

УТВЪРДИЛ: /ДИРЕКТОР:/Лиляна Велкова/

**ПРАВИЛНИК ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ  
В СУ „СВ. ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“ с. МИКРЕВО  
ЗА УЧЕБНАТА 2022/2023 Г.**

**I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** (1) Този правилник има за цел защитата срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратяване в СУ „Св. Паисий Хилендарски“ с. Микрево, а именно да осигури на всяко лице правото на:

1. равенство пред закона;
2. равенство в третирането и във възможностите за участие в образователния процес и живота в училище;
3. ефективна защита срещу дискриминацията.
4. с настоящия правилник се забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна (чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация).

(2) Алинея 1 се прилага и за преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи ,както и по отношение на лицата с увреждания.

**Чл. 2.** (1) Този правилник защитава от дискриминация всички физически лица на територията на училището.

**Чл. 3.** (1) Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1.

(2) Непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по предишната алинея или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика.

**Чл. 4. (1)** Не представлява дискриминация:

1. различното третиране на лица на основата на тяхното гражданство или на лица без гражданство, когато това е предвидено в закон;
2. различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 1, ал. 1, т.4, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване;
3. различното третиране на лица на основата на религия, вяра или пол по отношение на занятие, осъществявано в религиозни институции или организации, когато поради естеството на занятието или условията, при които то се осъществява, религията, вярата

или полът е съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на институцията или организацията;

4. определянето на изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при наемане на работа или при предоставяне на определени преимущества, свързани с работата;

5. определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие, че това е обективно обосновано;

6. специалната закрила за бременни жени, жени в напреднал етап на лечение ин-витро и майки, установена със закон, освен ако те не желаят да се ползват от тази закрила и са уведомили писмено за това работодателя;

7. изискванията за възраст и определен от закона трудов или служебен стаж за целите на пенсионното осигуряване;

8. мерките и програмите по Закона за насърчаване на заетостта;

9. различното третиране на лица с увреждания при провеждане на обучение и придобиване на образование за задоволяване на специфични образователни потребности с цел изравняване на възможностите им;

10. определянето на изисквания за минимална и максимална възраст за достъп до обучение и образование, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел с оглед естеството на обучението или образованието, или условията, при които то се осъществява, и средствата за постигането на тази цел не надвишават необходимото;

11. мерките в областта на образованието и обучението за осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете, доколкото и докато тези мерки са необходими;

12. специалните мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 3, ал. 1 с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими;

13. специалната закрила на деца без родители, непълнолетни, самотни родители и лица с увреждания, установена със закон;

14. мерките за защита на самобитността и идентичността на лицата, принадлежащи към етнически, религиозни или езикови малцинства, и на правото им самостоятелно или съвместно с другите членове на своята група да поддържат и развиват своята култура, да изповядват и практикуват своята религия или да ползват своя език;

15. мерките в областта на образованието и обучението за осигуряване на участието на лица, принадлежащи към етнически малцинства, доколкото и докато тези мерки са необходими;

16. временните насърчителни мерки, прилагани по реда на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете.

## **II. РАВЕН ДОСТЪП ДО ПАЗАРА НА ТРУДА И ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ТРУД**

**Чл.5.** (1) Всички лица имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

(2) При упражняване на трудовите права и задължения не се допуска пряка и непряка дискриминация, основана на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

(3) Антидискриминационното право не иска работодателят да наема/назначава неквалифицирани хора, но изисква критериите, по които се определя квалификацията, наистина да измерват компетентността и да не произтичат от външни фактори като нагласите на работодателя и другите му служители.

### **III. ОБЯВЯВАНЕ НА СВОБОДНО РАБОТНО МЯСТО**

**Чл.6.** (1) При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по гл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

Обявяването на свободна позиция трябва да е насочено към всички подходящи кандидати. В обявите за работа не се указват предпочитания, така, че да се обезкуражат и разубедят евентуални кандидати да подават свои кандидатури поради раса, човешки геном, религия, пол, политическа принадлежност, национален произход, възраст, увреждане и др. защитени от закона признаци, което представлява пречка за достъпа им до пазара на труда.

(2) Обяви за работа, които ограничават достъпа до кандидатстване и работа на основата на защитени признаци, съставляват призната форма на дискриминация.

(3) Работодателят предоставя равен шанс за всички, които търсят платена заетост и създава условия за равен достъп за всички лица да кандидатстват за всяка вакантна длъжност, да получават равни права с всички останали кандидати и да бъдат оценявани със същите критерии, с които се оценяват и останалите кандидати.

(4) По изключение се допуска различно третиране на основата на защитен признак при наемане на работа, когато определени характеристики, свързани с този признак, са необходимо условие за изпълнение на конкретната работа. Нужно е подробно конкретно обосноваване, при което изискването да има законна цел, да не надвишава необходимото за постигането ѝ и работата да не може да бъде изпълнявана без въпросната характеристика.

### **IV. НАЕМАНЕ НА РАБОТА**

**Чл.7.** (1) Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация, освен в случаите на допустими изключения по чл. 7 от същия закон или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация при условията и по реда на Закона за защита на класифицираната информация.

(2) Работодателят няма право да откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лице на основата на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация, освен в случаите по чл. 7 от същия закон.

(3) Всеки направен избор по отношение на едно или друго наето лице в процеса на работа трябва да е оправдан единствено от необходимостта за качество на работа.

(4) Работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете.

### **V. УСЛОВИЯ НА ТРУД**

**Чл.8. (1)** Работодателят осигурява равно третиране на всички служители в училището по отношение на условията на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

**(2)** Работодателят е обвързан със задължението да осигури равенство за всички лица, както при определяне условията за заемане на работа, така и при прекратяване на трудовите/служебните правоотношения, а така също относно всички аспекти при упражняване правото на труд по време на изпълнение на трудовите функции – при определяне на работното време, режима на труд и почивка, платения годишен отпуск, получаване на награди и при всички други съществени елементи от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение.

**(3)** Когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете или лицето, което ползва отпуск по чл.163, ал. 8 от Кодекса на труда или за отглеждане на дете се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея и да се възползва от всяко подобрене на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск.

## **VI. ОЦЕНКА НА ТРУДА И ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ**

**Чл. 9. (1)** Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд.

**(2)** Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време.

**(3)** Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 1, ал. 1, т.4.

Заплащането се определя от:

- Наредба №4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда.
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата.
- Кодекс на труда.
- Колективен трудов договор на отраслово и общинско ниво, ако има сключен такъв.
- Вътрешните правила за организация на работната заплата.

## **VII. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ И ИЗРАСТВАНЕ, ПОВИШАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ**

**Чл. 10. (1)** Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците по чл. 3, ал. 1 от настоящия правилник за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

**(2)** Работодателят е длъжен при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на служителите, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по - слабо представени сред служителите, извършващи определена работа или заемачи определена длъжност.

(3) След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена промяна се осигурява обучение за придобиване на съответните промени в професионална квалификация.

#### **VIII. УПРАЖНЯВАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКА ВЛАСТ**

**Чл. 11. (1)** Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.  
**(2)** Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал.1, т. 2-5,10 и 11 чл. 329 от Кодекса на труда без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

#### **IX. МЕРКИ ЗА ПРЕДОТВРЯВАНЕ, УСТАНОВЯВАНЕ И ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА. ДЕЙСТВИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ**

**Чл. 12. (1)** Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да приеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работно място.

**(2)** При неизпълнение на това свое задължение, вменено му с чл. 18 от Закона за защита от дискриминация, работодателят носи отговорност по същия закон за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов служител.

**(3)** При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му на равенство и равни възможности при упражняване правото му на труд. Предоставената от работодателя информация трябва да съдържа основанийето за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.

**(4)** Работодател, получил оплакване от служител, от който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг служител.

**(5)** Действията за защита от дискриминация могат да включват: подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

#### **X. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ**

**Чл.13. (1)** Съзнавайки, че дискриминацията, срещу когото и да било по признак увреждане, представлява нарушение на вътрешно при същото достойнство и ценност на човека, работодателят ще способства за създаване на разумна работна среда за лица с увреждания, освен когато това би довело до неоправдани икономически разходи или нарушаване структурата и ритъма на производство, така също при злоупотреба с право.

**(2)** Разумна работна среда е всяка такава, която поради промяна позволява кандидатстващият за работа или наетото лице да участва пълноценно в работния процес, да изпълнява основните функции и характеристики на трудовите си задължения, да се възползва от придобивките и улесненията на работната среда по същия начин, присъщ за наетите лица без увреждания.

