

Утвърдил:
Директор на ИП-БАН

ПРАВИЛНИК ЗА АТЕСТИРАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ ИНСТИТУТА ПО ПОЛИМЕРИ ПРИ БЪЛГАРСКАТА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

(1) Институтът по полимери към Българската академия на науките (ИП-БАН) в дейността си по атестирание на служителите от Института се ръководи от:

1. Методика за провеждане на атестация на служителите в БАН (приета от ОС на БАН на 15.07.2013 г.);
2. Атестационна карта, приета от ОС на БАН на 09.11.2020 г.;
3. Методически указания за атестирание на научно-техническия, научно-помощния и административния персонал в БАН (приети от УС на 02.06.2010 г.);
4. чл. 58, ал. 1 от Устава на БАН;
5. Този Правилник.

(2) Този Правилник съдържа изискванията и условията за реда за провеждане на атестацията на служителите от ИП-БАН.

(3) Този Правилник за атестирание на служителите от ИП-БАН е в сила до приемане от ОС на БАН на нова методика за провеждане на атестация на служителите в БАН.

ПРАВИЛА ЗА АТЕСТИРАНЕ

Чл. 1. Правилникът за атестирание на служителите от ИП-БАН се разглежда и утвърждава от Научния съвет на ИП-БАН.

Чл. 2. (1) Атестацията е средство, на основата на чиито резултати, ръководството на ИП-БАН преценяват капацитета на всеки служител и неговите възможности да изпълнява мисията и задачите на ИП-БАН.

(2) Атестацията има за цел да установи и оцени равнището на извършваната дейност от служителите на БАН за определен период от време.

(3) Атестирането в ИП-БАН се провежда от атестационна комисия, апелативна комисия и Научния съвет.

Чл. 3. (1) Атестационната комисия и апелативната комисия се предлага от директора и се утвърждава от Научния съвет на ИП-БАН.

(2) Обща атестация в ИП-БАН се провежда веднъж на три години, като обобщени данни се предоставят на УС на БАН за анализ. Директорът на ИП-БАН взема решение за сроковете и датите по атестацията.

(3) Всеки служител на ИП-БАН може да поиска да бъде атестиран не по-рано от една година след последната му атестация.

(4) Атестационната комисия на ИП-БАН се състои най-малко от трима членове, учени от ИП-БАН или друго звено на БАН с акредитация по професионално направление 4.2. Химически науки, като за председател се избира професор или доцент. Директорът не може да бъдат член на атестационната комисия.

(5) Мандатът на атестационната комисия е 3 години.

Чл. 4. (1) Атестационната комисия на ИП-БАН може да заседава, когато присъстват повече от половината членове.

(2) Атестационната комисия трябва да приеме окончателно решение за резултата на атестирания до два месеца след подаване на попълнената атестационна карта и доказателствения материал към нея.

(3) Атестационната комисия:

1. предлага допълнения към базовата атестационна карта;
2. предлага атестационни карти за научно-техническия персонал и за научно-помощния и научно-административния персонал;
3. предлага количествена оценка в точки за всеки показател в атестационните карти на служителите на ИП-БАН;
4. предлага критичен праг за всяка група атестирани;
5. синхронизира критериите за атестиране между различните научни области, секции, сектори и отдели в звеното;
6. организира атестирането и провежда разяснителна кампания, включително чрез свои методически указания;
7. получава от всеки служител, подлежащ на атестация, попълнена атестационна карта и доказателствения материал към нея;
8. предоставя достъп на всички служители до атестационните карти и материалите на атестираните;
9. следи за спазване на сроковете за предаване на атестационните карти и допълненията към тях;
10. разглежда всяка атестационна карта, като проверява точността на попълнените данни и до колко те съответстват на показателите;
11. може да върне атестационна карта за ново попълване или да иска допълнителна информация от всеки атестиран, като определя срок за това;
12. има право с аргументирано решение да анулира или да премести в друга графа някои от попълнените данни;
13. съставя протокол за окончателните резултати от атестирането на всяка група от служители, като ги подрежда в низходящ ред на резултатите;

14. поставя на публично място в ИП-БАН и изпраща по електронната поща протоколите с окончателните резултати от атестирането, като с това служителите се считат за уведомени за резултатите;

15. представя доклад за атестацията пред НС на ИП-БАН;

16. предава в архива на ИП-БАН всички материали по атестирането, включително протоколите от заседанията, с приетите други решения и окончателните решения.

