

ПРАВИЛНИК

за атестиране на служителите

на Института за икономически изследвания при БАН

Чл. 1. Настоящият Правилник е в съответствие с чл. 58, ал. 1 от Устава на БАН и чл. 16 от ЗРАСРБ и се основава на Методиката за провеждане на атестация на служителите в БАН, приета от ОС на БАН на 15.07.2013 г., и атестационна карта, приета от ОС на БАН с Протокол № 4 от 09.11.2020 г.

Чл. 2. Атестацията е периодично мероприятие за установяване и оценка на професионалните качества в извършваната дейност на служителите, техния капацитет и принос при изпълнение на мисията, целите и задачите на ИИИ при БАН за определен период от време.

(1) Атестацията се провежда веднъж на три години, съгласно чл. 16 от ЗРАСРБ, като обобщени данни се предоставят на УС на БАН за анализ, според чл. 1, ал. 5 от Методиката на ОС на БАН.

(2) Срокът и началото на атестация се определят със заповед на Директора.

Чл. 3. Съгласно чл. 1, ал. 4 от Методиката за провеждане на атестация на служителите в БАН, органи по атестирането са:

1. Атестационна комисия;
2. Апелативна комисия;
3. Научен съвет.

Чл. 4. Според чл. 2 от Методиката на ОС на БАН Институтът избира Атестационна комисия, съгласно настоящия Правилник.

(1) Атестационната комисия е в състав от пет души, които се избират от Научния съвет и се назначават от Директора с мандат до следващата атестация, за която се избира нова комисия.

(2) В състава на Атестационната комисия може да участва всеки академичен служител от звеното, като за председател се избира хабилиотирано лице.

(3) Директорът не може да бъде член на Атестационната комисия.

Чл. 5. Съгласно чл. 3, ал. 3 от Методиката на ОС на БАН *Атестационната комисия:*

(1) предлага допълнения към базовите атестационни карти за научния персонал и за специалистите с висше образование, извършващи научноизследователска дейност, и количествено измерение в точки на всеки допълнителен показател;

(2) предлага атестационна карта за научно-техническия, научно-помощния и научно-административен персонал;

(3) предлага критичен праг за всяка група атестирани академични служители;

(4) предоставя достъп на всеки служител до неговата атестационна карта и опис към нея;

(5) организира атестирането и провежда разяснителна кампания, включително чрез свои методически указания;

(6) събира, съхранява и следи за спазване на сроковете за предаване на атестационните документи (атестационна карта и доказателствени материали);

(7) проверява точността и съответствието на попълнените данни с показателите в атестационната карта, както и доказателствените материали;

(8) при установяване на несъответствие може да върне атестационна карта за ново попълване и/или да поиска допълнителна информация и определя срок за това; с аргументирано решение може да анулира или премести в друга графа някои от попълнените данни;

(9) съставя протокол за окончателните резултати от атестирането на всяка група от служители, като ги подрежда в низходящ ред на резултатите;

(10) поставя на публично място протоколите с окончателните резултати от атестирането, с което служителите се считат за уведомени за резултатите;

(11) представя доклад за атестацията пред Научния съвет на Института;

(12) предава в архива на звеното всички материали по атестирането, включително протоколите от заседанията, с приетите други решения и окончателните решения.

Чл. 6. Предложенията на Атестационната комисия, съгласно чл. 5, ал. 1 и ал. 3 от настоящия Правилник, се утвърждават от Научния съвет на Института.

Чл. 7. Съгласно чл. 4, ал. 1 от Методиката на ОС на БАН атестираните академични служители се разделят на групи, като атестационната процедура се осъществява отделно за четирите групи:

- професори
- доценти
- главни асистенти
- асистенти.

Чл. 8. (1) Задължително се атестират всички академични служители на постоянен трудов договор. По преценка на Директора могат да се атестират и академичните служители на срочен трудов договор.

(2) Атестационната процедура се осъществява отделно по утвърдените групи академични служители.

(3) Академичните служители, които са придобили нова академична длъжност по време на периода на атестиране, могат да изберат в коя група да се атестират при условие, че не са изтекли две години от датата на придобиване на съответната академична длъжност.

