



ОБЕДИНЕНО УЧИЛИЩЕ "СВЕТИ ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ"
ГРАД ПЛИСКА, ОБЩИНА КАСПИЧАН
ул. "Отец Паисий" №2, тел. 05351/74-72;
e-mail: mariana19721972@abv.bg

УТВЪРЖДАВАМ

ДИРЕКТОР

МАРИАНА ПЕТРОВА – РУСЕВА

УЧИЛИЩЕН ЕТИЧЕН КОДЕКС

ОБЕДИНЕНО УЧИЛИЩЕ

„СВЕТИ ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ ”

ГР. ПЛИСКА

СЪДЪРЖАНИЕ

- 1. ВЪВЕДЕНИЕ**
- 2. НОРМАТИВНА ОСНОВА**
- 3. РАЗДЕЛ ПЪРВИ. ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 4. РАЗДЕЛ ВТОРИ. ПРАВА И ОТГОВОРНОСТИ НА
УЧАСТНИЦИТЕ В ОБЩНОСТТА**
 - 4.1. Глава I Педагогически специалисти и служители в образователната институция
 - 4.2. Глава II Подкрепа за личностно развитие на децата
 - 4.3. Глава III Педагогически съвет
 - 4.4. Глава IV Обществен съвет
 - 4.5. Глава V Родители**
 - 4.6. Глава VI Ролеви модели**
- 5. РАЗДЕЛ ТРЕТИ. МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ
СЕМЕЙСТВОТО**
- 6. РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЕГИТЕ**
- 7. РАЗДЕЛ ПЕТИ. МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ
ОБЩЕСТВОТО**
- 8. РАЗДЕЛ ШЕСТИ. ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ**
- 9. РАЗДЕЛ СЕДМИ. КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ**
- 10. РАЗДЕЛ ОСМИ. НАБЛЮДАВАНЕ, УСТАНОВЯВАНЕ И
ДОКЛАДВАНЕ НА НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС**
- 11. РАЗДЕЛ ДЕСЕТИ. КОМИСИЯ ПО ЕТИКА**
- 12. РАЗДЕЛ ЕДИНАДЕСЕТИ. ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

ВЪВЕДЕНИЕ

Етичният кодекс на училищата общност е в съответствие с изискванията на чл. 269, ал. 1, т.11 от ЗПУО, Конвенцията на ООН за правата на детето, Европейската харта за правата на човека, Конституцията на РБ, Закона за защита правата на детето, Стандарта за приобщаващо образование. Етичният кодекс има за цел:

1. Да утвърди основните ценности, норми и принципи на поведение, които работещите с деца трябва да знаят и спазват в своята практика.
2. Да укрепи авторитета на учителите и общественото доверие към образователната институция като институция.
3. Да подпомага работещите с деца в решаването на етични дилеми, които срещат в своята практика.
4. Да очертае моралните отговорности на работещите с деца: към детето, към семейството, помежду им и към обществото.

Да регламентира етичните норми на поведение в колектива и така да създаде оптимални условия за работата в образователната институция.

РАЗДЕЛ ПЪРВИ

ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1.(1) Етичният кодекс е създаден на основание Чл. 175. (1) от ЗПУО и е подчинен на общите принципи в системата на предучилищното и училищното образование:

1. Единна държавна образователна политика за осигуряване правото на училищно образование;
2. Ориентираност към интереса и към мотивацията на детето и на ученика, към възрастовите и социалните промени в живота му, както и към способността му да прилага усвоените компетентности;
3. Равен достъп до качествено образование;
4. Равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на обучение и образование;
5. Хуманизъм и толерантност.

Чл.1.(2) Етичният кодекс е приет от педагогическия и обществения съвет.

Чл.1.(3) Етичният кодекс се публикува на интернет страницата на училището.

Чл.2. Етичният кодекс в ОБУ „Свети Паисий Хилендарски“ има за цел:

1. Да повиши общественото доверие в морала и професионализма на работещите в образователната институция и да издигне нейния престиж.

2. Да предотврати възникването на конфликти в човешките взаимоотношения и да осигури хармонична атмосфера на работната среда в образователната институция.

3. Да съдейства за придобиването на компетентности за разбиране и прилагане на принципите на демокрацията и правовата държава, на човешките права и свободи, на активното и отговорно гражданско участие.

4. Да подпомогне формирането на толерантност към етническата, националната, културната, езиковата и религиозната идентичност на всеки гражданин и към хората с увреждания.

РАЗДЕЛ ВТОРИ

ПРАВА И ОТГОВОРНОСТИ НА УЧАСТНИЦИТЕ В ОБЩНОСТТА

Глава първа.

Педагогически специалисти и служители в образователната институция.

