



**Институт по математика и информатика  
при Българска академия на науките  
(ИМИ-БАН)**



Утвърдил: .....

проф. дмн Петър Бойваленков  
Директор на ИМИ-БАН

**ПОЛИТИКА, СТРАТЕГИЯ И ПЛАН  
за насърчаване на равнопоставеността на половете  
на Института по математика и информатика  
при Българската академия на науките  
2021 – 2030 г.**

Приети с Решение на Научния съвет на ИМИ-БАН на 19.11.2021 г. (Протокол № 19)

## СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение .....	3
Политика на ИМИ за осигуряване на благоприятна среда относно насърчаване на равнопоставеността на половете .....	5
Институционална стратегия на ИМИ по отношение на равнопоставеността на половете .....	5
План за насърчаване на равнопоставеността на половете в ИМИ.....	6
1. Развитие и промотиране на институционална култура в процесите и дейностите, целяща постигане на равнопоставеност на половете .....	7
2. Осъществяване и поддържане на равнопоставеност на половете в научните изследвания, кариерното развитие и ръководните структури.....	8
3. Насърчаване и поддържане на творческа среда с цел постигане на баланс между личен живот и професионални ангажименти и подобряване на качеството на живот и работа .....	9
Списък нормативни документи .....	11

## Списък на съкращенията

ERA	European Research Area
WIMSA	Initiative “Women in Mathematics” of the Institute of the Mathematical Sciences of the Americas at the University of Miami
АК	Атестационна комисия
БАН	Българска академия на науките
ДС	Директорски съвет
ИМИ	Институт по математика и информатика
КАЕ	Комисия по академична етика
КК	Комисия по качеството
НС	Научен съвет
ООН	Организация на обединените нации
СК	Съвет по качеството
НСЗ	Научно структурно звено
АСД	Административно-стопанска дейност

## Въведение

От създаването си през 1947 г. Институтът по математика и информатика при Българската академия на науките (ИМИ-БАН) е водещ български център за изследвания и подготовка на висококвалифицирани кадри, провеждащ целенасочена, дългосрочна и последователна политика, свързана с основните тенденции в развитието на математиката, информатиката и информационните технологии. Като интегрална част от световната научна общност ИМИ функционира в европейската изследователска среда, основана на ценности като демокрация, откритост и равни възможности. Целта на ИМИ винаги е била привличането на хора с талант и висок професионализъм, независимо от техния пол, раса, възраст, произход и вероизповедание.

С разработването, приемането и прилагането на План за осигуряване на равнопоставеността на половете, ИМИ-БАН създава рамка за насърчаване на равнопоставеност на половете в научните, образователните, трудовите и социалните отношения в институтската общност. Този документ представя политиката, стратегията и плана на ИМИ-БАН за насърчаване и постигане на равнопоставеност на половете, като се създадат условия за изграждане на институционална среда и се определят органите и механизмите по осъществяване на плана.

В **глобален контекст** Планът се придържа към цел 5 „Равенство между половете“ от Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030 г. и съответства на Стратегията на Европейската комисия за равенство между половете 2020-2025, както и на Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (приета на 18.12.1979 г.). Целта на Плана е в синхрон с приоритетните политики на Европейския съюз за равенство между половете в областта на научните изследвания и иновациите. Инициативата за изграждането на Европейското научноизследователско пространство (European Research Area – ERA), още от стартирането си през 2000 г., цели премахване на бариерите и недопускане на появата им при набирането, задържането и кариерното развитие на жените изследователи и постигане на баланс между половете при вземане на решения. Европейското научноизследователско пространство ще засили фокуса върху равнопоставеното участие на жените в природоматематическите и инженерните науки. Равнопоставеността на половете в научните изследвания е и един от принципите в Европейската харта за изследователите и в Кодекса за поведение при набиране на изследователи, приети от ИМИ-БАН през 2018 г.

**Националният контекст** също благоприятства развитието на Плана, тъй като българското законодателство по конституция гарантира равенство на жените и мъжете във всички сфери на обществения, политическия и икономическия живот. Страната провежда последователна политика за равнопоставеност на половете, която е специално съобразена с националните особености и е свързана с ангажиментите по международни договори, по които България е страна, вкл. като член на ЕС и ООН. В тази насока действа Законът за защита срещу дискриминация, уреждащ защитата срещу всички форми на дискриминация и съдействащ за нейното предотвратяване. Забраната на всякакъв вид привилегии или ограничения във висшето образование е постулирано в чл. 4 на Закона за висшето образование, а Кодексът на труда и Законът за насърчаване на заетостта не само забраняват провеждане на дискриминационни политики по отношение на генетични, етнически или социални признаци при наемане на работа и упражняване на правото на труд, но и уреждат голяма част от въпросите, свързани с постигане на хармония между личния живот и професионалните ангажименти по отношение на периодите, свързани със създаването на новото поколение.