(4) Не подлежат на атестация академични служители, които имат трудов стаж в Института по-малко от две години, освен ако самите те не изразят желание за това. С решение на НС могат да не се атестират и други групи академични служители.

(5) Не подлежат на атестация академични служители, които са преминали от групата на нехабилитираните към групата на хабилитираните учени, ако не са изтекли две години от датата на придобиване на съответната академична длъжност. От тази дата тече нов срок на атестиране, тъй като повишаването в академична длъжност се приема за вид атестация.

(6) Академичните служители, които не са били атестирани според алинеи 3 и 4 подлежат на индивидуално атестиране в съответствие с чл. 2, ал. 1 - до 3 г. от придобиването на

съответната академична длъжност.

Чл. 9. Атестационните карти за извънакадемичния състав - специалисти, извършващи научноизследователска дейност, научно-техническия, научно-помощния и научно-административния персонал се приемат от НС и се утвърждават от Директора.

Чл. 10. Атестираните служители в звената, извън научния състав, се разделят на три групи:

1. *Специалисти с висше образование, извършващи научноизследователска дейност;*
2. *Научно-технически персонал* (лица с висше и средно образование, които изпълняват научни и технически задачи под ръководството и контрола на изследователите);
3. *Научно-помощен и научно-административен персонал* (квалифицирани специалисти по човешки ресурси, администратори, библиотекари, счетоводители, касиери, финансови специалисти и друг персонал, които участват в дейности, непосредствено свързани с изпълнението на научноизследователската работа на Института).

Чл. 11. (1) Задължително се атестират всички служители, извън научния състав, на безсрочен трудов договор в Института. По преценка на Директора може да се атестира и персоналът на срочен трудов договор.

(2) За всяка група атестирани служители извън научния състав се прилага специализирана атестационна карта, утвърдена от Директора на Института. Получените резултати не могат да служат за сравнение между различните категории служители.

(3) Не се атестират по процедурите от тази Методика лица като охрана, портиери, чистачи и други. Кръгът на тези служители се определя със заповед на Директора. За оценка на изпълнението на трудовите им задължения Директорът може да приеме специфични правила. С мотивирана заповед на Директора могат да не се атестират и други групи служители извън научния състав на Института.

(4) При смяна на длъжност, до две години от назначаването на съответната нова длъжност, служителят може да се атестира в предишната си група.

Чл. 12. Изменения в периода за атестиране настъпват в следните случаи:

- (1) При отсъствие от работа по болест, повече от една година в рамките на две последователни календарни години;
- (2) При отпуск по бременност и майчинство;
- (3) При неплатен отпуск за повече от една година.

Чл. 13. Срокът за предаване на атестационните карти и доказателствените материали е не по-малък от един месец и не повече от два месеца от началото на атестацията, визирана в чл. 2, ал. 2 на този Правилник. В този срок не влиза времето, през което служителят е в отпуск, командировка или в болнични, но не повече от 15 календарни дни.

Чл. 14. Служител, който *поради уважителни причини* (командировка или заболяване) не може да подготви и предаде необходимите за атестация материали, се атестира допълнително с решение на Директора по предложение на Атестационната комисия.

Съгласно чл. 11, ал. 3 от Методиката на ОС на БАН, не се атестират служители, които са в дългосрочен отпуск или на специализация в чужбина за повече от шест месеца към момента на провеждане на атестацията. Тяхното атестиране се извършва след завръщането им на работа в Института.

Чл. 15. Служител, който не предаде в определения срок попълнената си атестационна карта и доказателствените материали, т.е. откаже атестация, нарушава трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ.

Чл. 16. (1) Съгласно чл. 3, ал. 1 от Методиката на ОС на БАН, Атестационната комисия може да заседава, когато присъстват повече от половината ѝ членове.

(2) Атестационната комисия приема окончателно решение за резултата на атестирания до два месеца след подаване на попълнената атестационна карта и доказателствения материал към нея, съгласно чл. 3, ал. 2 на Методиката на ОС на БАН.

Чл. 17. Процедура на атестирането.

(1) При атестирането на служители на Института, които са постъпили през периода, определен за атестиране, или не са извършвали дейност *по уважителни причини*, се взима предвид реалното време на тяхната дейност, като се използва коригиращия коефициент.