Чл.3.(1) Работещите с деца педагогически специалисти изпълняват своите функции, като се ръководят от основните човешки ценности и принципи:

1. Детството е изключително важен период от живота на човека.
2. Семейството е най-естествената среда за развитието на детето.
3. Всяко дете притежава неповторима уникалност и стойност.
4. На всяко дете е гарантирано правото на:
 - ✓ свобода на изразяване на мнение;
 - ✓ свобода на мисълта, съвестта и религията;
 - ✓ формиране на собствени възгледи в право да ги изразява свободно;

(2) При изпълнение на служебните си задължения се отнасят любезно, възпитано и с уважение към всеки, като зачитат правата и достойнството на личността и не допускат каквито и да са прояви на дискриминация.

Чл.4 (1) Всички работници и служители в ОбУ „Свети Паисий Хилендарски“ са длъжни:

1. Да спазват принципите на законност, лоялност, честност, безпристрастност, политическа неутралност, отговорност и отчетност.

2. Да съдействат за провеждането на държавната политика, основаваща се на принципите на правовата държава.

3. Да осъществяват действия, предлагат и вземат решения, водещи до елиминиране на произвола и укрепване на доверието в институцията.

4. Да извършват дейността си компетентно, обективно и добросъвестно и да се стремят към непрекъснато подобряване на работата си в интерес на децата.

5. Да не накърняват престижа на образователната институци, не само при изпълнение на служебните задължения, но и в своя обществен и личен живот.

Чл.5. Педагогическите специалисти са длъжни при работа с деца:

1. Да основават практиката си на съвременните знания за детското развитие и познаването на индивидуалните особености на всяко дете.

2. Да разбират и уважават индивидуалността на всяко дете.

3. Да се съобразяват със специфичната уязвимост на всяко дете.

4. Да създават безопасна и здравословна среда, която стимулира социалното, емоционалното и физическото развитие на децата.

5. Да подкрепят правото на детето на свободно изразяване на мнение по всички въпроси от негов интерес.

6. Да осигуряват на децата с увреждания равни възможности за достъп до образование и адекватни грижи в зависимост от потребностите им.

7. Да не участват в практики, които не зачитат достойнството на детето или са опасни и вредни за физическото и емоционално му здраве и развитие.

8. Да не участват в практики, които дискриминират по някакъв начин децата на основата на раса, етнически произход, религия, пол, националност, език, способности, или на базата на статуса, поведението или убежденията на родителите.

9. Да познават симптомите на насилие над дете - физическо, сексуално, вербално, емоционално.

10. Когато друго лице изкаже подозрения за малтретиране на дете, да му окажат пълно съдействие за предприемане на подходящи действия за закрила на детето.

Когато му станат известни действия или ситуации, които заплашват здравето и сигурността на дете, имат моралната и законова отговорност да

информират органите по закрила на детето и ръководството на образователната институция

(4) Педагогическият специалист се отнася с уважение и разбиране към всички

ученици и техните родители, без разлика във възраст, етнос, пол, раса, вероизповедание

и други културни различия.

(5) Педагогическият специалист е длъжен да оказва съдействие, както при

решаването на познавателни проблеми, така и при проблеми, свързани с

взаимоотношенията между учениците.

(6) Подкрепата и закрилата не се превръщат в протекция. Недопустимо е да се

ограничава свободното и открито изразяване на мнение и отстояването на собствена

позиция, освен когато се засяга личното достойнство на другите.

Педагогическият

специалист е гарант за равнопоставеността на учениците по време на учебните часове и

в училището като цяло.

(7) Педагогическият специалист е безпристрастен. Толерирането на ученици

извън зачитането на образователните им постижения е недопустимо и осъдително.

(8) Изпитванията и оценяването на учениците не са санкция, а начин учениците

да получат конструктивна обратна връзка за своите знания и подготовка. Оценяват се

знанията, а не поведението. Недопустимо е да се правят квалификации по отношение на

личността, оценяват се само конкретните действия и резултати. Постиженията на

учениците не се сравняват публично – всеки ученик получава оценка за своя собствен

напредък.

(9) Педагогическият специалист общува с учениците учтиво, не допуска емоциите

да повлияят на добрия тон, не позволява да бъде предизвикан и/или провокиран.

(10) Педагогическият специалист утвърждава своя авторитет с професионализъм

и компетентност, като:

1. Не допуска публично обсъждане на професионални и/или личностни качества

на колегите си.

2. Проявява уважение към личния живот на учениците и техните семейства. По никакъв повод не се допуска злоупотреба с доверието на семейството.

3. Като публична личност педагогическият специалист съблюдава обществено

приетите правила на поведение при всички изяви в публичното пространство

Чл.6. На всички деца е гарантирано правото:

1. Да бъдат обучавани и възпитавани в здравословна, безопасна и сигурна среда.

