



ДЕТСКА ГРАДИНА №48 „РАН БОСИЛЕК“
с. ТОПОЛИ – 9140, ВАРНА,
тел.: 052 742042; 0882567087, e-mail: dg48@abv.bg

УТВЪРДИЛ:
ДИРЕКТОР: М. НИКОЛОВА

ЕТИЧЕН КОДЕКС

за поведение на служителите
в Детска градина № 48 „Ран Босилек“

ВЪВЕДЕНИЕ

Етичният Кодекс представя стандартите за етично поведение на работещите в Детска градина №48 „Ран Босилек“ с деца специалисти в сферата на образованието и регламентира етичните правила, които следва да се прилагат при изпълнение на служебните им задължения и в ситуация на конфликт на интереси. Установява общи норми на поведение.

Раздел I **ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

Чл.1. Този кодекс определя морално-етичните норми, принципи и стандарти на поведение на служителите в ДГ, съобразно целите, залегнали в Стратегията за управление и има за цел да насърчава и развива мисията на учителската професия и да повиши престижа на институцията.

Чл.2.(1) Дейността на служителите се осъществява при спазване принципите на законност, лоялност, честност, безпристрастност, политическа неутралност, отговорност и отчетност.

(2) Педагогическия и непедagogическия персонал в зависимост от функциите, които изпълнява, осъществява действия, предлага и взема решения, водещи до елиминиране на произвола и укрепване на доверието в институцията.

(3) Служителите извършват дейността си компетентно, обективно и добросъвестно, като се стремят непрекъснато да подобряват работата си в интерес на децата и техните семейства.

(4) Служителите следват поведение, което не накърнява престижа, не само при изпълнение на служебните си задължения, но и в своя обществен и личен живот.

(5) При изпълнение на служебните си задължения служителите 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.

Раздел II **ПРАВИЛА НА ПОВЕДЕНИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ**

Общи правила за поведение

Чл.3. При изпълнение на професионалните си задължения служителите спазват следните правила за поведение:

(1) Безусловно зачитат първенството на закона и с действията си не противоречат на законовите разпоредби, независимо от причините, които ги обосновават. Добрите намерения не оправдават извършването на незаконни действия.

(2) Недопускат действие, което е или би могло евентуално да бъде окачествено като уронващо доброто име и престижа на ДГ.

(3) Недопускат дискриминация и нарушаване на универсални ценности: човешко достойнство, свобода, равенство и солидарност и др.

(4) Изпълняват задълженията си с висок професионализъм, коректно, толерантно, обективно, честно и безпристрастно.

Правила за взаимоотношения с колеги

Чл.4. Служителите имат равнопоставени отношенията, подчинени на йерархията и на мисията на ДГ.

Чл.5. Отношенията между служителите са позитивни, основават се на доверие, толерантност, коректност, етичност и взаимопомощ.

Чл.6. Не се допуска поведение, което накърнява личното достойнство и чест на всеки един работещ, независимо от раса, вяра, националност, убеждения, пол, социален статус.

Чл.7. Гарантира опазване на личните данни и всяка поверителна лична информация за служителите, децата и техните семейства, станала му известна при или по повод изпълнение на служебните задължения, като не допуска накърняване на неприкосновеността на личния живот.

Чл.8. Подаването на неоснователни жалби и изнасянето на оклеветяващи твърдения за ДГ и служителите ѝ е неетично действие.

Правила за лично поведение

Чл. 9. Служителите следват поведение, което не допуска:

(1) прояви, несъвместими с добрите нрави на работното място и извън него;

(2) застрашаване и нарушаване правата на колегите, децата и родителите им;

(3) осъждане всякакви форми на пряка и непряка дискриминация;

(4) приемане на скъпи подаръци или парични средства, които могат да бъдат възприети като стимул за извършване на работа, която влиза в служебните им задължения или влошаване на взаимоотношенията с родителите;

(5) спазване благоприличието и деловия вид в облеклото, съответстващи на служебното му положение и на институцията;

(6) конфликтни ситуации, а при възникването им се стараят да ги преустановят, като запазят спокойствие и контролират поведението си;

(7) изразяване на лични мнения в публични изявления по начин, който може да бъде тълкуван като официална позиция на ДГ. Не допускат професионални и лични разногласия да са предмет на публична полемика.