**(3)** Независимо от горното, работодателят се задължава да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано

големи и биха затруднили сериозно работодателя. За тази цел работодателят трябва да вземе подходящи мерки, които са нужни в конкретния случай, за да позволи на лице с увреждане да има достъп и да участва или да напредва в работата или да премине обучение, освен ако тези мерки не налагат на работодателя несъразмерно бремене.

(4)Отказът от наемане или освобождаване от работа на лице с увреждане, което би могло, ако е на лице разумно пригаждане, да върши работата, съставлява дискриминация. Дали човекът с увреждане е способен да върши работата, за която кандидатства или е нает, се определя не от обобщени предположения, а от конкретните особености на неговите затруднения: конкретните потребности на специфичната работа: в контекста на възможното разумно пригаждане на работното място, което би компенсирало затрудненията на лицето.

## **XI. ЗАЩИТА ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ ПРАВОТО НА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ**

**Чл.14.(1)** Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация и обучаващите институции.

(2)Директорът на училището предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място от страна на лице от педагогическия или непедагогическия персонал. При неизпълнение на това задължение директорът на училището носи отговорност по този закон за дискриминация на учебното място от страна на служител в администрацията, преподавател.

(3)Директорът на училището поставя на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби от вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.

(4)Директорът на училището, когато получи оплакване от лице, което се смята за подложено на тормоз от лице от педагогическия или от непедагогическия персонал е длъжен незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за прекратяване на тормоз, както и за налагане на дисциплинарна отговорност.

(5)Ръководството на училището предприема подходящи мерки с цел изравняване на възможностите за ефективно управление на правото на образование на обучение на лицата с увреждания.

(6) При поискване директорът предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му по Закона за защита от дискриминация.

(7)Лицата, осъществяващи обучение и възпитание са длъжни да предоставят информация и да прилагат методи на обучение и възпитание по начин, насочен към преодоляване на стереотипи за ролята на жената и мъжа във всички сфери на обществения и семейния живот, както и за преодоляване на отрицателните стереотипи към лицата, принадлежащи към расови, етнически и религиозни групи, както и по отношение на лицата с увреждания.

## **XII.ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ. ОПРАВДАНО РАЗЛИЧНО ТРЕТИРАНЕ, ДОПУСНАТО ОТ ЗАКОНОДАТЕЛЯ**

**Чл.15. (1)** Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация.

(2)Позоваването в настоящите правила на признаците по чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация, е позоваване на следните признаци: пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение,

имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

### **ПРЕХОДНИ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ**

& 1. По смисъла на Закона за защита от дискриминация:

1. „Тормоз” е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

2. „Сексуален тормоз” е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, обидна, унизителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения засягащи лицето.

3. „Преследване” е:

а) по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация;

б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или предприема действия за защита от дискриминация;

в) по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.

4. „Действията за защита от дискриминация” могат да включват: подаване на жалба или сигнал, предявяване на иск или свидетелстване в производство за защита от дискриминация.

5. „Подбуждане към дискриминация” е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания.

6. „Расова сегрегация” е издаването на акт, извършването на действие или бездействие, което води до принудително разделяне, обособяване или отделяне на лице на основата на неговата раса, етническа принадлежност или цвят на кожата.

7. „Неблагоприятно третиране” е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси.

8. „Множествена дискриминация” е дискриминация на основата на повече от един от признаците по чл. 4, ал.1.

9. „Повторно нарушение” е нарушението, извършено в едногодишен срок от влизане в сила на решението с което нарушителят е наказан за нарушение от същия вид.

& 2. Настоящият правилник е приет на Общо събрание на Колектива на 14.09.2022г.х в изпълнение на задължението на работодателя по чл.18 и чл. 29 (2) от Закона за защита от дискриминация за предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.

Същият да бъде сведен до знанието на всички служители, както и да бъдат предоставяни на вниманието на всеки новопостъпващ служител.

& 3. На основание чл. 30 от Закона за защита от дискриминация текстът на настоящия правилник и на Закона за защита от дискриминация да се поставят на достъпно за педагогическия, непедagogическия персонал и родителите място в СУ „Св.Паисий Хилендарски“ с. Микрево и на интернет страницата на училището.

& 4. Настоящият правилник е утвърден със Заповед №РД-06-7/19.09.2022г.