



ЦЕНТЪР ЗА СПЕЦИАЛНА ОБРАЗОВАТЕЛНА ПОДКРЕПА гр.БЪРГАС

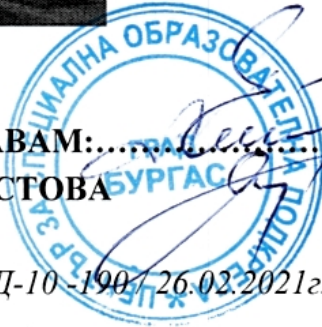
гр. Бургас 8001, бул. "Сан Стефано" № 62А, ПК 512,
тел.056/549 682, 546 102; e-mail: pouр@abv.bg / csopburgas@gmail.com

УТВЪРЖДАВАМ:.....

ДИАНА КОСТОВА

ДИРЕКТОР

Заповед № РД-10 -190 / 26.02.2021г.



**ЕТИЧЕН КОДЕКС
ЗА
ПОВЕДЕНИЕ
НА УЧИТЕЛИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ
И ВСИЧКИ УЧАСТНИЦИ В УЧИЛИЩНАТА ОБЩНОСТ
В
Център за специална образователна подкрепа-Бургас**

Този кодекс има за цел да установи общи, валидни за всички участници в училищната общност (УО) и доброволно поети от тях морални ангажименти, за да стане ЦСОП-Бургас по-добро място за живот и учене.

Кодексът е създаден на основание чл. 175, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование, при спазване на реда и условията за приемането му, съгласно Закона за предучилищното и училищното образование и правилника за дейността на центъра.

Раздел I ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл.1. Този кодекс определя правилата за поведение на работниците и служителите в Център за специална образователна подкрепа-Бургас и има за цел да повиши общественото доверие в техния професионализъм и морал, както и да издигне престижа на центъра.

Чл.2. (1) Дейността на всички работещи в Център за специална образователна подкрепа-Бургас се осъществява при спазване принципите на законност, лоялност, честност, безпристрастност, политическа неутралност, отговорност и отчетност.

(2) Служителите изпълняват служебните си задължения при строго спазване на законодателството в Република България, като съдействат за провеждането на държавна политика в сферата на образованието .

(3) Служителите в зависимост от функциите, които изпълняват, осъществяват действия, предлагат и вземат решения, водещи до елиминиране на произвола и укрепване на доверието в Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

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

(5) Служителите следват поведение, което не накърнява престижа на Център за специална образователна подкрепа-Бургас не само при изпълнение на служебните си задължения, но и в своя обществен и личен живот.

(6) 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.

Чл. 3. (1) Членовете на УО – ученици, педагогически специалисти, родители, непедagogически персонал са партньори с общи права и отговорности.

(2) Учениците, поради специфичните си възрастови характеристики, подлежат на закрила, подкрепа и подпомагане, без това да нарушава принципа на равнопоставеността.

Чл. 4. Всеки член на УО действа съгласно своята професионална и личностна подготовка в рамките на своите компетенции, като всички заедно се стремят да постигнат изграждането на модерна и демократична образователна институция.

Чл. 5. Взаимоотношенията между членовете на УО се градят на основата на доверието, почтеността, уважението към личността и зачитането на личното достойнство и свобода.

Раздел II

ПЕДАГОГИЧЕСКИ И НЕПЕДАГОГИЧЕСКИ СПЕЦИАЛИСТИ

Чл. 6. (1) Педагогическият специалист трябва да бъде професионално подготвен, добросъвестен, добронамерен и почтен.

(2) Педагогическият специалист непрекъснато повишава своята квалификация и поддържа съвременен ниво на знания умения и компетентности, за да гарантира правото на учениците на качествено образование. Той има право на професионална независимост и лична свобода, както и на подкрепа от страна на колегите си и ръководството на образователната институция. Положителните резултати в професията са възможни само благодарение на ефективната екипна работа и пълноценното взаимодействие между всички участници в УО.

(3) Педагогическият специалист информира и обсъжда с родителите образователните практики, които прилага. Обосновава и аргументира своите позиции и решения пред учениците и техните родители. Всяко семейство трябва да бъде подкрепено при развитието и изявата на пълния потенциал на децата си.

(4) Педагогическият специалист създава ясни правила при осъществяване на педагогическата дейност, които са еднакви за всички. Съблюдава за тяхното изпълнение и сам не ги нарушава.

(5) Педагогическият и непедагогическият 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.