От своя страна, съгласно Националната стратегия за развитие на научните изследвания в Република България, 2017-2030 г. (По-добра наука за по-добра България), равенството между половете в областта на научните изследвания и иновациите се взема предвид при определяне

на основните цели, които държавата поставя относно развитието на научните изследвания и образованието в България.

Настоящият план включва цели, области на намеса и мерки, които са в съответствие с новоприетата Национална стратегия за насърчаване на равенството на жените и мъжете 2021-2030 г., която формулира пет приоритетни области за постигане на стратегическата цел: постигане на фактическа равнопоставеност на жените и мъжете в България чрез прилагане на единна, последователна и устойчива държавна политика. Тези области са:

1. Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост.
2. Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите.
3. Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение.
4. Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите.
5. Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма.

В контекста на **институционалната политика** на ниво БАН и ИМИ Планът е в съответствие с Етичния кодекс на ИМИ (приет от НС на ИМИ на 28.01.2019 г.) и Системата за осигуряване на качеството на обучение на докторанти на ИМИ (приета от НС на ИМИ на 9.02.2018 г.), които постулират равнопоставени възможности и условия на работа и обучение, избягващи всяка форма на дискриминация. Правилникът за вътрешния трудов ред на ИМИ постулира гъвкаво работно време и гъвкави условия на труд, които благоприятстват разпределението на личните и служебни натоварености.

По отношение на разпределението на персонала по полов признак в ИМИ, анализът към 31.12.2020 г. показва, че балансът между половете е частично нарушен. За разлика от преобладаващия брой жени в академичните среди на БАН, факт, който е анализиран в Стратегията за развитие на БАН 2018-2030 като уникален феномен в сродните научни институции по света, в академичния персонал на ИМИ все още процентът на жените е почти два пъти по-малък от този на мъжете. За съжаление, дисбалансът при нехабилитираните учени (главни асистенти и асистенти) е още по-голям, което показва необходимостта от целенасочени действия за създаване на благоприятни условия за кариерно развитие на младите жени учени. Присъствието на жени в Научния съвет е по-малко от една трета от състава, но това е обяснимо при общото съотношение на хабилитирания състав в полза на мъжете (т.е. налице е относително пропорционално представителство). Затова пък в комисиите, подпомагащи работата на НС, преобладават жените. В Директорския съвет в последните години се поддържа балансирано съотношение между мъжете и жените.

Научната общност в ИМИ винаги е свързвала дейността си с поддържане на дух на толерантност, равнопоставеност и колегиалност. Институтът провежда и се включва в инициативи, целящи създаването на благоприятен климат за равнопоставеност на половете и за равноправно кариерно развитие и признание:

- Провеждане на ежегодна международна конференция „Women in Mathematics in South-Eastern Europe“, организирана от Международния център по математически науки към ИМИ-БАН и Institute of the Mathematical Sciences of the Americas към Университета в Маями.
- Осигуряване на стипендии за жени учени за постижения в областта на математиката и информатиката от Международния център по математически науки към ИМИ-БАН и WIMSA.

- Традиционно признание на успехите на наши учени, участващи в Програмата на L'Oréal и ЮНЕСКО „За жените в науката“ (към 2021 г. ИМИ има две носителки на наградата).
- Издаването на книга „Жените в историята на академичната наука в България. Хабилитираните жени в БАН“ от Издателството на БАН през 2018 г.

Равните възможности за всички са ключова цел на Института по математика и информатика при Българската академия на науките. Настоящият план включва действия за осигуряване на равнопоставеност на половете, управление на многообразието и балансиране на ангажиментите в работата и семейството. Целта е да се популяризира устойчива изследователска култура, която е чувствителна към проблемите на пола и многообразието.

## **Политика на ИМИ за осигуряване на благоприятна среда относно насърчаване на равнопоставеността на половете**

Принципи, на които се основава Политиката на ИМИ относно равнопоставеността на половете:

1. равни възможности за половете в областта на научните, образователните, трудовите и социалните отношения сред институтската общност;
2. равен достъп на половете до всички ресурси в института;
3. равно третиране на половете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола;
4. балансирано представителство във всички органи, вземащи решения;
5. преодоляване на стереотипите, основани на пола.