Чл. 5. (1) Атестираните учени на ИП-БАН се разделят най-малко в две групи:

1. професори и доценти; 2. главни асистенти, асистенти и специалисти с научна степен.

(2) Атестационната комисия може да реши допълнително разделяне на тези групи.

(3) Задължително се атестират всички учени на безсрочен трудов договор в ИП-БАН. По преценка на директора на ИП-БАН могат да се атестират и учени на срочен трудов договор.

(4) Не подлежат на атестация учени, работили под две години в ИП-БАН. С решение на НС на ИП-БАН могат да не се атестират и други групи учени.

(5) Атестационната процедура се осъществява отделно по утвърдените за ИП-БАН групи учени.

(6) Атестационната карта и предложенията на Атестационната комисия съгласно чл. 4, ал. 3, т. 3, 4 и чл. 5, ал. 2 се утвърждават от Научния съвет на ИП-БАН.

Чл. 6. (1) Атестираните служители извън учените в ИП-БАН се разделят на две групи:

1. научно-технически персонал; 2. научно-помощен и научно-административен персонал.

(2) Атестационната комисия може да реши допълнително разделяне на всяка от тези групи, което се одобрява от директора на ИП-БАН.

(3) За всяка група атестирани се прилага специализирана атестационна карта, утвърдена от директора на ИП-БАН.

(4) Задължително се атестират всички заети извън учените на безсрочен трудов договор в ИП-БАН. По преценка на директора на ИП-БАН може да се атестира и персонал на срочен трудов договор.

(5) Кръгът на служителите, които не се атестират по процедурите от този Правилник, като охрана, портиери, чистачи и други, се определя със заповед на директора на ИП-БАН.

Чл. 7. (1) Решенията на атестационната комисия могат да се обжалват в седемдневен срок пред апелативна комисия.

(2) Апелативната комисия се състои от пет члена. В нея влизат директорът, научният секретар, председателят на НС, и председателят на Общото събрание на

учените, ако не са членове на атестационната комисия, председателят, заместник-председателят или секретарят на атестационната комисия, както и членове на НС.

(3) По случаите, по които е сезирана, апелативната комисия се произнася в 14 дневен срок. Решенията на апелативната комисия са окончателни.

Чл. 8. (1) Всички срокове в атестационната карта за извършване на периодичната атестация на учените и служителите от ИП-БАН се изчисляват в месеци. За един месец от периода за атестиране се приема и период от съответния календарен месец, не по-къс от 14 дни. В случаите, когато периодът на отчитаната дейност не е пълна година, точките се отчитат като дроб със стойност $x/12$, където x е броят признати месеци за годината, съгласно горното правило.

(2) Оценяваната дейност през периода за атестиране може да бъде извършвана не само в ИП-БАН, но и в други Институты на Академията, както и в други звена извън Академията.

(3) При атестирането на служители на ИП-БАН, 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.

(4) Ако атестационната комисия прецени, че има доказано прекъсване или извършената дейност е с по-къс от общия период 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. 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 научната дейност и причините за това.

(5) Атестираният може да не подава такова заявление.

(6) В случай, че такова заявление бъде подадено, служителят не следва да отчита резултати от дейности, извършени през прекъсването. Атестационната комисия преценява верността на заявлението и определя коефициента за корекция.

(7) Не се разглеждат като уважителни причини за прекъсване на дейността платен годишен отпуск, творчески отпуск, трудов договор на непълен работен ден и други подобни причини, предполагащи продължаваща творческа дейност. Оценката на неплатения отпуск е свързана с това дали е отчетена научна дейност, извършена по време на отпуска.

