



# ИНСТИТУТ ПО МЕХАНИКА - БАН

ул. "Акад. Г. Бончев", бл. 4, София 1113  
тел: +359 2 973 31 40, факс: +359 2 870 74 98  
<http://www.imbm.bas.bg>, имейл: [director@imbm.bas.bg](mailto:director@imbm.bas.bg)

Версия 3.1 / 25 Юли 2016  
Утвърдена от Проф. д-н Васил Кавърджиков,  
Директор на Институт по механика - БАН

## Стратегия за изследователите

### Увод

Институтът по механика е част от Българската академия на науките (ИМех–БАН). Той се занимава с извършване на фундаментални и приложни научни изследвания в областта на механиката, както и със задачи идващи от индустрията и обществото [1]. Към края на 2014 г. в института са работили 137 души, от които 97 изследователи и 40 човека са технически и помощен персонал [2]. Изследователите от ИМех-БАН са участвали в създаването на 139 отпечатани през 2014 г. публикации, от които 67 са излезли в списания с импакт фактор и/или импакт-ранг [2].

През Март 2005 г. Европейската комисия прие нейната „Препоръка относно Европейската харта за изследователи и Кодекса за поведение при подбора на изследователи“, [3]. Европейската харта за изследователите се отнася до ролите, отговорностите и правата на изследователите, техните работодатели и техните спонсори. Тя има за цел да гарантира, че отношенията между тези страни допринасят за успешното представяне в създаването, пренасянето и споделянето на знания, както и за кариерното развитие на учените. Кодексът за поведение при подбора на изследователи има за цел да подобри набирането на персонал, за да направи процедурите за подбор по-справедливи и по-прозрачни, и той предлага подходящи средства за преценка на заслугите, които следва да се основават не само на традиционните академични критерии, напр. броя на публикациите, но и на по-широк кръг от критерии за оценка, включително преподаване, ръководство, патенти, съпътстващи дейности, работа в екип, трансфер на знания, управление на научните изследвания и дейности за информиране на обществеността, [3]. Ползена информация относно утвърждаването на тези права сред научните институции има на следната интернет страница: [4].

През лятото на 2014 г. ръководството на БАН проведе инициатива за популяризиране на тези принципи сред институтите си. Разработването на Стратегия за изследователите, които са част от човешките ресурси (HR Strategy for researchers) е съществена стъпка от установения процес на уеднаквяване на поведението с принципите на хартата и кодекса (ПХК). Евентуалното одобряване на тази стратегия от Европейската комисия, дава правото да се използва логото „HR Excellence in Research“ („Достоинство отношение към хората занимаващи се с изследвания). Тогава, ИМех-БАН ще може да го използва за да изтъква своя ангажимент за прилагане на справедливи и прозрачни процедури за назначаване и атестиране на изследователите, [4].

## Методология

След обсъждане на необходимостта и ползите от тази инициатива, през ноември 2014 г., ръководството на ИМех-БАН декларира пред ЕК своето одобрение на тези принципи и пое ангажимент за изпълнение на процедурата по въвеждане на тези принципи, [5]. Тази процедура съдържа следните „стъпки“, [4]:

1. *Вътрешен анализ* за установяване на *несъответствията* между съществуващите политики и практики в института и ПХК;

2. Въз основа на резултатите от този анализ се разработва *стратегия за изследователите*, която следва да включва конкретен *план за действия*. Вътрешният анализ и стратегията се оповестяват публично на български и английски език на интернет-страницата на института;

3. Тези документи се разглеждат и евентуално признават от Европейската комисия. След това *признание*, институтът ще има правото да използва логото „HR Excellence in Research“.

4. Напредъкът в изпълнението на стратегията и плана за действие, се подлага на *самооценка след 2 години*;

5. *Външна оценка* се извършва на всеки 4 години.

## Резултати

През мес. Декември 2014 г. в Института по механика беше създадена *Работна група* от 6 човека със задача за извършване на работите по тези стъпки, необходими за уеднаквяване на поведението на института и на неговите служители с принципите на *Хартата и кодекса* (РГХК).

*Вътрешният анализ на несъответствията* е оформен като отделен документ, в който са посочени необходимите действия за съгласуване на политиките на ИМех с част от разглежданите принципи.

За установяване на мнението на изследователите по отношение на всеки от тези принципи беше подготвена анкета. Тя съдържа два въпроса: „**Одобрявате ли този принцип?**“ и „**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. Всички изследователи са били поканени за участие в анкетата. Участието е анонимно и доброволно.

### Резултати от анкетата

Всички принципи на Хартата и Кодекса са получили силно одобрение от отговорилите, като принцип с номер 11 има оценка 4.3, а всички други принципи имат оценка 4.5 или по-висока.