(8) използване на вътрешна информация за неслужебна цел;

(9) след прекратяване на ТПО с ДГ злоупотреба с информацията, която им е станала известна във връзка с длъжността, която са заемали, или с функциите, които са изпълнявали.

Правила за поведение спрямо децата

Чл.10. Основават практиката си на съвременните знания за детско развитие, да познават и уважават уникалността на всяко дете.

Чл.11. Съобразяват се със специфичната уязвимост на всяко дете и подкрепят правото му на свободно изразяване на мнения от негов интерес.

Чл.12. Създават безопасна и здравословна среда, която стимулира социалното, емоционалното и физическото развитие на детето.

Чл. 13. Не ощетяват по никакъв начин интереса на детето.

Чл.14. Осигуряват на децата в неравностойно положение равни възможности за достъп до адекватни грижи и образование.

Чл.15. Не участват в практики, които не зачитат достойнството на детето или са опасни и вредни за физическото и емоционално му здраве и развитие.

Чл.16. 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.

Чл.17. Познават и спазват законите и процедурите, защитаващи детето от насилие. Познават симптомите на насилие – физическо, сексуално, вербално, емоционално малтретиране или занемаряване.

Чл.18. При постъпила информация или съмнение за малтретиране на дете или дете се нуждае от закрила, е длъжен незабавно да уведоми Д-я „Социално подпомагане“, Държавна агенция за закрила на детето или Министерството на вътрешните работи и оказва пълно съдействие за предприемане на подходящи мерки за своевременно предотвратяване на риска /чл.7, ал.1 от ЗЗДет./

Чл.19. Когато друго лице изкаже подозрения за малтретиране на дете му оказват пълно съдействие за предприемане на подходящи действия за закрила на детето.

Чл.20. Когато им станат известни действия или ситуации, които заплашват здравето и сигурността на детето, имат моралната и законова отговорност да информират органите за закрила на детето.

Правила за поведение спрямо семейството

Чл.21.(1) Първостепенна отговорност на служителите е подпомагане семейството при отглеждането и възпитанието на децата.

(2) Зачитат достойнството на всяко семейство и неговата култура, обичаи, език и убеждения.

(3) Уважават ценностите на семейството при отглеждане и възпитание на децата и правото му да взема решения за своите деца.

(4) Информират семейството за всички решения отнасящи се до детето и за начина, по който се работи с детето.

Чл.22. Не позволяват и не участват в изследвания, които по някакъв начин могат да застрашат здравето, образованието, развитието или благополучието на детето.

Чл.23. Не използват отношенията със семейството за лично облагодетелстване.

Чл.24. Осигуряват конфиденциалност на информацията и зачитат 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.25. Лоялни са и да не разкриват поверителна информация за детето без разрешение на семейството. Това не важи в случаите на малтретиране и лоша грижа.

Чл.26. В случаите, когато има конфликт между членовете на семейството работят открито, споделяйки наблюденията си за детето, за да помогнат всички включени страни да вземат информирано решение, като стриктно се въздържат от вземане страна в конфликта.

Правила за поведение на родители

Чл. 27. Родителите уважават доброто име на учителите. Неприемливо е да правят публични изяви, които биха уронили авторитета на учителя и ДГ.

Чл. 28. Родителите са партньори и участници в процеса на обучение и възпитание и съдействат на учителите в интерес на провеждането на ползотворен за всички образователен процес. Те могат да информират учителите за някои особености на детето си или промени в емоционалното и здравословното му състояние, с цел постигане по-добра ефективност в работата им.