2. Да бъдат зачитани като активни участници в образователния процес..

3. Да получават библиотечно-информационно обслужване.

4. Да получават информация относно обучението, възпитанието, правата и задълженията си.

5. Да получават обща и допълнителна подкрепа за личностно развитие от всички педагогически специалисти.

6. Да бъдат равнопоставени независимо от раса, вяра, националност, убеждения, пол, социален статус, както и свободно да изразяват мнение.

7. Да получават закрила за нормалното си физическо, умствено, нравствено и социално развитие.

8. Да участват в проекти и програми, предложени от образователната институция.

Глава втора

Подкрепа за личностно развитие на децата и учениците

Чл.7. ОБУ „Свети Паисий Хилендарски“ осигурява подкрепа за

лично развитие на децата съвместно с държавните органи и структури.

Чл.8. Подкрепата за личностното развитие на децата е обща и допълнителна и е уредена в ЗПУО, Стандарта за приобщаващо образование.

Общата подкрепа се осигурява за всички деца.

Чл.9. Допълнителната подкрепа се предоставя въз основа на оценката на индивидуалните потребности, която се извършва от екип за подкрепа за лично развитие в образователната институция.

Чл.10 Екипът за подкрепа за лично развитие се създава със заповед на директора за определено дете по чл. 187, ал. 2.

Чл.11. Екипът за подкрепа за лично развитие в образователната институция:

1. Идентифицира силните страни на детето или ученика, затрудненията, свързани с развитието, обучението и поведението му, както и причините за тяхното възникване.
2. Извършва оценка на индивидуалните потребности на детето или ученика.

Чл. 12.(1) При работата с децата в образователната институция, педагогическите специалисти основават дейността си на принципа на позитивната дисциплина, който се свързва с мерки и подходи, гарантиращи изслушване на детето, осъзнаване на причините за проблемното му поведение и предоставяне на възможност за усвояване на добри поведенчески модели спрямо себе си и останалите.

Чл. 13.(2) При работата с децата педагогическите специалисти основават дейността си на принципа на превенцията и ранното оценяване на риска от трудностите, заложи в Програмата за Превенция на ранното напускане на училище и Програма за предоставяне на равни възможности и за приобщаване на децата от уязвими групи

Глава трета

Педагогически съвет

Чл.14. Функциите на педагогическия съвет при приемането на вътрешни нормативни актове, свързани с дейности за осигуряване на позитивен организационен климат и подкрепа на общността, са разписани в чл. 263 от ЗПУО .

1. Предприемат се мерките за превенция за възникване на

конфликти и превантивни дейности за осигуряване на позитивен организационен климат и подкрепа на общността.

2. Изгражда се стратегия за развитие на образователната институция за следващите 4 години с приложени към нея план за действие и финансиране.

3. Правилник за дейността на образователната институция.

4.(а) Изгражда се постоянно действащи комисии.

5.(б) Етичната комисия работи с държавните образователни стандарти: за управление на качеството в институциите; за приобщаващото образование; за гражданското, здравното, екологичното и интеркултурното образование; за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти; за организацията на дейностите в образованието на децата.

6.(в) Комисията по противодействие на тормоза и превенция на агресията и насилието работи със стандартите за приобщаващото образование; за гражданското, здравното, екологичното и интеркултурното образование; за организацията на дейностите в образованието на децата.

7.(г) Комисията по качество работи с всички стандарти по Чл. 22 от ЗПУО.

8.(д) Групата по условията на труд работи със стандарта за физическата среда, информационното и библиотечно обслужване.

9. Педагогическият съвет приема годишен план за дейността на образователната институция, който включва конкретните дейности за постигане на стратегическите цели, програма за превенция на ранното напускане на училище, програма за предоставяне на равни възможности и за приобщаване на децата и учениците от уязвими групи.

10. Педагогическият съвет предлага на директора и прави предложения за награждаване на деца и служители и за налагане на съответните санкции в предвидените в закона случаи; участва със свои представители в създаването и приемането на етичен кодекс на общността; периодично проследява и обсъжда нивото на усвояване на компетентности от децата и предлага съвместни мерки с цел подобряване на образователните резултати.

Глава четвърта

Обществен съвет

Чл.15. (1) На основание чл. 265 от ЗПУО се създава обществен съвет,

който е орган за подпомагане на развитието на образователната институция и за граждански контрол на управлението и.

Чл.15. (2) Общественият съвет в образователната институция: одобрява стратегията за развитие на образователната институция и приема ежегодния отчет на директора за изпълнението ѝ.