(6) Педагогическият специалист е длъжен да оказва съдействие, както при решаването на познавателни проблеми, така и при проблеми, свързани с взаимоотношенията между учениците.

(7) Непедагогическият специалист е длъжен да оказва съдействие при проблеми, свързани с взаимоотношенията между учениците.

(8) 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 и терапевтични часове и в центъра като цяло.

(8) Педагогическият специалист е безпристрастен. Толерирането на ученици извън зачитането на образователните им постижения е недопустимо и осъдително.

(9) 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.

(10) Педагогическият и непедагогическият специалист общува с учениците учтиво, не допуска емоциите да повлияят на добрия тон, не позволява да бъде предизвикан и/или провокиран.

(11) Педагогическият и непедагогическият специалист утвърждава своя авторитет с професионализъм и компетентност, като:

1. Не допуска публично обсъждане на професионални и/или личностните 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.

(12) Непедагогическият специалист е безпристрастен. Толерирането на ученици е недопустимо и осъдително.

(13) Като публична личност педагогическият специалист съблюдава обществено приетите правила на поведение при всички изяви в публичното пространство.

Раздел III УЧЕНИЦИ

Чл. 7. В поведението си учениците се ръководят от максимата: „*Никога не постъпвай с другите така, както не искаш те да постъпват с теб*“.

Чл.8. Ученикът защитава своята позиция свободно, но без да накърнява свободата и достойнството на другите. Проявява толерантност към мненията и позициите на своите съученици.

Чл.9. Ученикът проявява уважение към личността на всеки участник в УО: изслушва внимателно, излага аргументи, не изразява несъгласието си чрез лични обиди и квалификации, не проявява неуважение по никакъв повод и по отношение на който и да е представител на УО.

Чл.10. В своята дейност ученикът се стреми да не нарушава личното пространство на другите. Не участва в обсъждането на личностните качества на съученици и педагогически специалисти. Недопустимо е разпространяването на поверителна информация за тях в публичното пространство.

Чл.11. Ученикът се явява в центъра във вид и с облекло, съответстващо на добрите нрави и на позицията му на ученик. Държи се учтиво и спазва утвърдените правила относно взаимоотношенията в УО.

Раздел IV РОДИТЕЛИ

Чл.12. Родителите са равностойни партньори на своите деца и работещите с тях педагогически специалисти.

Чл.13. Родителите имат задължението да познават постиженията и проблемите на децата си, да им оказват необходимата помощ и подкрепа за тяхното разрешаване.

Чл.14. Родителите редовно се информират за развитието на своите деца в образователната институция, участват в обсъждането и утвърждаването на образователните практики, предлагани от педагогическите специалисти.

Чл.15. Родителите дължат уважение към труда и личността на педагогическите специалисти. Недопустимо е обсъждането на личностни и/или професионални качества на педагогически специалисти в присъствието на децата. Недопустимо е

разпространението на поверителна информация за педагогически специалисти, други родители, ученици.

Чл.16. Според възможностите и разбиранията си родителите подпомагат УО в осъществяването на училищната политика. Подкрепят децата си и им служат за пример. Не допускат действия, с които могат да уронят имиджа и авторитета на центъра.

Раздел V

МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ ДЕТЕТО

Чл.17. Работещите с деца изпълняват своите функции, като се ръководят от основните 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 религия;
 - формиране на собствени възгледи и право да ги изразява свободно;

Чл.18. Всяко дете има право на закрила срещу нарушаващите неговото достойнство методи на възпитание, физическо, психическо или друго насилие или форми на въздействие.

Чл.19. Всяко дете има право на закрила за нормалното му физическо, умствено, нравствено и социално развитие.

Чл.20. Всяко дете и всяко семейство заслужават да бъдат подпомогнати да развият пълния си потенциал.

Чл.21. Във всички случаи да се защитават по най-добър начин интересите на детето.

Чл.22. Всяко дете, попаднало в риск, има нужда от специална закрила за извеждането му от рисковата ситуация.

Чл.23. Да основаваме практиката си на съвременните знания за детското развитие и познаването на индивидуалните особености на всяко дете.

Чл.24. Да разбираме и уважаваме уникалността на всяко дете.

Чл.25. Да се съобразяваме със специфичната уязвимост на всяко дете.

Чл.26. Да създаваме безопасна и здравословна среда, която стимулира социалното, емоционалното и физическото развитие на детето.