Политиката на ИМИ по отношение на равнопоставеността на половете се осъществява чрез:

1. интегриране на принципа на равнопоставеност на половете в управлението на ИМИ;
2. прилагане на насърчителни мерки, особено при констатиране на диспропорция и нарушен баланс;
3. механизъм за контрол и коригиране на нарушения на равнопоставеността на половете.

Политиката на ИМИ по отношение на равнопоставеността на половете се осъществява от Научния съвет (НС), създадените към него комисии и представители на административното ръководство. НС на ИМИ определя политиката и стратегията на ИМИ и приема план за тяхното изпълнение. Оперативните дейности се извършват от създадените към НС комисии. Представител на ръководството на ИМИ оперативно ръководи, координира и контролира осъществяването на политиката по равнопоставеност на половете.

## **Институционална стратегия на ИМИ по отношение на равнопоставеността на половете**

Институционалната стратегия на ИМИ по отношение на равнопоставеността на половете се основава на недопускане на прояви на дискриминация и неравнопоставеност на половете и обхваща академичния и административен състав, докторантите и обучаваните в ИМИ.

Институционалната стратегия се изпълнява чрез план, който включва дейности, отговорни органи и индикатори за изпълнението на дейностите.

## **План за насърчаване на равнопоставеността на половете в ИМИ**

Планът е разработен от специално сформирана група в ИМИ, включваща представители на изпълнителното и научно ръководства на ИМИ, на академичния състав, на младите учени, докторантите и административните кадри.

Поради спецификата на научноизследователската дейност и правните рамки за БАН и ИМИ, както и мерките за постигане на изпълнението на трите централни цели на ERA по равнопоставеност на половете, Планът включва съответно разделите:

1. Развитие и популяризиране на институционална култура в процесите и дейностите, целяща постигане на равнопоставеност на половете (в съответствие с приоритетни области 1 и 2 от Националната стратегия и Националния план).
2. Осъществяване и поддържане на равнопоставеност на половете в научните изследвания, кариерното развитие и ръководните структури (в съответствие с приоритетна област 3 от Националната стратегия и Националния план).
3. Насърчаване и поддържане на творческа среда с цел постигане на баланс между личен живот и професионални ангажименти и подобряване на качеството на живот и работа (в съответствие с приоритетна област 5 от Националната стратегия и Националния план).

Планът включва цели, области на намеса и мерки за периода до 2030 г.

1. Развитие и популяризиране на институционална култура в процесите и дейностите, целяща постигане на равнопоставеност на половете

цел	индикатор	мерки	изпълнител
Превръщане на равнопоставеността между жените и мъжете в неразделна част от институционалната политика	Постигане на баланс между мъжете и жените в цялостната етична политика в ИМИ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Съгласуване на нормативните документи на ИМИ с дейностите по прилагане на Плана.</li> <li>• Определяне на общ орган, следящ изпълнението на Плана и делегиране на представители във всеки състав, който е отговорен за прилагането му.</li> <li>• Установяване на процедури за системно събиране на количествени и качествени данни, свързани с пола.</li> <li>• Установяване на процедури за годишно отчитане на напредъка.</li> <li>• Анализирание на количествените и качествени данни, свързани с пола.</li> <li>• Систематичен мониторинг на прилагането на Плана и съпътстващи планове за действие.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НС</li> <li>• ДС</li> <li>• Отдел „Човешки ресурси“</li> </ul>
Изграждане на организационна култура на равнопоставеност на половете	Поддържане на желано състояние на равнопоставеност на половете във всички сфери на дейности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Използване на недискриминационен език в институционалните документи.</li> <li>• Осигуряване на обучение на ръководителите и отговорните лица на различни нива за политиките и изпълнението на Плана.</li> <li>• Подобряване на обществената комуникация и организиране на дейности вътре и извън институцията за насърчаване на постигането на равнопоставеност на половете.</li> <li>• Популяризиране на добрите практики чрез демонстриране на успешната работа на жените в института и тяхното кариерно развитие.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НС</li> <li>• ДС</li> <li>• КАЕ</li> <li>• Отговорник „Връзки с обществеността“</li> </ul>
Разработване на система за заетост и кариерно развитие, насочена към осигуряване на	Балансирано разпределение по пол в хоризонтален план (в научните звена и административните	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Стремех към балансирано представителство на половете в комисии за подбор и оценяване при назначаване и кариерно израстване в ИМИ.</li> <li>• Анализ на процесите на наемане и кариерно развитие и предлагане на бъдещи дейности за премахване на неравенството между половете.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ДС</li> <li>• НС</li> <li>• Отдел „Човешки ресурси“</li> </ul>