Глава пета

Родители

Чл.16 (1) Родителите имат следните права, свързани с етиката в отношенията с работещите в образователната институция:

да получават информация за успехите и развитието на децата си, за спазването на правилата в образователната институция и за приобщаването им към общността;

да се срещат с ръководството на образователната институция, с учителите и с другите педагогически специалисти в определеното приемно време или в друго удобно за двете страни време;

да присъстват и при желание от тяхна страна да бъдат изслушвани, когато се решават въпроси, които засягат правата и интересите на децата;

да получават информация, подкрепа и консултиране в образователната институция по въпроси, свързани с образованието, с кариерното ориентиране и с личностното развитие на децата им;

да избират и да бъдат избирани в обществения съвет на образователната институция;

да изразяват мнение и да правят предложения за развитието на образователната институция и на центъра за подкрепа за личностното развитие.

Чл.17. (1) Родителите имат следните задължения, свързани с етичните правила в образователната институция:

да осигуряват редовното присъствие на детето в образователната институция, като уведомяват своевременно, в случаите на отсъствие на детето;

редовно да се осведомяват за своите деца относно приобщаването им в средата, успеха и развитието им в образованието и спазването на правилата в образователната институция;

да спазват правилника за дейността на образователната институция и да съдействат за спазването му.

да участват в процеса на изграждане на навици за обучение като част от изграждането на умения за учене през целия живот;

да участват в родителските срещи;
да се явяват в образователната институция след покана от учител, директор или друг педагогически специалист в подходящо за двете страни време.

Глава шеста

Ролевы модели

Чл. 17 (3) Моделът за подражание в живота на обучаемите, изисква примери, чрез които се демонстрира поведение, ориентирано към семейните си ценности, морала и локализира примери, за това кога поведението е неприемливо. Обучаемите разграничават положителното и отрицателното поведение на кръга лица около тях и са мотивирани, да учат и да се развиват, като личности. Прилага се поведение и ролев модел, на който се възхищават обучаемите.

Чл. 17 (4) 1. Ролевият модел показва страст и способност за вдъхновение

2. Ролевият модел показва ясен набор от стойности и обучаемите да имат възможност да се възхищават на хора, които действат по начини, които подкрепят техните убеждения. Помага им да разберат как техните собствени ценности са част от това кой са и как биха могли да търсят изпълняващи роли, като ментори.

3. Ролевият модел показва ангажимент към общността и активността в общността, изгражда рамка в която екипът на образователната институция свободно дава своето време и таланти, за да се вдъхновяват и мотивират обучаемите.

4. Ролевият модел показва безкористност и приемане на другите

5. Ролевият модел показва способност за преодоляване на препятствията и възможността на институцията да наближи морал и ценности в обществото.

1. Положителни ефекти и цели на ролевите модели

Ролевите модели, пряко влияят върху ефективното прилагане на образователния процес. Ролевите модели и дейности, придават положителен имидж на училищата и образователните стратегии, насърчаващи изобретателността и предпоставките за иновациите, са основен инструмент за увеличаване на положителното и намаляване на отрицателното влияние, върху живота на обучаемите.

Ролевите модели поощряват обучаемите да се ангажират в обществото

и да мислят по различен начин за себе си и за мястото, което заемат в своите общности, поощряват ги да проявят смелост и да предприемат действия за постигане на промяна .

За всяка година Годишния план за дейността, се предвиждат дейности, даващи възможност за представяне и организиране на среда, която дава възможност на обучаемите, да взаимодействат със звена, които са определени като положителни, за развитието на обучаемите

2. Ролеви модели при работата на педагогическия състав и външни обучителни звена.

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към педагогическите специалисти, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Култура на обличане; Изграждане на среда за демонстриране на положителни ролеви модели на поведение; Отговорност към поставени задачи; Спазване на изискванията според Регламент 679/ 2016;

Осигурява се среда за усвояване на знания и умения от обучаемите на практика, не само на теория; Дават личен пример по отношение на морал, ценности и гарантиране на правото на справедливост и свободен избор на обучаемите; Осигурява се здравословна и безопасна среда;

3. Ролеви модели при работата на непдагогическия състав

Планирането се осъществява от директора на ОБУ„ Свети Паисий Хилендарски“, гр Плиска и се привежда на дознание със заповед и/или като изискване приложено, като част от длъжността. Ефективно се прилагат всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование.

