повече на преценката от постигнатото от лицето, отколкото на положението или репутацията на институцията, където са придобити квалификацията. Тъй като професионалните квалификации могат да бъдат постигнати на първите етапи на една дълга кариера, също така трябва да се признае професионалното развитие през целия живот.

Назначаване на постдокторанти

Отговорните институции, които назначават постдокторанти, трябва да установят ясни и изрични норми за назначаване на постдокторантски учени, включващи максималната продължителност и целите на назначенията. Тези норми трябва да взимат под внимание времето, прекарано от учените в предишни постдокторантски постове в други институции, както и че статутът на постдокторанта трябва да е преходен, като основната цел е да се предоставят допълнителни възможности за професионално развитие на кариерата на учения в контекста на дългосрочни професионални перспективи.

СЕКЦИЯ 3

Дефиниции

Учени

За целите на тази Препоръка се използва международно признатото определение на Фраскати на термина “научни изследвания” (research).

Учените се описват като:

“Професионалисти, които работят върху разбирането или създаването на нови знания, продукти, процедури, методи и системи, както и върху управлението на съответния проект.”

По конкретно, тази Препоръка се отнася до всички хора, които участват професионално в научни и развойни изследвания на всеки етап от тяхната кариера, независимо от тяхната класификация. Това включва всякакви дейности, свързани с “основни изследвания”, “стратегически изследвания” и “приложни изследвания”, развитието на експерименти и “трансфер на знания”, включително иновации и съветнически дейности, капацитета за научно ръководство и обучение, управлението на знания и права на интелектуална собственост и разработване на резултати от изследвания или научната журналистика.

Има разлика между “начинаещ учен” и “опитен учен”:

- ❖ Терминът “начинаещ учен” се отнася за учените, които са в първите четири години (на пълен работен ден) на дейността си като учени, вкл. и периода на научно обучение.
- ❖ Терминът “опитен учен” се отнася за учените, които имат най-малко четиригодишен опит в научни изследвания (на пълен работен ден) – от получаването на университетска диплома, която им дава права за докторско обучение в гържавата, където са получили степен/диплома или за учените, които вече притежават докторска степен, независимо от времето за нейното придобиване.

Работодатели

В контекста на тази Препоръка терминът “работодатели” се отнася към всички обществени или частни организации, които наемат учени на договорна основа или посредством други типове договори или наредби, вкл. и тези, без директна икономическа връзка. Последното се отнася практически за центровете за висше образование, университетски департаменти, лаборатории, фондации или обществени ведомства, където учените получават своето обучение за научна работа или довършват своите научни изследвания благодарение на подходящо финансиране от трето място.

Финансиращи организации

Понятието “финансиращи организации” се отнася до всякакви ведомства, които осигуряват финансиране (включително заплати, премии,

грантове и стипендии) на обществени и частни институции за научни изследвания, в т.ч. и институции за висше образование. В това си качество, финансиращите организации могат да уточнят като главно условие за финансирането спонсорираните институции да разполагат и да прилагат ефективни стратегии, практики и механизми, съгласувани с основните принципи и изисквания, представени в тази Препоръка.

Наемане или назначаване

Това се отнася към всички видове договори, стипендии, грантове, субсидии от трето място, включително финансиране в контекста на Рамковите програми.

Приети с Решение Академичният съвет на Минно-геоложки университет „Св. Иван Рилски“ (Протокол № 26 от 30.06.2023 г.)