равнопоставеност на половете	отдели на ИМИ) и във вертикален план (кариерно развитие)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддържане на балансирано представителство на жените и мъжете на ръководни длъжности.</li> <li>• Предлагане на образователни курсове за развитие на управленски умения, които могат да бъдат използвани за подобряване на равнопоставеността на половете.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• релевантни органи на ниво БАН</li> </ul>
Подобряване на удовлетвореността на учените и служителите от прилагането на Плана за равнопоставеност на половете	Постигане на по-голямо удовлетворение от състоянието на равнопоставеност на половете и поддържането му	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Включване на въпроси, свързани с удовлетвореността от прилагане на равнопоставеността на половете, в редовните анкети за удовлетвореност на персонала и докторантите.</li> <li>• Предлагане на планове за действие за подобряване на политиките и практиките за равенство на база на получената информация от тези проучвания.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• КАЕ</li> <li>• СК</li> <li>• КК</li> </ul>

2. Осъществяване и поддържане на равнопоставеност на половете в научните изследвания, кариерното развитие и ръководните структури.

цел	индикатор	мерки	изпълнител
Осигуряване на баланс между половете при провеждане на научни изследвания, обучение на докторанти и изпълнение на научни и образователни проекти	Увеличен брой жени с публикации в престижни издания, както и ръководители на научноизследователски и образователни проекти	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализиране на данните в отчетите на ИМИ и в атестациите на служителите и докторантите, спрямо пола и видове научна дейност.</li> <li>• Предлагане на мерки за подобряване на баланса между половете в научните дейности (напр. специални награди за научна дейност на жени, адекватна подкрепа по време на бременност и майчинство и други).</li> <li>• Съобразяване с периода на отсъствие, свързано с майчинство, при оценяване и атестиране.</li> <li>• Стремеж към балансирано представителство на половете при предлагането на членове на оценителни комисии на научноизследователски и образователни проекти.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НС</li> <li>• ДС</li> <li>• АК</li> <li>• Отдел „Международна дейност и проекти“</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Популяризиране на добри практики на европейски университети и изследователски институции, свързани с равнопоставеността на половете.</li> </ul>	
Стимулиране на научния принос на жените	Балансирано представителство на жените и мъжете в колективите и в ръководството на научноизследователските и образователните проекти	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Провеждане на кампании, които представят въздействието на разнообразието и равнопоставеността на половете в научноизследователските екипи върху качеството на изследванията.</li> <li>• Провеждане на мероприятия, които подчертават приноса на жените в научноизследователските екипи.</li> <li>• Насърчаване и подкрепа на жените при подаването на научноизследователски и образователни проекти.</li> <li>• Създаване и популяризиране на профили на жени с успешна кариера.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отдел „Международна дейност и проекти“</li> <li>• Отговорник „Връзки с обществеността“</li> </ul>

### 3. Насърчаване и поддържане на творческа среда с цел постигане на баланс между личен живот и професионални ангажименти и подобряване на качеството на живот и работа

цел	индикатор	мерки	изпълнител
Поддържане на работна среда, която позволява на служителите да балансират своите професионални и лични задължения и отговорности	Подобрена степен на удовлетвореност на служителите от работата им и заобикалящата среда	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Създаване и прилагане на институционални практики, които неутрализират въздействието на стреса на работното място върху психичното здраве (напр. гъвкаво работно време, лично обучение и развитие, мобилност, програми за подпомагане на кариерното развитие и други).</li> <li>• Подобряване на комуникационните практики и работата в екип (напр. редовните секционни заседания и тематични семинари позволяват да се създават служебни взаимоотношения, основани на общи интереси, което от своя страна подобрява качеството на работа).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отдел „Международна дейност и проекти“</li> <li>• Отдел „Човешки ресурси“</li> <li>• Ръководители на НСЗ и отдели</li> </ul>

