

Č. j.: DDŠ-EK 343/2014

**DĚTSKÝ DOMOV SE ŠKOLOU, ZÁKLADNÍ ŠKOLA
A ŠKOLNÍ JÍDELNA SEDLEC-PRČICE, LUČNÍ 330**

ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCE

účinný od 01.05.2014

Zpracoval: Mgr. Stanislav Urban

ETICKÝ KODEX

Preamble

Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec státní příspěvkové organizace DDŠ, ZŠ a ŠJ Sedlec-Prčice, Luční 330 ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou dodržování zákonnosti, kvalita, odpovědnost, osobní přístup, týmová práce a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám.

Účelem je vymezení a podpora žádoucích standardů v chování a jednání zaměstnance ve vztahu k dětem, klientům, spolupracovníkům organizace i k veřejnosti, zajištění dobrého jména organizace a dětem a klientům vytvoření co nejkvalitnějšího zázemí pro jejich rozvoj a vzdělávání.

Práce v DDŠ, ZŠ a ŠJ je založena na hodnotách slušnosti, lidskosti, spravedlnosti, úctě k právům dítěte, lidským právům a respektu k právnímu řádu České republiky. Zaměstnanci dbají na dodržování lidských práv, tak jak jsou vyjádřena zejména v Listině základních práv a svobod, zákonech a jiných právních předpisech České republiky a v Úmluvě o právech dítěte.

Zaměstnanci DDŠ, ZŠ a ŠJ vykonávají svou práci v souladu se základními zásadami a zásadami výchovné práce specifikovanými v tomto etickém kodexu.

Článek I.

Respekt individuality dítěte a zákaz diskriminace

Zaměstnanec vede svěřené děti k vědomí odpovědnosti za sebe sama, za jejich rodinu a celou společnost, přičemž jedná tak, aby chránil jejich důstojnost a práva.

Zaměstnanec pomáhá dětem řešit jejich záležitosti a problémy, přičemž hledá možnosti jak je aktivně zapojit do procesu řešení jejich problémů.

Zaměstnanec respektuje jedinečnost individuality každého dítěte bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a případně politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti a dětského kolektivu.

Zaměstnanec nečiní nedůvodné rozdíly mezi jednotlivými dětmi.

Zaměstnanec respektuje právo dítěte na seberealizaci v míře dané právními předpisy, výchovnými opatřeními a reálnými možnostmi DDŠ, ZŠ a ŠJ a dbá, aby při uplatňování práv dítěte na jeho seberealizaci současně nedocházelo k omezení takových práv druhých dětí či zaměstnanců.

Zaměstnanec při práci s dítětem respektuje/neznevažuje rodinu dítěte a jeho kamarády a zdržuje se všeho, čím by mohlo dojít k jednání, vnímanému dítětem jako znevážení jeho rodiny či přátel.

Článek II. Ochrana práv a oprávněných zájmů dítěte

Zaměstnanec nesmí zneužít vztahu důvěry nebo závislosti dítěte, které mohou vzniknout při výkonu zaměstnání mezi zaměstnancem a svěřeným dítětem.

Zaměstnanec nesmí při výkonu práce ohrožit vztahy se svěřenými dětmi, zejména uplatňováním nezákonných výchovných prostředků (násilím, pohrůzkou, zastrašováním, ponižováním, atd.), činěním nerealistických slibů, navazováním vztahů s dětmi, které by mohly být hodnoceny jako vztahy obecně nepřijatelné (sexuální či milostné vztahy, účastenství k protiprávní činnosti, zneužívání práce dětí, atd.).

Zaměstnanec je povinen dítě přiměřeně jeho věku a rozumovým schopnostem informovat o jeho právech a povinnostech, jakož i o prostředcích pozitivní či negativní motivace a důsledcích některého jednání dítěte na jeho život, zdraví svobodu, ohrožení rodiny či jiných osob jednáním dítěte, tak, aby dítě mělo ucelenou představu, jaké následky mohou nastat v důsledku jeho jednání.

Článek III. Profesionální vystupování zaměstnance

Zaměstnanec vykonává svou práci dle svého nejlepšího vědomí a svědomí, přičemž při své práci uplatňuje takové výkonné, preventivní, diagnostické nebo terapeutické postupy, které odpovídají nejvyššímu dosaženému vědeckému poznání v oboru, jsou-li v souladu s právními předpisy.

Zaměstnanec svým jednáním a vystupováním vůči dětem i dospělým působí preventivně s cílem předcházet porušování právních předpisů.

Zaměstnanec se chová tak, aby nedocházelo k ohrožení či porušení jeho vážnosti a autority mezi dětmi. V případě znevažujícího jednání ze strany dítěte, zaměstnanec spravedlivě využívá výchovných opatření, která mu umožňují využívat právní předpisy a o takovém chování informuje vedoucího zaměstnance či ředitele DDŠ, ZŠ a ŠJ.

Zaměstnanec bezodkladně činí odpovídající opatření v případě, že ze strany dítěte či jiné osoby došlo k protiprávnímu jednání. Za účelem zabránit vzniku či rozšíření škodlivého následku protiprávního jednání, poskytne a povolá odbornou pomoc, zajistí stopy a identitu svědků protiprávního jednání.

O jednání majícím znaky přestupku či trestného činu učiní neprodleně oznámení a poskytuje součinnost příslušným orgánům státní správy či samosprávy při vyšetřování protiprávního jednání.

Zaměstnanec vykonává svou práci v oboru, ve kterém absolvoval příslušnou profesní přípravu a získal kvalifikaci, a s přihlédnutím ke svým kompetencím stanovených v rámci organizační struktury DDŠ, ZŠ a ŠJ.

Pokud je zaměstnanec požádán o službu, která neodpovídá jeho odborné kompetenci, odkáže na službu jiného zaměstnance či na rozhodnutí ředitele DDŠ, ZŠ a ŠJ. To však jej nezbujuje povinnosti učinit bezodkladně přiměřená opatření k odstranění případného ohrožení či poruchy.

Zaměstnanec je při výkonu své práce neovlivnitelný vnějšími vlivy, zejména nesmí přenášet své problémy na děti.

Zaměstnanec nesmí využívat profesního vztahu k prosazování svých osobních, náboženských, politických nebo jiných ideologických zájmů.

Zaměstnanec dbá na získávání, udržování a rozšiřování svých profesionálních znalostí, doplnění či získání vzdělání a kvalifikace, jakož i na zavádění vědou uznaných poznatků do praxe.

Zaměstnanec dbá na udržování a zvyšování prestiže DDŠ, ZŠ a ŠJ a svého zaměstnání ve společnosti. Zasazuje se o udržení a zvýšení odborné úrovně pedagogické práce a o uplatňování nových zákonných a vědou potvrzených přístupů a metod.

Článek IV. Efektivně fungující pracovní kolektiv

Zaměstnanec dbá na dodržování zásad slušnosti a kolegiality a spolupodílí se na vytvoření žádoucího stavu, kterým je vytváření příjemného a inspirujícího pracovního prostředí a podmínek, jež umožní všem zaměstnancům řádný výkon jejich kompetencí v souladu s právními předpisy, smluvními akty.

Zaměstnanec dbá na pozitivní, jednotné a synergické rozvíjení kompetencí celého kolektivu a šíření dobrého jména DDŠ, ZŠ a ŠJ.

Zaměstnanec respektuje individualitu ostatních zaměstnanců, jejich znalosti a zkušenosti a těchto využívá v zájmu zvyšování kvality výkonu své práce.

Zaměstnancům nepřísluší hodnotit práci druhých, pokud k tomu nejsou vybídnuty v rámci hodnocení práce zaměstnanců. V žádném případě však není přípustné kritizovat jiného zaměstnance v přítomnosti svěřeného dítěte.

Zaměstnanec na pracovišti je povinen se důsledně zdržet zejména následujících projevů a jednání:

- a)** jakéhokoli protiprávního jednání, zneužívání či nadužívání zákonných oprávnění,
- b)** konzumace zakázaných omamných a psychotropních látek, alkoholu a tabakismu,
- c)** výkonu zaměstnání v době, kdy by mohl být pod vlivem zakázaných omamných a psychotropních látek nebo alkoholu,
- d)** jednání charakteru mobbingu, staffingu a bossingu, či jiných projevů šikany, agresivních, urážejících či ponižujících verbálních i fyzických projevů,
- e)** projevů rasismu, netolerance nebo předsudků a projevů obecně vnímaných jako nevhodné,
- f)** sexuálního nátlaku a nevhodných sexistických projevů (zejména před dětmi),
- g)** korupčního jednání.