Чл.27. Да подкрепяме правото на детето на свободно изразяване на мнение по всички въпроси от негов интерес.

Чл.28. Да работим в най-добрия интерес на детето.

Чл.29. Да осигуряваме на децата с увреждания равни възможности за достъп до адекватни грижи и образование.

Чл.30. Да не участваме в практики, които не зачитат достойнството на детето или са опасни и вредни за физическото и емоционално му здраве и развитие.

Чл.31. Да не участваме 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.32. Да познаваме симптомите на насилие над дете – физическо, сексуално, вербално, емоционално малтретиране или занемаряване. Да познаваме и спазваме законите и процедурите, защитаващи детето от насилие.

Чл.33. При съмнение за малтретиране да уведомяваме органите за закрила на детето и да следим дали са предприети необходимите мерки.

Чл.34. Когато друго лице изкаже подозрения за малтретиране на дете, да му окажем пълно съдействие за предприемане на подходящи действия за закрила на детето.

Чл.35. Когато разберем за действия или ситуации, които заплашват здравето и сигурността на детето, ние имаме моралната и законова отговорност да информираме органите по закрила на детето.

Чл.36. Да опазваме личната информация за възпитаниците си и техните семейства и да я ползваме само и единствено в техен интерес и във връзка и по повод на изпълнение на моралните си и служебните си ангажименти

Раздел VI

МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ СЕМЕЙСТВОТО

Чл.37. (1) Наша първостепенна отговорност е да подпомогнем семейството при отглеждането и възпитанието на децата.

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

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

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

Чл.38. Да информираме родителите за изследователски проекти, включващи техните деца и да стремим да им даваме възможност да упражняват правото си да откажат участието, без да изпитват чувство за вина. Да не позволяваме и да не участваме в изследвания, които по някакъв начин могат да застрашат здравето, образованието, развитието или благополучието на детето.

Чл.39. Да не използваме нашите отношения със семейството за лично облагодетелства- не. Да не влизаме в отношения с членовете на семейството, които могат да навредят на ефективността на работата ни с детето.

Чл.40. Осигуряване конфиденциалност на информация и зачитане правото на семейството на личен живот с изключение на случаите на малтретиране и лоша грижа. Това не важи в случаите, когато имаме основания да считаме, че благополучието на детето е в риск.

Чл.41. Ангажираме се с 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.42. В случаите на конфликт между членовете на семейството, да се работи открито, споделяйки наблюденията си за детето, за да помогнем на всички включени страни да вземат информирано решение, като стриктно се въздържаеме от вземане страна в конфликта.

Раздел VII

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОЛЕГИТЕ

Чл.43. Изграждане и поддържане отношения на уважение, доверие, сътрудничество и коректност.

Чл.44. Обменяне на информация и ресурси, които имат отношение към благополучието на Център за специална образователна подкрепа-Бургас и правата на детето.

Чл.45. Утвърждаване на собствения и на колегите си авторитет чрез лично поведение и чувство за отговорност

Чл.46. Въздържане от действия, които биха уронили престижа на професията и нетърпимост към подобни действия.

Чл.47. Когато противоречията между колеги не могат да бъдат разрешени от самите тях, те търсят съдействието на непосредствения ръководител.

Раздел VIII

ЛИЧНО И ПРОФЕСИОНАЛНО ПОВЕДЕНИЕ

Чл.48.(1) При изпълнение на служебните си задължения и в обществения си живот служителите следват поведение, което не уронва престижа на Център за специална образователна подкрепа-Бургас

(2) Служителите не допускат на работното си място поведение, несъвместимо с добрите нрави.

(3) Служителите се стремят да избягват в поведението си конфликтни ситуации, а при възникването им полагат усилия да ги преустановят, запазвайки спокойствие и контрол над поведението си.

(4) Служителите спазват благоприличието и деловия вид в облеклото, съответстващи на служебното положение и на институцията, която представляват.

Чл.49. Служителят не може да участва в скандални прояви, с които би могъл да накърни престижа на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл.50. Служителят поставя пред своя ръководител открито и честно проблемите, с които се сблъсква в процеса на работата.

Чл.51.(1) Служителят противодейства на корупционни прояви и на други неправомерни действия в центъра.

(2) Служителят не допуска да бъде поставен във финансова зависимост или в друга обвързаност от външни лица или организации, както и да иска и да приема подаръци, услуги, пари, облаги или други ползи, които могат да повлияят на

изпълнението на служебните му задължения, на неговите решения или да нарушат професионалния му подход по определени въпроси.

(3) Служителят не може да приема подаръци или облаги, които могат да бъдат възприети като награда за извършване на работа, която влиза в служебните му задължения.

Чл.52.(1) Служителят е длъжен да спазва служебната йерархия и стриктно да изпълнява актовете и заповедите на горестоящите органи.

(2) Служителят не е длъжен да изпълни нареждане, което засяга неговите права, правата на неговата съпруга или съпруг, роднини по права линия без ограничения, по съребрена линия до четвърта степен и по сватовство до втора степен включително. В този случай той е длъжен незабавно да уведоми органа, от когото е получил нареждането.

Чл.53. Служителят не трябва да изразява лични мнения по начин, който може да бъде тълкуван като официална позиция на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл.54. Служителят не може да дава изявления от името на центъра в публичното пространство и средствата за масова комуникация, освен ако не е специално упълномощен за това от Директора на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл.55. 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 върши работата си по начин, допускащ влияние от друг.

Чл.56. (1) Служителят опазва повереното му имущество с грижата на добър стопанин и не допуска използването му за лични цели.

(2) Информира своевременно непосредствения си ръководител за загубата или повреждането на повереното му имущество.

Чл.57. Служителят в изпълнение на заеманата длъжност, трябва да осигури 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.58.Служителят трябва да извършва необходимите действия за защита на сигурността и поверителността на информацията, за която е отговорен или му е известна. Използва данните и документите в училището единствено по повод изпълнение на служебните си задължения при спазване правилата за защита на информацията.

Раздел IX

КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

Чл.59. Конфликт на интереси възниква, когато служителят има личен интерес, който му влияе до толкова, че пречи на безпристрастното и обективно вземане на решения или изпълнение на служебни задължения.

(1) 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.

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

(3) Служителят не трябва да допуска възможност друг служител да го постави в реален или предполагаем конфликт на интереси.

(4) В случай на вече възникнал конфликт на интереси и само съобразно с нарежданията на ръководителя му, служителят може да се оттегли от служебните си задължения, които са причина за възникването на конфликта.

Раздел X

МОРАЛНИ ОТГОВОРНОСТИ КЪМ ОБЩЕСТВОТО

Чл.60. Да предоставяме висококачествени програми и услуги. Да не предлагаме услуги, за които не притежаваме компетентност, квалификация или ресурси и правоспособност.

Чл.61. 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.62. 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.63. Да съдействаме за повишаване степента на разбиране на децата и техните нужди от обществото.

Чл.64. Да работим за популяризиране правата на децата, както и за повишаване чувствителността на обществото към нарушаването им.

Чл.65. Да работим в подкрепа на законите и политиките, които подпомагат благополучието на децата и семействата им и противопоставяне на тези, които го нарушават.

Раздел XI

КОМИСИЯ ПО ЕТИКА

Чл.66.(1) За спазването на Етичния кодекс и разрешаване на възникнали с приложението му казуси към Център за специална образователна подкрепа-Бургас се създава Комисия по етика.

(2) Членовете се избират от Общо събрание за срок от три години.

(3) Комисията се избира в срок до един месец след утвърждаването на Етичния кодекс от Педагогическия съвет.

Чл.67.(1) Комисията по етика разглежда жалби, свързани със спазването на този кодекс и дава задължителни тълкувания на Етичния кодекс.

(2) Комисията по етика приема Правила за дейността си, които се утвърждават на заседание на Педагогическия съвет и Общо събрание.

Чл.68. Всеки заинтересован член може да внесе жалба в Комисията по етика.

Чл.69.(1) Комисията по етика разглежда постъпилите жалби и се произнася с мотивирано становище най-късно в едномесечен срок от постъпването им.

(2) Непроизнасянето в срок се смята за мълчалив отказ за налагане на санкция.

Чл.70. Комисията по етика е длъжна веднъж годишно да отчети дейността си пред Общо събрание на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Раздел XII

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

1.Правилата на поведение, съдържащи се в настоящия кодекс, са неизменна част от ежедневната работа на учителите и служителите и всички участници в УО.

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

3.Чрез спазването на правилата на поведение, заложи в Етичния кодекс и приети от всеки служител, се допринася за изграждането и утвърждаването на положителния образ на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

ДРУГИ РАЗПОРЕДБИ

1. При неспазване нормите на поведение в този кодекс служителите носят дисциплинарна отговорност съгласно Кодекса на труда.