Конфликт на интереси

Чл. 28. Конфликт на интереси възниква, когато служителят има личен интерес, който му влияе до толкова, че пречи на безпристрастното и обективно вземане на решения или изпълняване на служебни задължения. В тази връзка служителите:

(1) Не използват служебното си положение за осъществяване на свои лични или на семейството си интереси.

(2) Изключват наличието на личен интерес спрямо партньори и конкуренти и не участват в каквито и да са сделки, които са несъвместими с тяхната длъжност, функции и задължения.

(3) При съмнение за възникнал конфликт на интереси или дейност, несъвместима със служебните задължения, те трябва незабавно да информират за това директора.

Раздел III

АНГАЖИРАНост НА РЪКОВОДСТВОТО

Чл. 29. Ръководството се ангажира да прилага в най-висока степен и компетентно да организира прилагането на настоящите морално-етични ценности в условията на прозрачност, диалог и свободна обмяна на мнения, идеи и предложения, и в съответствие със законите на РБ.

Чл.30. Осъзнава, че носи отговорност за това служителите да се чувстват уважавани, като зачита личното достойнство, насърчава силните им страни и създава чувство за сигурност на работното място.

Чл.31. Предоставя на всички служители равна възможност за професионална реализация, изява и развитие, като оценява обективно и коректно постигнатите резултати.

Чл.32. Поощрява чувството за колегиално уважение, доверие и коректност към ДГ, без да толерира постъпки, противоречащи на добрите нрави и ценности.

Чл.33. Проявява нулева толерантност към всички форми на безотговорност, двуличиe, завист, клюкарство, лъжа, мързел, небрежност, подлост, подмазвачество.

Чл.34. Гарантира опазване на личните данни и всяка поверителна лична информация за служителите, децата и техните семейства, станала му известна при или по повод изпълнение на служебните задължения, като не допуска накърняване на неприкосновеността на личния живот.

Чл.35. Недопуска нарушаване на човешките права и свободи на личността при изпълнение на трудови задължения от служителите.

Раздел IV

МЕРКИ ПО ПРИЛАГАНЕ

Чл.36. При първоначално встъпване в длъжност всеки служител се запознава с разпоредбите на този кодекс, за което подписва декларация.

Чл.37. Настоящия Етичен кодекс има задължителен характер за всички работещи на територията на ДГ и спазването му е част от преките задължения, определени в длъжностната характеристика.

Чл.38. При осъществяването на действия, несъвместими с този кодекс, служителите носят дисциплинарна отговорност съгласно Кодекса на труда и ЗПУО.

Чл.39. При нарушаване на правила от кодекса или несъгласие с тях, служителят следва да напусне детското заведение.

Чл.40. Настоящия Етичен кодекс има препоръчителен характер за родителите на децата и спазването му е въпрос на морал.

Етичният кодекс е приет на Педагогически съвет на 14.09.2021 г. с Протокол № 4 и влиза в сила със Заповед № РД-01-277 /14.09.2021 г., считано от 15.09.2021 г.



**ДЕТСКА ГРАДИНА №48 „РАН БОСИЛЕК”
с. ТОПОЛИ – 9140, ВАРНА,
тел.: 052 742042; 0882567087, e-mail: dg48@abv.bg**

ДЕКЛАРАЦИЯ

Приемам безпрекословно този Етичен кодекс и възнамерявам да се ръководя от заложените в него правила за етично поведение.

Съзнавам, че ако го наруша уронвам престижа на професията си и на детското заведение, както и че нанасям вреда не само на себе си, но и на моите колеги.

В случай, че наруша принципите и нормите на този Етичен кодекс разбирам, че принадлежността ми към екипа на ДГ №48 „Ран Босилек“ може да бъде поставена под въпрос.

ДЕКЛАРАТОР:

Име:

Фамилия:

Длъжност:

Дата:

Подпис: