



Whistle Blowing Policy

TUIS follows English National Curriculum of England in conjunction with Uzbek Education system.

It is vital that all team members talk through any concerns they may have with their line manager at the earliest opportunity to enable any problems to be resolved as soon as they arise. Whilst we expect all our colleagues, both internal and external, to be professional at all times and hold the welfare and safety of every child as their paramount objective, there may be occasions where this may not be happening.

Main Ingredients of this Policy

According to our school 'Whistleblowing Policy', we must provide protection for employees who raise legitimate concerns about specified matters. These are called 'qualifying disclosures'.

Staff are required to disclose:

- a) a criminal offence
- b) a miscarriage of justice
- c) an act creating risk to health and safety
- d) an act causing damage to the environment
- e) a breach of any other legal obligation or
- f) concealment of any of the above
- g) any other unethical conduct, i.e; touching of a child abuse, molesting.
- h) is being, has been, or is likely to be, committed.

The Public Interest Disclosure Act has the following rules for making a protected disclosure:

- a) you must believe it to be substantially true
- b) you must not act maliciously or make false allegations
- c) you must not seek any personal gain.

It is not necessary for the employee to have proof that such an act is being, has been, or is likely to be, committed; a reasonable belief is sufficient.

Disclosure of information

If, in the course of your employment, you become aware of information which you reasonably **believe indicates that a child is/may be or is likely to be in risk of danger and/or one or more of the following may be happening, you MUST use the TUIS disclosure procedure set out below:**

- a) That a criminal offence has been committed or is being committed or is likely to be committed, i.e; child abuse, molesting, etc.
- b) That a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which they are subject
- c) That a miscarriage of justice has occurred, is occurring, or is likely to occur
- d) That the health or safety of any individual has been, is being, or is likely to be endangered
- e) That the environment, has been, is being, or is likely to be damaged
- f) That information tending to show any of the above, has been, is being, or is likely to be deliberately concealed.

Disclosure procedure

- a) If this information relates to child safeguarding, the TUIS child safeguarding policy should be followed, with particular reference to the staff and volunteering section
- b) Where you reasonably believe one or more of the above circumstances listed above has occurred you should promptly disclose this to your **HT** so that any appropriate action can be taken. If it is inappropriate to make such a disclosure to your line manager, then the hotline email for quality control can be used – Attn: Director info@tuis.uz
- c) Employees will suffer no detriment of any sort for making such a disclosure in accordance with this procedure.
- d) Any disclosure or concerns raised will be treated seriously and will be dealt with in a consistent and confidential manner and will be followed through in a detailed and thorough manner
- e) Any employee who is involved in victimising employees who make a disclosure, takes any action to deter employees from disclosing information or makes malicious allegations in bad faith will be subject to potential disciplinary action which may result in dismissal
- f) **Failure to report serious matters can also be investigated and potentially lead to disciplinary action which may result in dismissal.**
- g) If Headteacher (responsible in this situation) inappropriately deals with a whistleblowing issue (e.g. failing to react appropriately by not taking action in a timely manner or disclosing confidential information) may be deemed to have engaged in gross misconduct which could lead to dismissal.
- h) All staff members have the phone number of the principal, deputy and the Legal Advisor should they need to discuss issues related to the above.

Гудок Политики

ТУИС следует английской Национальной учебной программе Англии в сочетании с узбекской системы образования.

Очень важно, чтобы все члены команды говорят по этому вопросу со своим непосредственным руководителем, при первой возможности, чтобы разрешить любые проблемы должны быть решены, как только они возникают. Пока мы ожидаем, что все наши коллеги, как внутренних, так и внешних, чтобы быть профессионалом на все времена и удерживайте благосостояние и безопасность каждого ребенка в качестве их главной цели, могут быть случаи, где это не может быть происходит.

Правовые Основы

Закон о раскрытии информации в общественных интересах 1998, обычно называемый 'акт Доносительство', поправки в Закон О правах занятости 1996, чтобы обеспечить защиту для сотрудников, которые вызывают законные опасения по поводу указанных вопросов. Это называется 'отборочные раскрытия'.

Сотрудники обязаны раскрывать:

- а) уголовное преступление
- б) судебная ошибка
- с) закон О создании риска для здоровья и безопасности
- д) акт нанесения ущерба окружающей среде
- е) нарушения любых других правовых обязательств или
- е) сокрытие любой из вышеперечисленных
- г) любое другое неэтичное поведение, я.е; трогательный жестокого обращения с детьми, растлении.
- ч) - быть, был, или может быть, помогут.

Закон о раскрытии информации в общественных интересах имеет следующие правила для принятия защищенный раскрытие:

- а) вы должны верить, чтобы это было по существу верно
- б) вы не должны действовать злонамеренно или делать ложные обвинения
- С) Вы не должны искать какой-то личной выгоды.

Это не является необходимым для работника, чтобы иметь доказательство, что такой закон был, или может быть, совершенное, разумное убеждение достаточно.

Раскрытие информации

Если в ходе вашей работы, вам стало известно из информации, которую вы обоснованно полагаем, что свидетельствует о том, что ребенок/может быть или может быть в опасности и/или один или более из следующих может быть, вы должны использовать ТУИС раскрытие процедурой, изложенной ниже:

- а) что преступление было совершено или совершается или может быть совершено, я.е; жестокое обращение с детьми, растлении и т. д.
- б) что лицо не удалось, удается или, скорее всего, не выполняют каких-либо правовых обязательств, которым они подвергаются
- с), что произошел выкидыш правосудия, происходит или может произойти
- д) здоровье или безопасность любого человека была, есть или может быть под угрозой
- е) что среда, было нарушено, нарушается или может быть поврежден
- ф), что информация, которые свидетельствуют о любой из вышеперечисленных, было нарушено, нарушается или может быть намеренно скрыта.

Порядок раскрытия информации

- а) если эта информация относится к безопасности ребенка, сохранение политики ТУИС ребенка следует с особой ссылкой на персонал и раздел волонтерство
- в) если вы действительно считаете, что один или более из вышеуказанных обстоятельств, перечисленных выше, произошла, вы должны незамедлительно сообщил об этом в своем ХТ, так что соответствующие меры могут быть приняты. Если это неуместно, чтобы раскрыть такую информацию в свой менеджер линию, а затем на горячую линию электронной почты для контроля качества могут быть использованы – кому: info@tuis.uz директор
- с) сотрудники понесут ущерб любого рода, делая такое раскрытие информации в соответствии с данной процедурой.
- д) любое раскрытие или поднятые проблемы будут серьезно рассматриваться и рассматриваются в последовательном и конфиденциально и будет проведено в жизнь подробно и обстоятельно
- е) любой работник, который участвует в причинении вреда работниками, которые совершают раскрытия, предпринимает любые действия, чтобы удержать сотрудников от раскрытия информации или делает злонамеренные обвинения в недобросовестности будет с учетом возможных дисциплинарных взысканий, которые могут привести к увольнению
- е) недонесение о серьезных вещах также могут быть исследованы и потенциально привести к дисциплинарному взысканию, которое может привести к увольнению.
- г) любой линейный менеджер, который ненадлежащим образом занимается вопросом доносительство (например, мы не смогли адекватно реагируют, не принимают мер, своевременно или разглашения конфиденциальной информации) может быть признан виновным в грубом нарушении, которое может привести к увольнению.
- з) все сотрудники имеют номер телефона директора, заместителя и юрисконсульт, они должны обсудить вопросы, связанные с выше.