Чл. 9. Атестацията в ИП-БАН се извършва по показатели и критерии, които включват:

1. дейности, поддейности и показатели, определени в базисната атестационна карта, представена в Методиката за провеждане на атестация на служителите в БАН (приета от ОС на БАН на 15.07.2013 г.);

2. дейности, поддейности и показатели, които са специфични за ИП-БАН, предложени от атестационната комисия и приети на заседание на НС на ИП-БАН;

3. дейности, поддейности и показатели за научно-техническия персонал и за научно-помощния и научно-административния персонал, предложени от атестационната комисия и утвърдени от директора на ИП;

4. количествената оценка в точки за всеки показател в атестационните карти на ИП-БАН, предложена от атестационната комисия, която използва като ориентир базисната атестационна карта, приета от ОС на БАН на 09.11.2020 г. Това предложение се разглежда и утвърждава от НС на ИП-БАН.

Чл. 10. (1) Срокът за попълване и предаване на атестационните карти и доказателствените материали от служителите е до два месеца от датата на обявяването на атестирането в звеното. В този срок не влиза времето, през което служителят е в отпуск, командировка или в болнични. Служител, който поради командировка или заболяване не може да предаде материалите си, отпада от атестация и се атестира допълнително, като решение за това взема директорът по предложение на атестационната комисия.

(2) Не се атестират служители, които са в дългосрочен отпуск или на специализация в чужбина за повече от шест месеца.

(3) В случай, че служител не предаде в определения срок попълнената си атестационна карта и доказателствените материали, то това се счита за тежко нарушение на трудовата дисциплина (КТ чл. 190, ал.1, т. 7).

Чл. 11. (1) Оценяването на учените обхваща пет области на дейности:

1. научно-изследователска; 2. научно-приложна и иновационна; 3. учебно-образователна; 4. научно-организационна; 5. експертна.

(2) Оценяването на служителите извън учените обхваща следните области:

1. професионални качества; 2. качество на изпълнение на работата; 3. допълнителна квалификация; 4. участие в дейности (научно-изследователска и научно-помощна). Оценките по първите три области се дават от прекия ръководител. Данните и доказателствените материали за четвъртата област се представят от атестирания.

Чл. 12. (1) Ако атестационната комисия констатира, че служителят е отчел неизвършени или несъществуващи дейности, за да завиши своята оценка, както и ако при проверка се установи, че в представените за оценяване трудове има заимствани текстове от други автори, атестационната комисия дисквалифицира служителя, с което той автоматично попада под критичния праг, независимо от броя точки, които е събрал. В този случай решението на атестационната комисия трябва да е писмено и подкрепено с подробни мотиви и доказателства.

(2) 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. 13. (1) Въз основа на оценката на всички служители в съответната група на ИП-БАН, атестационната комисия, съгласувано с директора на ИП-БАН, определя критичен праг за групата. Приема се, че служителите, класирани под него, не изпълняват минималния обем работа за заемане на щатно място в ИП-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 ИП-БАН.

(2) Служителите от ИП-БАН, които се класират над критичния праг, се диференцират чрез разграничителни прагове поне в три категории, определени от атестационната комисия, съгласувано с директора на ИП-БАН. Те се обсъждат и утвърждават в Научния съвет на ИП-БАН. За всяка от тези категории се определят от директора на ИП-БАН различни размери на трудовите възнаграждения.

Чл. 14. Резултатите от атестирането са количествено изражение на осъществените от служителя дейности през атестационния период. В сумарния им вид (сбора на точковите оценки) се преценява:

1. какъв е критичният минимум от обема дейности, под които се приема, че атестираните лица не проявяват достатъчна научна активност, за да се продължи трудовото им правоотношение с ИП-БАН;

2. да се подредят служителите от ИП-БАН според трудовата им активност и това да бъде основание за диференциране на тяхното трудово възнаграждение;

3. резултатите от проведената атестация се вземат под внимание от ИП-БАН при процедури, произтичащи от ЗРАСРБ.