



БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ ИНСТИТУТ ПО МЕХАНИКА

Анкета за определяне на субективното мнение на изследователите от Института по механика относно съответствието между *настоящите практики в Института по механика* и описаните накратко по-долу принципи (на *Европейската харта за изследователите* и на *Кодекса за поведение при подбор на изследователи*).

Този въпрос е обсъждан на 9-тият **общ семинар** на ИМех. Презентацията и протокола от семинара са качени на интернет страницата на института, http://www.imbm.bas.bg/index.php/bg_BG/seminar.

Към всеки принцип има два въпроса:

1. **Одобрявате ли този принцип?**
2. **Доколко считате, че този принцип се спазва в Института по механика?**

Индивидуалните отговори са числени, със значения: 5-определено да; 4-по-скоро да; 3-нямам мнение или средно мнение; 2-по-скоро не; 1-определено не.

Моля, отговорете на въпросите и впишете

- отговора на първия въпрос в горното квадратче и
- отговора на втория въпрос в долното квадратче.

Табл.1 Кратко описание на 40-десетте принципа и две полета (вдясно) за отговор.

1. Свобода на изследване <i>Изследователите</i> се ползват със свобода на мисълта и изразяването, но в рамките на установените етични принципи, практики и описани правила.	
2. Етични принципи <i>Изследователите</i> следва да спазват всепризнатите етични практики и принципи, както и описаните в различни етични кодекси.	
3. Професионална отговорност. Да се извършват <i>изследвания</i> с потенциално полезен за обществото резултат. Да не се плагиатства. Работата да се извършва от компетентни лица. Колективно получените резултати да се считат за общо притежание.	
4. Професионално отношение. <i>Изследователите</i> да са запознати с целите на звеното и с механизмите за финансиране. Те да искат необходимите разрешения за ползване на ресурсите. <i>Изследователите</i> да информират своите партньори и ръководители.	
5. Договорни и правни задължения. <i>Изследователите</i> трябва да са запознати с националните, секторните или институционалните разпоредби, определящи техните условия на обучение и/или работа и да ги спазват.	
6. Отчетност. <i>Изследователите</i> трябва да се придържат към принципите за разумно, прозрачно и ефективно изразходване на финансите. Да се отчитат пред своите работодатели и спонсори и да сътрудничат при всеки оторизиран одит.	
7. Добри практики в изследователската дейност. <i>Изследователите</i> да се придържат към безопасни работни практики. Да са запознати с националните законови изисквания и да взимат необходимите мерки относно защита на данните и на поверителността.	
8. Разпространение и използване на резултатите. Резултатите от <i>изследователската</i> работа трябва да се разпространяват и използват с академична и/или търговска цел. Да се планират и изпълняват предполагаемо полезни за обществото изследвания.	

<p>9. Обществени ангажименти. Изследователите следва да полагат усилия тяхната изследователска дейност да става достояние на обществото по начин, който позволява да бъде разбрана от неспециалисти.</p>	
<p>10. Липса на дискриминация. Работодателите и спонсорите не трябва да упражняват дискриминация срещу изследователите основана на пол, възраст, етнически произход, религия, сексуална ориентация, език, увреждания или политически убеждения.</p>	
<p>11. Системи за преценка/оценка. Работодателите следва да въведат за всички изследователи системи за периодично и прозрачно оценяване на професионалното представяне от независима (а при старшите изследователи — международна) комисия.</p>	
<p>12. Наемане на работа. Стандартите за наемане на изследователи трябва да са ясно формулирани от работодателя, както за млади изследователи, така и за хора които се връщат към изследователската професия и за хора в неравностойно положение.</p>	
<p>13. Наемане на работа (Кодекса). Процедурите за наемане на работа трябва да са открити, ефикасни, прозрачни и пригодени специално за типа на обявените работни места. Обявите следва да съдържат подробно описание на изискваните познания и компетенции, без да са излишно специализирани.</p>	
<p>14. Подбор (№№ 13 до 21 са от Кодекса за поведение при подбор на изследователи) Научните журита трябва да имат достатъчно разнообразни компетенции, необходими за оценка на кандидата. Желателно е да са преминали подходящо обучение.</p>	
<p>15. Прозрачност. Кандидатите следва да бъдат информирани за процедурата на подбор, критериите за подбор и др. След края на процедурата, те трябва да бъдат информирани за слабите и силните страни на техните кандидатури.</p>	
<p>16. Преценка на заслугите. При подбора да се взема предвид целия професионален опит на кандидатите: публикации, преподавателска работа, надзор, работа в екип, предаване на познания, управление, обществена дейност, приложни постижения и др.</p>	
<p>17. Вариации в хронологичния ред. Кандидатите да могат да подават към автобиографията си документи, които доказват постижения и квалификации, получени в неакадемична среда но подходящи за позицията за която се кандидатства.</p>	
<p>18. Признаване на опит, свързан с мобилност. Какъвто и да било опит, свързан с мобилност (престой в друга институция, смяна на научна дисциплина и др.), следва да се счита за ценен принос към професионалното развитие на изследователя.</p>	
<p>19. Признаване на квалификациите. Работодателите следва да осигурят подходяща преценка и оценка на академичните и професионалните квалификации, включително и на неакадемичните квалификации, на всички изследователи.</p>	
<p>20. Старшинство. Нивото на изискваните квалификации следва да бъде в съответствие с потребностите на длъжността. Признаването на квалификациите следва да се основава на постиженията на лицето, а не на ситуацията, в която се намира.</p>	
<p>21. Назначения след придобиване на докторска степен (Кодекса). Институциите, назначаващи изследователи след придобиване на докторска степен, следва да установят ясни правила и подробни насоки за подбора и назначаването им.</p>	
<p>22. Признаване на професията. Всички лица, извършващи изследователска дейност, следва да бъдат признавани от работодателя за професионалисти и третираны по подобаващ начин, независимо от националната класификация на тяхната длъжност.</p>	
<p>23. Изследователска среда. Работодателите следва да осигурят стимулираща среда за изследователска дейност и за обучение в сферата на изследователската дейност, която предлага подходящо оборудване, съоръжения, възможности и други ресурси.</p>	
<p>24. Условия на работа. Работодателите следва да гарантират гъвкави условия за работа на изследователите, в съответствие със съществуващото национално законодателство и с националните или секторните колективни трудови договори.</p>	