2.Контролът за спазване на нормите на настоящият Етичен кодекс се осъществява от Комисията по етика.

3. Неразделна част от настоящият кодекс е процедурата за докладване на нарушения на Етичния кодекс и за предприемане на последващи мерки.

4. Настоящият Етичен кодекс е отворен документ, подлежащ на непрекъснато развитие и обогатяване.

Етичният кодекс е приет на Общо събрание с Протокол № 4 /26.02.2021г., в сила от 01.03.2021г., утвърден със Заповед № РД -10 -190 / 26.02.2021г. на Директора на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Етичния кодекс е неразделна част от СФУК в ЦСОП-Бургас , като Приложение № 2 и се съхранява в класьор с номенклатурен № ФС-13 в кабинета на директора.

Съгласували съгласно чл.13, ал.1, т.7 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование№- Д01-197/ 17.08.2020г. :

СИНДИКАТИ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СБУ КЪМ КНСБ:

.....

Росанка Евтимова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КТ "ПОДКРЕПА"

.....

Елка Василева

МЕХАНИЗЪМ ЗА ДОКЛАДВАНЕ НА НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ЦСОП-Бургас

Чл. 16. При констатирани с протокол по чл.15,ал.2 от настоящата процедура – Комисията по етика докладва писмено на Директора на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл. 17. При констатирани нарушения на нормите на Етичния кодекс от Директора, служителите от Център за специална образователна подкрепа-Бургас докладват в писмен вид в РУО- гр. Бургас и/или Община Бургас .

Чл. 18. (1) При констатирани нарушения на нормите на Етичния кодекс от служителите на Център за специална образователна подкрепа-Бургас, гражданите докладват случая на Директора в устен или писмен вид по техен избор.

(2) При констатирани нарушения на нормите на Етичния кодекс от Директора, гражданите докладват в писмен вид в РУО- гр. Бургас и/или Община Бургас.

МЕХАНИЗЪМ ЗА ПРЕДПРИЕМАНЕ НА МЕРКИ ПРИ УСТАНОВЕНИ НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В ЦСОП-Бургас

Чл. 19. (1) Всички доклади за нарушаване на нормите на Етичния кодекс от служителите се проверяват по реда на кодекса на труда.

(2) Всички доклади за нарушаване на нормите на Етичния кодекс от Директора се проверяват по реда определен от РУО-гр.Бургас.

Чл. 20. При безспорно установени нарушения на нормите на Етичния кодекс от служителите Директорът взема решение дали да се търси дисциплинарна отговорност по реда на кодекса на труда за служителите по трудови правоотношения в Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл. 21. Директорът издава мотивирана заповед за налагане на дисциплинарно наказание на служителите по трудови правоотношения.

Чл. 22. Всички наложени дисциплинарни наказания за нарушения на нормите на Етичния кодекс могат да бъдат обжалвани от заинтересованите лица по съответния административен и/или съдебен ред.

МЕХАНИЗЪМ ЗА ЗАПОЗНАВАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С ПРЕДПРИЕМАНЕ НА МЕРКИ ПРИ УСТАНОВЕНИ НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС В ЦСОП-Бургас

Чл. 23. С всички влезли в сила дисциплинарни наказания за нарушения на Етичния кодекс на общо събрание се запознават служителите на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл. 11. Всички служители в Център за специална образователна подкрепа-Бургас следят за спазването на нормите на Етичния кодекс от Директора на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

Чл. 12. Всички граждани при взаимоотношенията си с Център за специална образователна подкрепа-Бургас могат да следят за спазването на нормите на Етичния кодекс от Директора и всички служители на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

МЕХАНИЗЪМ ЗА УСТАНОВЯВАНЕ НА НАРУШЕНИЯ НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС НА СЛУЖИТЕЛИТЕ в ЦСОП-Бургас

Чл. 13. (1) Нарушенията на нормите на Етичния кодекс се установяват по сигнали /писмени и/или устни/ от служителите и всички граждани при взаимоотношенията си с Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

(2) Писмените сигнали се внасят в деловодството на Център за специална образователна подкрепа-Бургас и се регистрират в регистър на жалби, сигнали, молби и предложения.

(3) Устните сигнали се предоставят пред Комисията по етика.

(4) Нарушения, извършени от Директора се установяват само в писмен вид внесени в РУО –Бургас.