(2) Ако Атестационната комисия прецени, че има доказано прекъсване или извършената дейност е с по-къс от общия срок на атестация, тя умножава получените в атестационната карта точки с коефициент за корекция $n/(n-x)$, където n е общият брой календарни месеци през атестационния период, а x е броят месеци на отсъствието.

(3) Стойността на променливата x в горната формула се определя от Атестационната комисия на базата на подадено от атестирания заявление, съдържащо доказателства за продължителността на прекъсването на дейността и причините за това. Ако атестираният прецени, може и да не подава такова заявление. В случай, че такова заявление бъде подадено, служителят не трябва да отчита резултати от дейности, извършени в периода на прекъсването. Атестационната комисия преценява верността на заявлението и определя коефициента за корекция.

(4) *Не се разглеждат като уважителни причини* за прекъсване на дейността платен годишен отпуск, творчески отпуск, трудов договор на непълнен работен ден и други подобни причини, предполагащи продължаваща творческа дейност.

(5) Служителите, които са били редовни докторанти в Института през периода на атестирането, по собствена преценка могат да включат и срока на докторантурата, ако изцяло или частично се вмести в посочения срок на атестиране.

Чл. 18. (1) Оценяването на академичните служители обхваща четири групи показатели:

1. научни резултати през отчетния период;
2. научен капацитет и възпроизводство на академичната общност;
3. обществено-икономическо въздействие през отчетния период;
4. показатели за принос за дейността на Института.

(2) Показателите от всяка група съответстват на критериите за оценяване на дейността на академичните служители, включени в атестационната карта, приета от ОС на БАН.

Чл. 19. (1) Във всяка област на дейност са формулирани различен брой показатели, с които се покрива съответната дейност. Показателите се отнасят за единица дейност (резултат). За всеки показател се начисляват оценъчни точки.

(2) Показателите се отнасят до факти, които подлежат на проверка. Не се използват за показатели субективни оценки.

(3) Не се използват показатели, които биха отчели повторно дадена дейност.

Чл. 20. (1) Оценяването на специалистите с висше образование, извършващи

научноизследователска дейност, обхваща четири групи показатели, аналогични на включените в атестационната карта на академичните служители:

1. научни резултати през отчетния период;
2. научен капацитет и възпроизводство на академичната общност;
3. обществено-икономическо въздействие през отчетния период;
4. показатели за принос за дейността на Института.

(2) Оценяването на научно-техническия, научно-помощен и научно-административен персонал обхваща следните области:

1. професионални качества;
2. качества при изпълнение на работата;
3. допълнителна квалификация;
4. участие в научно-помощни и административно-организационни дейности.

(3) Оценките по първите три области от предходната алинея се дават от прекия ръководител. Данните и доказателствените материали за четвъртата област се представят от атестирания.

(4) Общият сбор от точките за първите три области по ал. 2 се получава чрез сумиране на дадените оценки от прекия ръководител. Оценките за четвъртата област по ал. 2 се образуват като броят на посочените дейности се умножава по оценъчните точки за съответния показател.

Чл. 21. (1) Ако атестационната комисия констатира, че академичният служител е отчетел неизвършени или несъществуващи дейности, за да завиши своята оценка, внася случая в Научния съвет. Научният съвет взема решение дали да дисквалифицира академичния служител, с което той автоматично попада под критичния праг.

(2) Отчитат се само онези дейности (резултати), в които служителят на Института участва в качеството му на служител от БАН. Дейности, извършени от служителя в качеството на частно лице не се оценяват.

(3) В случай, че Атестационната комисия поиска допълнителни данни и информация за отчетените в картата дейности и те не бъдат представени в дадения от нея срок, тя има право с мотивирано писмено решение да коригира точките в атестационната карта.

Чл. 22. Публикации под печат не се отчитат, освен в случаите, когато издателството предостави служебна бележка, че публикацията е с година на публикуване в периода на атестацията.

Чл. 23. (1) Съгласно чл. 8, ал. 1 от Методиката на ОС на БАН, въз основа на оценката на всички служители в съответната група, се формира *критичен праг за групата*. Приема се, че служителите, класирани под него, не изпълняват минималния обем работа за заемане на щатно място в Института. За БАН този праг не може да бъде по-нисък от 15% и по-висок от 50% от средния брой точки, получени за един служител в съответната група в Института. За Института *критичният праг е 30%*. Критичният праг се прилага само за академични служители.

(2) Съгласно чл. 8, ал. 2 от Методиката на ОС на БАН, служителите, които се класират над критичния праг, се диференцират по групи. Получените оценки регистрират състоянието на индивидуалната дейност за периода на атестирането и стимулират повишаването на качеството на работата на служителите.

(3) Съгласно чл. 17 от Методиката на ОС на БАН, *разграничителните прагове* за лицата над критичния праг се определят от Атестационната комисия, съгласувано с Директора.

Те се обсъждат и утвърждават в Научния съвет.

Чл. 24. Резултатите от атестирането са количествено изражение на осъществените от служителите дейности (резултати) през атестационния период и се взимат под внимание за:

1. определяне на критичния минимум от обема дейности, под които се приема, че атестираните лица не проявяват достатъчна научна активност, за да се продължи трудовото им правоотношение;
2. професионално израстване;
3. оценка на развитието на кадровия състав на научните звена в БАН.

Чл. 25. Решенията на Атестационната комисия могат да се обжалват в седемдневен срок пред Апелативната комисия, чиито състав се утвърждава от Научния съвет на Института.

Чл. 26. (1) Апелативната комисия се състои от петима членове.

(2) В Апелативната комисия могат да участват:

1. директорът или заместник-директор, ако не е член на Атестационната комисия;
2. научният секретар, ако не е член на Атестационната комисия;
3. председателят, заместник-председателят или секретарят на НС, ако не е член на Атестационната комисия;
4. председателят на Общото събрание на учените, ако не е член на Атестационната комисия;
5. членове на НС.

Чл. 27. Апелативната комисия се произнася по постъпилите жалби в 14 дневен срок. Решенията на Апелативната комисия са окончателни.

Чл. 28. Апелативната комисия докладва решенията си на Научния съвет на Института до две седмици след приключването на работата си.

Чл. 29. Настоящият Правилник е приет от НС на Института за икономически изследвания при БАН с Протокол № 14 от 08.12.2021 г., изм. с Протокол № 7 от 13.04.2022 г., изм. и доп. с Протокол № 15 от 11.12.2024 г.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ УКАЗАНИЯ

За целите на атестирането понятията, използвани в атестационната карта, се разбират както следва:

Реферирана научна публикация - публикации в научни издания, включени в регистъра на НАЦИД или в онлайн библиографска система COBISS, ако са издадени в България.

Монография е публикувано през атестационния период научно издание, което е в обем не по-малък от 100 стандартни страници, има научни рецензенти, притежава ISBN и е включено в COBISS, ако е издадено в България. Ако монографията е с двама или повече съавтори, се извършва корекция за брой автори съгласно Забележката. Към монография се приравнява и самостоятелен дял от книга, ако отговаря на изискванията за брой стандартни страници за монография.

Стандартна страница е текст с обем 1800 знака.

Под **цитиране без автоцитиране** се разбира, че нито един от съавторите на цитиращата

публикация не е автор/съавтор и на цитираната публикация. Цитиращата публикация трябва да се е появила през атестационния период, като няма ограничение във времето за цитираната публикация. Цитиращият източник може да бъде публикация в научно издание, публикуван административен или друг документ и защитен дисертационен труд (автореферат).

Дялово участие на атестирувания учен в получените средства по проекти - отчитат се само договори, за които има постъпили доклади от ръководителите на проектите за дяловото участие в периода на атестацията на всички участници в договора (независимо от местоработата им) и за размера на получените трансове.

Ако след провеждане на атестация се появи дейност, която не е отчетена в атестационната карта, тогава за нея се формулира нов показател, включен към специфичните (допълнителни) критерии. Научният съвет решава каква дейност може да се отчита с нов показател. Тази дейност трябва да е съществен елемент от дейността на учения и/или да играе важна роля за утвърждаване на обществената значимост на Института. Оценъчните точки за нея се определят чрез приравняване към някои от базисните показатели, вкл. и с определен коефициент.

Забележка: Във всички случаи на съавторство на публикация, общият брой точки, предвидени за съответния показател, се разделят по равно на броя на всички участници, освен ако се представят доказателства, че приносът им не е еднакъв.