Отговорите на втория въпрос варират в широки граници. Най-ниска оценка (2.7) е получил принцип № 26 (Спонсорство и заплати), т.е. анкетираните считат, че този принцип не се спазва достатъчно в института. Има една група от принципи (№№ 3, 8, 9, 11, 14, 16, 22, 23, 25, 28 и 31), които са получили средна оценка между 3 и 3.9 на втория въпрос, т.е. счита се, че те се спазват в института, но при тях има възможности за подобрене. За тази група принципи, стандартното отклонение на средната оценка е 0.3 единици. Най-голямата група от принципи (№№ 2, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 15, 18, 19, 20, 24, 27, 29, 30, 33, 34, 37, 39 и 40) имат оценка на втория въпрос между 4 и 4.4, т.е. за тях се счита, че се спазват в института и вероятно има възможности за подобряване. Последната група от принципи (№№ 1, 13, 17, 21, 32, 35, 36 и 38) са получили оценка 4.5 или по-висока, т.е. анкетираните считат, че те най-добре се спазват в Института по механика. За тази група принципи, стандартното отклонение на средната стойност е 0.2 единици.

## **Изводи от вътрешния анализ на несъответствията**

Мерките, които са набелязани от РГХК за изпълнение, са посочени в 3 колонка от таблицата с принципи към *Вътрешния анализ на несъответствията*.

Желателно е, в плана за действие да бъдат планирани за изпълнение дейности отнасящи се предимно до тези принципи, №№ **3, 8, 9, 11, 14, 16, 22, 23, 26, 28** и **31**, които са получили оценка на втория въпрос под 4.0. Мнението на анкетирания е, че съществуващите практики в Института по механика достатъчно добре съответстват на другите принципи.

## **Източници**

- [1] Правилник за дейността на ИМех-БАН, от 28.01.2014 г.
- [2] Отчет на ИМех-БАН за 2014 г.
- [3] Enhancing the HR strategies for researchers: the European strategy. Information note, EC, 2013 (available at EURAXESS Rights site, <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/>)
- [4] EURAXESS Rights site, <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/>.
- [5] Декларация на ръководството на ИМех-БАН за одобряване на принципите на ХК, [http://ec.europa.eu/euraxess/data/usgn\\_orgs/IMech-BAS\\_DoC.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/data/usgn_orgs/IMech-BAS_DoC.pdf).

## **План за действие**

Разработеният план за действие съдържа две таблици: *1. Дейности със зададени срокове* и *2. Дейности, които се изпълняват при възникването на специфични условия*. За всяка дейност са посочени отговорници. Към първата таблица има колонка „Степен на изпълнение“ в която ще бъде отразен напредъкът по изпълнение на този план, към 30.09.2018 и 30.06.2020 г. Дейностите от втората таблица се изпълняват в Института по механика, повече или по-малко, но част от тях не са регламентирани писмено и е желателно това да бъде направено, при усъвършенстване на правилниците на ИМех!

## План за действие

№	1. Дейности с фиксирани срокове Описание	Отговорници!	Степен на изпълнение	Срокове!															
				2016		2017				2018				2019				2020	
				Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2
1	<b>Вътрешен анализ</b> Провеждане на анализ за наличието на несъответствия между ПХК и съществуващите политики и практики на държавно и институтско ниво.	РГХК	Завършен 07.2016																
2	<b>Стратегия за изследователите с план</b> Разработване на стратегия за сближаване на политиките и практиките в ИМех с ПХК, съдържаща конкретен план за действие.	РГХК	Завършена 07.2016																
3	<b>Самооценка</b> Проверка на напредъка по изпълнението на плана за действие и доклад до Директора на ИМех.	РГХК										*							*
4	<b>Външна оценка</b> Проверка на напредъка по изпълнението на плана за действие и доклад до ЕК (EURAXESS Rights).	РГХК																	*
5	<b>Етичен кодекс на ИМех-БАН</b> Разработване и приемане на <i>Етичен кодекс</i> за служителите на Института по механика към БАН, във връзка с принципи № 2 и 3.	КАЕ	Завършен 04.2015																

№	Дейности с фиксирани срокове (прод.) Описание	Отговорници!	Степен на изпълнение	Срокове!															
				2016		2017				2018				2019				2020	
				Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2
6	<b>Общ семинар относно ПХК</b> Провеждане на семинари в Института по механика с цел изясняване на принципите на хартата и кодекса, както и на отнасящи се до тях закони и правилници.	РГХК		*				*					*			*		*	
7	<b>Правилник за вътрешния трудов ред</b> Актуализиране на Правилника за вътрешния трудов ред на ИМех, доколкото е необходимо заради принципи №№ 1, 5, 7, 23, 27, 28, 36, 37 и 40.	Директор		*	*	*						*	*						
8	<b>Правилник за дейността и ВТР на ИМех</b> Актуализиране на Правилника за дейността и ВТР на ИМех, във връзка с принципи № 5 и 31.	Директор				*	*	*											
9	<b>Интелектуална собственост и комерсиализация на резултатите</b> Разработване и приемане на Правилни-к/ци за интелектуалната собственост на ИМех-БАН и за комерсиализация на резултатите, във връзка с принципи №№ 1, 7, 8 и 31.	Проф. К. Костадинов,  Доц. Д. Игнатова		*	*				*										
10	<b>Професионално развитие</b> Внасяне на промени в <i>Правилника за условията и реда за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности в Института по механика</i> , във връзка с принципи №№ 14, 28, 29 и 39.	Зам. Директор							*	*									

№	Дейности с фиксирани срокове (прод.) Описание	Отговорници!	Степен на изпълнение	Срокове!															
				2016		2017				2018				2019				2020	
				Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 1	Т 2
11	<b>Пакет от указания</b> Пакетът от указания за участие в конкурси да бъде наличен както на български, така и на английски език на интернет страницата на института, виж 12 принцип.	Зам. Директор			*	*													
12	<b>Работни заплати</b> Обновяване на <i>Вътрешните правила за формиране на работните заплати</i> , във връзка с принципи № 26 и 33.	Гл. счетоводител, Човешки ресурси			*								*						
13	<b>Улесняване на достъпа</b> Улесняване на достъпа за хора с двигателни увреждания чрез построяване на рампа или подежник, пр. № 24.	Пом. Директор					*	*											
14	<b>Други</b> Уточняване и предприемане на мерки във връзка с други принципи, като тези с номера 1, 16, 17, 18, 20, 23, 25, 39.	Директор, ЧР					*								*	*			

#### Легенда

Т – Тримесечие от годината

\* – Означение за планиран времеви период (срок) за работа.

Директор – Проф. дтн. Васил Кавърджиков

Зам. Директор – Проф. Николай Витанов

Пом. Директор – Гл. ас. д-р Сергей Ранчев

ЧР – Човешки ресурси – г-жа Вера Бояджиева

КАЕ – Комисия по академична етика към ИМех-БАН – доц. Светослав Сл. Николов

РГХК – Работна група за дейности свързани с Хартата за изследователите и Кодекса за поведение при наемане на изследователи – доц. Румен Кръстев

№	2. Дейности изпълнявани при специфични условия Описание	Отговорници!	Условия за прилагане на дейностите!
1	<b>Актуална информация</b> Обновяване на <i>интернет страницата на ИМех</i> с актуална информация относно <i>условията на обучение и работа</i> , съгласно с принципи № 5 и 9.	Отговорници за страницата; Научен секретар; ЧР	Редовно и при поискване.
2	<b>Прозрачност</b> Обявяване на свободните работни места на външни интернет страници на български и на английски език, съгласно 15 принцип.	ЧР	При обявяване на свободни позиции.
3	<b>Консултации</b> Предлагане на консултации от относно назначаване на работа, в съответствие с принцип № 30.	ЧР	При питане.
4	<b>Качество и приемственост</b> Запознаване на младите изследователи с начините за <i>качествено провеждане на изследователска дейност</i> , в съответствие с принципи № 4 и 39.	Ръководители на млади изследователи	При постъпване на работа и при необходимост.
5	<b>Компетентни научни журита</b> Да бъдат предлагани и утвърждавани компетентни учени в научните журита по ЗРАС, в съответствие с 14 принцип.	Ръководители на направления; Научен съвет на ИМех	При предлагането и избора на членове на научните журита.
6	<b>Длъжностни характеристики</b> Посочване в длъжностните характеристики на специфичните за длъжността права и задължения, виж. 5 принцип.	ЧР	При постъпване на работа или при актуализиране на длъжностните характеристики.
7	<b>Трудови договори</b> Посочване в трудовите договори на закони и правилници, които трябва да се спазват от служителя, съгласно принципи 3 и 5.	ЧР	При постъпване на работа.
8	<b>Етичен контрол</b> Осъществяване на контрол на етичното поведение на изследователите чрез дейността на КАЕ, във връзка с принципи № 3 и 14.	КАЕ	При постъпване в комисията на сигнали за нарушения.
9	<b>Връзки с журналисти</b> Интервюта, популярни публикации и други, за популяризиране на Института по механика към БАН, съгласно 9 принцип.	Зам. Директор	При поискване или поне 2 пъти годишно.