4. Ролеви модели при работата на управленския състав

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на ОБУ„Свети Паисий Хилендарски“, Плиска се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Култура на обличане; Изграждане на среда за демонстриране на положителни ролеви модели на поведение; Отговорност към поставени задачи; Спазване на изискванията според Регламент 679/ 2016; Отговорност

към екипа; Отговорност към обучаемите; Спазване на конфиденциалност;

Осигурява се среда за усвояване на знания и умения от обучаемите на практика, не само на теория; Дават се лични пример по отношение на морал, ценности и гарантиране на правото на справедливост и осигуряват възможност за прилагане свободен избор на всички заинтересовани страни. Осигурява се здравословна и безопасна среда;

5. Ролеви модел за родителите

За гарантиране на положителен ефект към родители ОБУ „Свети Паисий Хилендарски“, гр. Плиска, прилага следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване; Спазване на правилата и политиките в образователната институция; Запознаване с процедурата за подаване на жалби и сигнали, и прилагане на стриктна рамка по прилагане на коригиращо действие, в системата по управление и политиката по качество. Ефективно прилагане на всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование.

6. Ролеви модел за обучаемите

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна ОБУ „Свети Паисий Хилендарски“ към обучаемите, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване; Спазване на правилата и политиките в образователната институция.

РАЗДЕЛ ТРЕТИ

МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ СЕМЕЙСТВОТО

Чл.18 Наша първостепенна отговорност е подпомагане на семейството при отглеждането и възпитанието на децата.

Чл.19 Зачитане на достойнството на всяко семейство и неговата култура, обичаи, език и убеждения.

Чл.20 Уважаване на ценностите на семейството при отглеждането и възпитанието на децата и на правото му да взема решения за своите деца.

Чл.21 Информирание на семейството за всички решения, отнасящи се до детето. Когато е възможно, родителите следва да се включват във вземането на такива решения.

Чл.22 Зачитане на правото на семейството да бъде информирано за начина, по който се работи с детето.

Чл.23 Информирание на родителите за изследователските проекти, включващи техните деца. Не се позволява и не се допуска участие в изследвания, които по някакъв начин могат да застрашат здравето, образованието, развитието или благополучието на детето.

Чл.24 Да не се използват служебните отношения със семейството за лично облагодетелстване. Да не се влиза в отношения с членовете на семейството, които могат да навредят на ефективността на работата с детето.

Чл.25 Осигуряване на конфиденциалност на информацията и зачитане на правото на семейството на личен живот с изключение на случаите на малтретиране и лоша грижа. Това не важи в случаите, когато има основания да се счита, че благополучието на детето е в риск.

Чл.26 Ангажименти по разработването на правила за опазване на поверителността на информацията, които да бъдат достъпни и задължителни за целия персонал и семействата. Разкриването на поверителна информация за детето може да стане само с разрешение на семейството. Това не важи в случаите на малтретиране и лоша грижа.

Чл.27 В случаите на конфликт между членовете на семейството да се работи открито, споделяйки наблюденията си за детето с цел всички включени страни да вземат информирано решение, като стриктно се въздържа от вземане на страна в конфликта.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЪРТИ

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЕГИТЕ

Чл. 28.(1) В отношенията с колегите си проявяват уважение и коректност, като не допускат поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност.

(2) Уважава мнението на колегите си и се съобразява с правото им на личен живот.

Чл. 29. Когато противоречията между колеги не могат да бъдат разрешени от самите тях, те търсят съдействието на председателя на етичната комисия.

Чл.30. Със своето лично поведение и чувство за отговорност учителят/служителят дава пример, а служителите на ръководни длъжности - и по отношение на подчинените си.

Чл.31. Изгражда се и поддържа отношения на уважение, доверие, сътрудничество и колегиалност.

Чл.32. Обменят се информация и ресурси, които имат отношение към благополучието и закрилата на правата на детето.

РАЗДЕЛ ПЕТИ

МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ ОБЩЕСТВОТО:

Чл.34 Да предоставяме висококачествени програми и услуги. Да не предлагаме услуги, за които не притежаваме компетентност, квалификация, ресурси и правоспособност.

Чл.35. Да работим за създаване на сигурна обществена среда, в която детето да получава адекватни здравни грижи, храна, подслон, възпитание и да живее без насилие.

Чл.36. Да работим за подобряване на сътрудничеството между организациите, както и за интердисциплинарното взаимодействие между професиите, които имат отношение към благополучието на децата и семейството.

Чл.37. Да съдействаме за повишаване степента на разбиране на децата и техните нужди от обществото

Чл.38. Да работим за популяризиране на правата на децата, както и за повишаване на чувствителността на обществото към нарушаването им.

Чл.39. (1) Да работим в подкрепа на законите и политиките, които подпомагат благополучието на децата и семействата им и да се противопоставяме на тези, които го нарушават.