<p>Разработване на социални услуги, подпомагащи кариерното развитие</p>	<p>Повече потребители на услугите, осигуряващи равнопоставеност на половете в кариерното развитие</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставяне на услуги, които подобряват качеството на живота и работата в системата на БАН (организиране на летни детски лагери, осигуряване на възможности за ползване на почивните бази и други).</li> <li>• Осигуряване на кътове за отдих и майчинство в сградата Института и комплекса на БАН и организиране на развлекателни дейности.</li> <li>• Гарантиране на необходимата поддръжка на мъжете, ползващи родителски отпуск.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Директор АСД</li> </ul>
<p>Недопускане на различие в доходите, основано на полов признак</p>	<p>Поддържане на равнопоставеността на половете в заплащането на труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Продължаване на съществуващите механизми за еднакво заплащане при равен труд независимо от пола.</li> <li>• Прилагане на прозрачни и независещи от пола практики, които гарантират намаляването на „невидимата работа“ чрез заплащане на извънреден труд.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ДС</li> <li>• отдел „Финансово-счетоводен“</li> </ul>
<p>Превръщане на ИМИ в място, свободно от тормоз и дискриминация</p>	<p>Насърчаване на свободата на словото и недопускане на сексуален тормоз и дискриминация</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деклариране на позицията на ИМИ, че всички форми на дискриминация и тормоз по всякакъв признак са осъдителни.</li> <li>• Разработване на процедура за докладване и действие при случаи на сексуален тормоз или насилие, както и на забранените от закона форми на дискриминация.</li> <li>• Осигуряване на подкрепа за служители и докторанти, независимо от тяхната полова ориентация или самоопределение или други генетични, етнически или социални признаци.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• КАЕ</li> <li>• ДС</li> </ul>

## Списък нормативни документи

- [1] Програма на ООН за устойчива развитие до 2030 г., <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- [2] Стратегия на Европейската комисия за равенство между половете 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- [3] Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (приета и открита за подписване, ратификация и присъединяване с резолюция 34/180 на ОС на ООН от 18.12.1979 г.), <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- [4] Инициатива за изграждането на Европейското научноизследователско пространство (European Research Area – ERA), <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/aae418f1-06b3-11eb-a511-01aa75ed71a1>
- [5] Европейска харта за изследователите и Кодекс за поведение при набиране на изследователи, приети от ИМИ-БАН през 2018 г. [https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=1072&wpfd\\_file\\_id=6756](https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1072&wpfd_file_id=6756)
- [6] Конституция на Република България, <https://www.parliament.bg/bg/const>
- [7] Кодекс на труда, <https://www.justice.government.bg/home/normdoc/1594373121>
- [8] Закон за защита срещу дискриминация, [https://kzd-nondiscrimination.com/layout/images/stories/pdf/ZAKON\\_za\\_zasita\\_ot\\_diskriminaciq\\_Zagl\\_izm\\_DV\\_br\\_68\\_ot\\_2006\\_g.pdf](https://kzd-nondiscrimination.com/layout/images/stories/pdf/ZAKON_za_zasita_ot_diskriminaciq_Zagl_izm_DV_br_68_ot_2006_g.pdf)
- [9] Закон за висшето образование, <https://lex.bg/laws/ldoc/2133647361>
- [10] Закон за насърчаване на заетостта, <https://www.az.government.bg/pages/zakoni/>
- [11] Закон за развитие на академичния състав в Република България, <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135680028>
- [12] Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България, 2017-2030 г. (По-добра наука за по-добра България), <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1231>
- [13] Национална стратегия за насърчаване на равенството на жените и мъжете 2021-2030 г., <https://www.mlsp.government.bg/blgarsko-zakonodatelstvo>
- [14] Стратегия за развитие на БАН 2018-2030, [https://www.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=1683&wpfd\\_file\\_id=13290](https://www.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1683&wpfd_file_id=13290)
- [15] Етичен кодекс на ИМИ (приет от НС на ИМИ на 28.01.2019 г.), [https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=1072&wpfd\\_file\\_id=8240](https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1072&wpfd_file_id=8240)
- [16] Система за осигуряване на качеството на обучение на докторанти на ИМИ (приета от НС на ИМИ на 9.02.2018 г.), [https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=1072&wpfd\\_file\\_id=8239](https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1072&wpfd_file_id=8239)
- [17] Правилник за вътрешния трудов ред на ИМИ – [https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd\\_category\\_id=1069&wpfd\\_file\\_id=11482](https://math.bas.bg/wp-admin/admin-ajax.php?juwpfisadmin=false&action=wpfd&task=file.download&wpfd_category_id=1069&wpfd_file_id=11482)

*Забележка: Линковете са активни към 19.11.2021 г.*