Zaměstnanec je i mimo pracoviště a svou pracovní dobu, povinen důsledně se zdržet takového jednání, kterým bez právního důvodu vystavuje zaměstnavatele, kolektiv zaměstnanců či jednotlivé zaměstnance, dehonestaci, ohrožení vážnosti či profesionality a ohrožení dobrého jména DDŠ, ZŠ a ŠJ. Takovým jednáním je zejména šíření nepravdivých či spekulativních informací o zaměstnavateli a jeho zaměstnancích, nevhodné projevy (nadužívání alkoholu nebo jiných zakázaných omamných a psychotropních látek, napadání jiných osob, útoky proti majetku, projevy neúcty k člověku a týrání zvířete, úmyslné porušování právních předpisů, atd.)

Článek V. Důvěrnost a ochrana osobních údajů

Zaměstnanec zachovává v souladu s právními předpisy mlčenlivost o záležitostech dětí a DDŠ, ZŠ a ŠJ, o kterých se dozvěděl při výkonu svého zaměstnání.

Jakékoli informace o konkrétním dítěti je zaměstnanec oprávněn zpřístupnit jiným osobám pouze tehdy, existuje-li ke zpřístupnění takových informací zákonná povinnost či v případě písemného souhlasu ředitele.

Zaměstnanec může využít s písemným souhlasem ředitele informace získané při výkonu práce ke studijním, publikačním či vědeckým účelům. Vždy však garantuje anonymitu osobních údajů dítěte.

Zaměstnanec respektuje a nezrazuje důvěrnost informací získaných od dítěte při výkonu práce. V případě, kdy je informace či okolnosti jejího získání, nezbytné či vhodné sdělit jinému zaměstnanci (např. v zájmu ochrany práv dítěte, prevence protiprávního jednání, zabránění vzniku škodlivého následku, usnadnění výchovného procesu, atd.), zaměstnanec učiní dostatečná opatření, aby důvěrnost sdělených informací nebo okolností jejich získání, nebyla ohrožena, a aby vztah zaměstnance s dítětem či dětmi nebyl narušen.

Vedoucí zaměstnanci dbají na to, aby jejich podřízení, respektovali povinnost ochrany a nezrazování důvěrnosti ve vztahu k informacím získaným při výkonu práce.

Článek VI. Dary a jiné nabídky

Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, úsluhy, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění pro sebe nebo jinou osobu, která by mohla ovlivnit nebo zdánlivě ovlivnit plnění jeho úkolů, rozhodování ve věci, narušit profesionální přístup k věci, nebo která by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je jeho povinností. Dary a výhody poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem nejsou tímto ustanovením dotčeny, pokud jsou v souladu s platnými právními normami.

Zaměstnanec nesmí připustit, aby se v souvislosti se svým zaměstnáním dostal do postavení, ve kterém je nebo by se cítil být zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.

Zaměstnanec nesmí udržovat a navazovat vztahy vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob, kterými by byla nebo mohla být ohrožena jeho nestrannost při výkonu práce.

Pokud je zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve škole, školském zařízení, nabídnuta jakákoli neoprávněná výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje neprodleně svého nadřízeného.

Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru v organizaci v očích veřejnosti, nebo dokonce zavdat příčinu k vydírání zaměstnance v důsledku jeho jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

Článek VII. Uplatnitelnost a vymahatelnost

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců uvedené v zákoně č. 262/2006 Sb. zákoník práce, v pracovním řádu, vnitřním řádu a v dalších interních dokumentech orgánu veřejné správy, školy, školského zařízení.

Zásadní a prokazatelné porušení tohoto kodexu bude posuzováno jako porušení pracovních povinností dle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Článek VIII. Organizační ujednání

Tento etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance DDŠ, ZŠ a ŠJ a zaměstnanci svým podpisem protokolu o seznámení s etickým kodexem se zavazují svou činnost vykonávat v souladu s tímto etickým kodexem.

Zaměstnanci jsou srozuměni s tím, že v případě porušení zásad profesní etiky stanovených etickým kodexem, může být jejich jednání posouzeno jako hrubé porušení pracovní kázně.

Tento etický kodex byl vyhlášen v souladu se Strategií vlády České republiky v boji proti korupci a nabývá účinnosti den 01.05.2014