(2) Учителят :

1. Уважава индивидуалността и потенциала на всяко дете.
2. Работи в интерес на детето.
3. В работата си не използва физически наказания и възпитателни методи, уронващи достойнството на детето.
4. Уважава и подкрепя семействата при отглеждане и възпитание на децата.
5. Уважава колегите си и подкрепя и насърчава в изпълнение на етичния кодекс.
6. Поддържа висок стандарт на професионално поведение, като постоянно обогатява знанията, уменията и компетентностите си.
7. Служи като застъпник на детето в общността и обществото.
8. Спазва етичните правила, заложиени в този кодекс.

9. Изпълнява задълженията си безпристрастно и непредубедено, като създава условия за Равнопоставеност на разглежданите случаи и лица.

РАЗДЕЛ ШЕСТИ

ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

Чл.40.(1) Професионализмът на работещите в ОБУ „Свети Паисий Хилендарски“, гр. Плиска се разкрива чрез работата, която се върши етично, компетентно и позитивно:

1. Подпомагат органа на държавна власт с висок професионализъм, безпристрастност и активност при разработването и провеждането на държавната политика, както и при изпълнението на взетите решения и осъществяването на неговите правомощия.

2. Чл.40. (2) Служителят спазва служебната йерархия

3. Чл.41. Поставя пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъсква в процеса на работата.

Чл.42.(1)Противодейства на корупционни прояви и на други неправомерни действия.

Чл.42.(2) Служителят не трябва да иска, приема или разпределя подаръци, дарения, хонорари, услуги или други облаги за себе си или семейството си, за близки или колеги, които могат да доведат до пристрастност или да окажат влияние върху изпълнението на служебните му задължения, преценката или функциите му, или да бъдат възнаграждение за тов

Чл.43. Служителят не трябва да позволява да бъде поставян или да изглежда поставен в положение на зависимост от когото и да било. Той също не трябва да извършва работата си по начин, допускащ влияние от друг.

Чл.44. Служителят опазва повереното му имущество с грижата на добър стопанин и не допуска използването му за лични цели. Информира своевременно директора при загубата или повредата му.

Чл.45. Служителят в изпълнение на заеманата длъжност осигурява ефективно, компетентно и икономично използване на собствеността, средствата, услугите и финансовите източници, които са му поверени. Те не трябва да бъдат използвани за лични цели или да бъдат предоставяни на трети лица, освен ако е изрично предвидено

Чл.46. Служителят трябва да извършва необходимите действия за

защита на сигурността и поверителността на информацията, за която е отговорен или му е известна. Използва документите в училището единствено по повод изпълнение на служебните си задължения, при строго спазване на правилата за защита на информацията.

Чл.47. (1) Бившият служител не трябва да използва или да разкрива поверителна информация, получена от него по време на службата му, освен ако законно е упълномощен да го направи.

(2) Бившите служители трябва да се въздържат от коментари или действия, които биха причинили загуба на доверие в образователната система, училищната общност или който и да е служител в системата.

РАЗДЕЛ СЕДМИ

КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

Чл. 48 Конфликт на интереси възниква тогава, когато служителят има личен интерес и той му влияе дотолкова, че пречи на безпристрастното и обективно вземане на решения или изпълнение на служебните задълже

(1) При изпълнение на служебните си задължения и в обществения си живот служителят следва поведение, което не уронва престижа на училището

(2) Служителят не може да използва служебното си положение за лично и на семейството си облагодетелстване, давайки платени уроци по принуда.

(3) Служителят трябва да избягва всякакви ситуации, които могат да доведат до конфликт на интереси. При появяването на такъв конфликт той е длъжен да информира веднага ръководителя си

(4) Служителят спазва благоприличието и деловия вид в облеклото съответстващи на служебното му положение и на институцията, която представлява.

Чл. 49. Служителят не може да участва в скандални прояви, с които би могъл да накърни престижа на училището

Чл. 50. Служителят придобива и управлява имуществото си по начин, който да не създава съмнение за злоупотреба със служебното му положение.

Чл. 51. Служителят не трябва да допуска възможност друг служител да го постави в реален или предполагаем конфликт на интереси.

РАЗДЕЛ ОСМИ

НАБЛЮДАВАНЕ, УСТАНОВЯВАНЕ И ДОКЛАДВАНЕ НА НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС

Чл.52. Директорът на учебното заведение осъществява наблюдение за спазването на Етичния кодекс и разрешаването на възникнали с приложението му казуси, като утвърждава Комисия по етика от 3 члена.

Чл.53. (1). В състава на Комисията по етика се включват представители на: ръководството, педагогическия и непедагогическия персонал

(2). Членовете се избират на Общото събрание на учебното заведение за срок от три години.

(3). Комисията се избира в началото на всяка учебна година

Чл.54. (1). Комисията по етика:

- разглежда жалби, свързани със спазването на етичния кодекс;
- дава задължителни тълкование на Етичния кодекс;
- предлага предприемане на последващи действия.

(2). Комисията по етика може да приеме Правилник за дейността си, който се утвърждава на заседание на Общото събрание на училището

Чл.55. Всеки заинтересован член може да внесе жалба в Комисията по етика. За целта се създава регистър на жалбите в деловодството на учебното заведение. Постъпилите жалби се предоставят на комисията по етика в три дневен срок.

Чл.56. Комисията по етика разглежда постъпилите жалби и се произнася с мотивационно становище най-късно в едноседмичен срок от постъпването им.

Чл.57. Комисията по етика е длъжна веднъж годишно да отчита дейността си пред Общото събрание

РАЗДЕЛ ДЕВЕТИ

КОМИСИЯ ПО ЕТИКА

Чл.58 За спазването на Етичния кодекс и разрешаване на възникнали с приложението му казуси, към Обединено училище „Свети Паисий Хилендарски ” гр. Плиска се създава УЧИЛИЩНА КОМИСИЯ ПО ЕТИКА

(1). Съставът и членовете на Комисията по етика се определя и избира на общо събрание за срок от три години

(2). Комисията се състои от 3 члена

(3). Изпълнението на предходната алинея (1) става в срок до един месец след утвърждаването на Етичния кодекс

Чл.59. ПРОЦЕДУРА ПРЕД КОМИСИЯТА ПО ЕТИКА:

(1). Депозиране на жалба за нарушаване на Етичния кодекс, когато в Комисията по етика се получи жалба за нарушаване на Етичния кодекс, Комисията следва да се увери, че има достатъчно информация, която да даде възможност да бъде разгледано оплакването.

(2). Жалбата следва да съдържа:

1. Данни за лицето, което подава оплакването

2. Данни за служителя, който в случая е нарушил Кодекса, неговата месторабота

3. Кратко изложение на действието (бездействието), по възможност с доказателство в подкрепа на това

(3). На първото си заседание след получаване на оплакването Комисията по етика разглежда същото и излиза с решение дали да започне разследване и дали жалбата отговаря на изискванията, предвидени в настоящия Кодекс. Ако Комисията прецени, че не отговаря на формалните изисквания на Кодекса, тя изпраща писмо на лицето да отстрани нередностите, като посочи определен срок. Ако не бъдат отстранени недостатъците на оплакването, Комисията го оставя без разглеждане. Ако оплакването отговаря на предвидените в Кодекса изисквания, Комисията следва да извърши разследване и да даде становище по него.

(4). Действия на Комисията по етика при разследване:

Изпраща писмо до служителя, посочен в жалбата като нарушител на Кодекса, в което го запознава с постъпилото оплакване и го поканва в срок от 14 дни да представи писмен отговор заедно с доказателствата, на които се позовава. В случай, че служителят признае, че е действал в нарушение на Кодекса, се изготвя предложение за мерките, които ще бъдат взети за поправяне на ситуацията. В случай, че обвиненията са отхвърлени, причините за отхвърлянето трябва да бъдат ясно представени.

(5). Предложение за наказание

Когато Комисията констатира извършването от страна на служителя на груби нарушения на Кодекса, тя представя становище на Директора, с което излиза с предложение нарушителят да бъде санкциониран. В

становището се посочват обстойно мотивите на Комисията и нарушенията, които е извършил съответния служител.

Чл.60. Процедура за действия на директора:

Директорът, след получаване на становището на Комисията, се запознава със случая, като взема предвид всички факти и обстоятелства и след като прецени, че служителят е нарушил Етичния кодекс, може да реши:

да поиска от служителя да отстрани нарушението;

да поиска гаранции от служителя, по отношение на бъдещо поведение;

да поиска служителят да понесе дисциплинарна отговорност съгласно Кодекса на труда

Чл.61. Всеки заинтересован член на училищния персонал, ученик или родител може да внесе жалба в Комисията по етика

Чл.62. Видове санкции и административни марки, предлагани от Комисията по етика:

морални;

по Кодекса на труда;

Чл. 63. Комисията по етика е задължена веднъж годишно да отчита своята дейност пред общото събрание, общественя и ученически съвет на Обединено училище „Св. Паисий Хилендарски”

Чл.64. Персоналът на училището(учители, специалисти, обслужващ персонал) се задължават:

➤ да уважават уникалността на всяко дете;

➤ да работят в интерес на детето;

➤ в работата си с децата да не допускат използването на физически наказания и възпитателни методи, уронващи достойнството на децата;

➤ да уважават и подкрепят семействата при отглеждането и възпитанието на децата;

➤ да уважават колегите си и да ги подкрепят и насърчават в изпълнение на етичните правила (кодекс);

➤ да поддържат висок стандарт на професионално поведение и постоянно обогатяват професионалните си умения;

➤ да демонстрират външен вид и поведение, които да се отразяват положително върху имиджа на училището;

- да служат като застъпници на детето и семейството пред общността и обществото;
- да спазват етичните правила, залегнали в този кодекс.