Чл. 14. (1) Всеки подаден сигнал за нарушение на нормите на Етичния кодекс от служител на центъра се проверява лично от Директора-не по-късно от края на следващия работен ден.

(2) В случай,че Директорът отсъства проверката се извършва след неговото завръщане.

(3)Лицето заместващо Директора е длъжно да го информира за всички подадени сигнали по време на неговото отсъствие.

Чл. 15. (1) Установяването на нарушението задължително включва разговор с лицето, срещу, което е подаден сигнала за нарушение на нормите на Етичния кодекс с цел установяване на обективната физическа обстановка. Когато нарушението е от служител на училището на разговора присъства и председателя на Комисията по етика. При необходимост могат да бъдат проведени и други действия, свързани с обективното изясняване на случая, който е сигнализиран.

(2) При необходимост се съставя писмен протокол за подадения сигнал и установеното нарушение, който се подписва от лицето,подало сигнала, служителя срещу когото е сигнала и председателя на Комисията по етика.

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 и длъжност ;
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 Етичния Кодекс.

Ако Комисията прецени, че не отговаря на формалните изисквания на Кодекса, тя изпраща писмо на лицето, да отстрани нередностите, като определя 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 нарушителя на Кодекса, в което го запознава с постъпилото оплакване и го поканва в срок от 14 дни да представи писмен отговор, заедно в 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 отхвърляне трябва да бъдат ясно представени.

(5) Предложение за наказание

Когато Комисията констатира извършването от страна на служителя 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 нарушението, което е извършил съответния служител.

Чл. 9. Директорът след получаване на становището на Комисията по етика 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. 10. (1) Директорът на Център за специална образователна подкрепа-Бургас следи и отговаря за спазването на нормите на Етичния кодекс от педагогическия и непедагогическия персонал.

(2) При отсъствие на Директора за спазването на нормите на Етичния кодекс от педагогическия и непедагогическия персонал отговаря лицето, което го замества.

**Процедурата
за наблюдение и докладване на нарушения на Етичния кодекс
и за предприемане на последващи мерки.**

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Тази система определя механизмите за наблюдение, установяване на нарушения, докладването, предприемането на мерки и огласяването на предприетите мерки по спазване на Кодекса за поведение на служителите в Център за специална образователна подкрепа-Бургас (Етичния кодекс) с цел да се гарантира спазването на нормите му.

Чл. 2. Системата се прилага за спазване на принципите на законност, обективност, безпристрастност и демократичност.

**МЕХАНИЗЪМ ЗА НАБЛЮДЕНИЕ ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА ЕТИЧНИЯ КОДЕКС
НА СЛУЖИТЕЛИТЕ в ЦСОП-Бургас**

Чл. 3. (1) Директорът на Център за специална образователна подкрепа-Бургас осъществява наблюдение за спазването на Етичния кодекс и разрешаването на възникнали с приложението му казуси, като създава Комисия по етика от Председател и 3 члена.

(2) В състава на Комисията по етика се включват представители на: ръководството, педагогическия и непедagogически персонал.

(3) Членовете се избират от Общото събрание на учебното заведение за срока от три години.

Чл. 4. (1) Комисия по етика:

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

(2) Комисията по етика може да приеме Правилника за дейността си/ вътрешни правила/, който се приема на заседание на Общото събрание на Център за специална образователна подкрепа-Бургас

Чл. 5. 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 едно дневен срок.

Чл. 6. Комисията по етика разглежда постъпилите жалби и се произнася с мотивирано становище най-късно в едноседмичен срок от постъпването им.

Чл. 7. Комисията по етика е длъжна веднъж годишно да отчете дейността си пред Общото събрание.

Чл. 8. (1) Депозиране на жалба за нарушение на Етичния кодекс

Чл. 24. За запознаването с предприетата мярка се съставя протокол, който се подписва от Директора и протоколчика.

Настоящата система –процедура е утвърдена със Заповед № РД-10 -190 / 26.02.2021г. на Директора на Център за специална образователна подкрепа-Бургас.
В сила от 01.03.2021година.

Съгласували съгласно чл.13, ал.1, т.7 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование№- Д01-197/ 17.08.2020г. :

СИНДИКАТИ:

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СБУ към КНСБ:

.....

Росанка Евтимова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КТ “ПОДКРЕПА“

.....

Елка Василева

Настоящият документ е неразделна част от системите за финансово управление и контрол, които действат в Център за специална образователна подкрепа-Бургас.