<p>25. Стабилност и постоянен характер на заетостта. Работодателите следва, доколкото е възможно, да се ангажират с предоставяне на стабилни условия на труд, като прилагат и спазват условията на Директива 1999/70/ЕО на Съвета.</p>	
<p>26. Спонсорство и заплати. Работодателите следва да гарантират, доколкото е възможно, че изследователите се ползват от справедливи и привлекателни условия на финансиране и/или заплати с подобаващи социални придобивки.</p>	
<p>27. Баланс на представителите на двата пола. Работодателите следва да се стремят да постигнат баланс на представителите на двата пола на всички нива на персонала, но без това да надделява над критериите за качество и компетентност.</p>	
<p>28. Професионално развитие. Работодателите следва да изготвят, за предпочитане в рамките на управлението на човешките ресурси, конкретна стратегия за професионално развитие на изследователите, за всички негови етапи.</p>	
<p>29. Значение на мобилността. Работодателите следва да признават (в стратегията за професионално развитие и другаде) значението на всички форми на мобилност за увеличаване на знанията и на възможностите за професионално развитие.</p>	
<p>30. Достъп до професионални консултации Работодателите следва да гарантират, че на изследователите се предлагат професионални консултации и съдействие при назначаване на работа.</p>	
<p>31. Права върху интелектуалната собственост. Работодателите следва да гарантират, че изследователите се ползват от правна защита на авторските права и ИС при използване на резултатите от тяхната научно-изследователска и развойна дейност.</p>	
<p>32. Съавторство. Когато оценяват персонала си, институциите следва да имат положително отношение към съавторството като един градивен подход при извършване на изследователска дейност.</p>	
<p>33. Преподавателска работа. Преподавателската работа трябва да се взема предвид в системите за преценка, като времето отделено от старшите сътрудници за обучение на млади изследователи, да се счита за част от преподавателските им задължения.</p>	
<p>34. Жалби и оплаквания. Работодателите на изследователите следва да установят, в съответствие с националните правилници и регламенти, подходящи процедури и орган, който да се занимава с жалби на изследователи.</p>	
<p>35. Участие в органи, вземащи решения. Работодателите следва да признават правото на изследователите да бъдат представлявани в съответните органи за информиране, консултации и взимане на решения в институциите за които работят.</p>	
<p>36. Взаимоотношения с ръководителите. По време на обучението си изследователите следва да установят организирани и систематични взаимоотношения със своите ръководители за да извлекат максимална полза от своите взаимоотношения с тях.</p>	
<p>37. Задължения, свързани с надзор и управление. Старшите изследователи следва да изградят позитивни и градивни взаимоотношения с изследователите, които са в ранен етап от своята кариера, за по ефективно предаване на познанието.</p>	
<p>38. Непрекъснато професионално развитие. Изследователите на всички етапи от своята кариера следва да търсят начини за непрекъснато самоусъвършенстване чрез редовно осъвременяване и разширяване на своите умения и компетентност.</p>	
<p>39. Достъп до обучение и непрекъснато развитие. Работодателите следва да осигурят възможности за професионално развитие на изследователите чрез достъп до мерки за непрекъснато развитие на уменията и компетенциите.</p>	
<p>40. Надзор. Работодателите следва да гарантират, че съществува ясно установено лице, към което изследователите в ранен етап от своята кариера да могат да се обръщат за насоки при изпълнение на професионалните си задължения.</p>	