Отказът или незачитането на училищния Етичен кодекс е основание за освобождаване от заеманата длъжност.

РАЗДЕЛ ЕДИНАДЕСЕТИ

РОЛЕВИ МОДЕЛИ

Чл. 65. Ролеви модели при работата на непедagogическия състав

Планирането по дейности се осъществява от директора на образователната институция и се привежда на дознание със заповед и/или като изискване приложено, като част от длъжността. Ефективно прилагане на всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование. За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към непедagogическия състав, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Култура на обличане; Изграждане на среда за демонстриране на положителни ролеви модели на поведение; Отговорност към поставени задачи; Спазване на изискванията според Регламент 679/ 2016; Отговорност към екипа; Отговорност към обучаемите; Спазване на конфиденциалност; Осигуряване на среда за усвояване на знания и умения от обучаемите на практика, не само на теория; Да дава личен пример по отношение на морал, ценности и гарантиране на правото на справедливост и осигуряване на възможност за прилагане свободен избор на всички заинтересовани страни, стига те да заложи, като рамка в политиката по качество и са определени със статут и полза за развитието на обучаемите; Осигуряване на здравословна и безопасна среда; Експертиза по отношение управление на процеси, управление на риск, управление на система за управление на качеството; Отговорност към екипа; Спазване на конфиденциалност

Чл. 66. Ролеви модели при работата на управленския състав

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към управленския състав, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Култура на обличане;

Изграждане на среда за демонстриране на положителни ролеви модели на поведение; Отговорност към поставени задачи; Спазване на изискванията соред Регламент 679/ 2016; Отговорност към екипа; Отговорност към обучаемите; Спазване на конфиденциалност; Осигуряване на среда за усвояване на знания и умения от обучаемите на практика, не само на теория; Да дава личен пример по отношение на морал, ценности и гарантиране на правото на справедливост и осигуряване на възможност за прилагане свободен избор на всички заинтересовани страни, стига те да заложи, като рамка в политиката по качество и са определени със статут и полза за развитието на обучаемите; Осигуряване на здравословна и безопасна среда; Експертиза по отношение управление на процеси, управление на риск, управление на система за управление на качеството; Отговорност към екипа; Спазване на конфиденциалност; Осигуряване на инструменти за прилагане на справедливо решаване на казуси, имащи възможност за негативно влияние или непредвидено изменение на системата. Ефективно прилагане на всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование.

Чл. 67. Ролеви модел за родителите

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към родителите, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване; Спазване на правилата и политиките в образователната институция; Запознаване с процедурата за подаване на жалби и сигнали, и прилагане на стриктна рамка по прилагане на коригиращо действие, в системата по управление и политиката по качество. Ефективно прилагане на всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование.

Чл. 68. Ролеви модел за обучаемите

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към обучаемите, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване; Спазване на правилата и политиките в образователната институция; Прилагане на приемственост по отношение

на взаимодействия в образователната институция, спрямо обучаеми в по – ниска образователна степен; Ефективно прилагане на всички изисквания по отношение на работа в мултикултурна среда, тормоз и всички дейности, приложени, като параметри, в политиката на образователната институция, свързана с приобщаващото образование.

Чл. 69. Ролеви модели при работа с партньори

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към партньорските звена, организации и институции, се прилагат следните изисквания за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Спазване на правилата и политиките в образователната институция; Осигуряване на благоприятна среда за споделяне на добри практики, положителни ролеви модели от средата в която функционира партньорската организация и осъществяване на договорни отношения, според българското законодателство

Чл. 70. Ролеви модели при работа с непреки заинтересовани страни

За гарантиране на положителен ефект и достигане на високо ниво на качество на образователната услуга, от страна на образователната институция, към непреки заинтересовани страни, се прилагат следните за ролеви модели: Култура на общуване и поведение; Спазване на правилата и политиките в образователната институция; Осигуряване на благоприятна среда за споделяне на добри практики, положителни ролеви модели от средата, в която функционират непреките заинтересовани

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ:

§ 1. Правилата на поведение, съдържащи се в този кодекс, са неизменна част от ежедневната работа на служителите в училище

§ 2. Спазването на етичните правила за поведение е гаранция за законността на действията на служителите и защита от неоснователни обвинения

§ 3. Настоящият Етичен кодекс е отворен документ, подлежащ на развитие и обогатяване