

Výchovný ústav a střední škola,
Olešnice na Moravě, Trpínská 317

VNITŘNÍ PŘEDPIS č. 5/2014

ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCE

účinný od 1. 5. 2014

ETICKÝ KODEX

Práce ve Výchovném ústavu a střední škole, Olešnice na Moravě, Trpínská 317 (dále jen „VÚ“) 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 VÚ 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

- 1.1. 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.
- 1.2. Zaměstnanec pomáhá dětem řešit jejich záležitosti a problémy, přičemž hledá možnosti jak je aktivně zapojit do procesu řešení jejich problémů.
- 1.3. 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.
- 1.4. Zaměstnanec nečiní nedůvodné rozdíly mezi jednotlivými dětmi.
- 1.5. Zaměstnanec respektuje právo dítěte na seberealizaci v míře dané právními předpisy, výchovnými opatřeními a reálnými možnostmi VÚ a dbá, aby při uplatňování práv dítěte na jeho seberealizaci současně nedocházelo k omezení takových práv druhých dětí či zaměstnanců.
- 1.6. 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

- 2.1. Zaměstnanec nesmí zneužít vztahu důvěry nebo závislosti dítěte, které mohou vzniknout při výkonu zaměstnání mezi zaměstnancem a svěřeným dítětem.
- 2.2. Zaměstnanec nesmí při výkonu práce ohrozit 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.).

- 2.3.** 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

- 3.1.** 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.
- 3.2.** Zaměstnanec svým jednáním a vystupováním vůči dětem i dospělým působí preventivně s cílem předcházet porušování právních předpisů.
- 3.3.** 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 VÚ.
- 3.4.** 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.
- 3.5.** O jednání majícím znaky přestupku či trestného činu učiní neprodleně oznámení a poskytuje součinnost příslušným orgánům státní správy či samosprávy při vyšetřování protiprávního jednání.
- 3.6.** 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 VÚ.
- 3.7.** Pokud je zaměstnanec požádán o službu, která neodpovídá jeho odborné kompetenci, odkáže na službu jiného zaměstnance či na rozhodnutí ředitele VÚ. To však jej nezavazuje povinností učinit bezodkladně přiměřená opatření k odstranění případného ohrožení či poruchy.
- 3.8.** Zaměstnanec je při výkonu své práce neovlivnitelný vnějšími vlivy, zejména nesmí přenášet své problémy na děti.

- 3.9. Zaměstnanec nesmí řešit vnitřní záležitosti (organizační, pracovně právní a obdobné) před dětmi, jejich zákonnými zástupci či jinými nezúčastněnými osobami.
- 3.10. Zaměstnanec nesmí využívat profesního vztahu k prosazování svých osobních, náboženských, politických nebo jiných ideologických zájmů.
- 3.11. 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.
- 3.12. Zaměstnanec dbá na udržování a zvyšování prestiže VÚ 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

- 4.1. Zaměstnanec dbá na dodržování zásad slušnosti a koležičtosti 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.
- 4.2. Zaměstnanec dbá na pozitivní, jednotné a synergické rozvíjení kompetencí celého kolektivu a šíření dobrého jména VÚ.
- 4.3. Zaměstnanec respektuje individualitu ostatních zaměstnanců, jejich znalosti a zkušenosti a těchto využívá v zájmu zvyšování kvality výkonu své práce.
- 4.4. Zaměstnancům nepřísluší hodnotit práci druhých, pokud k tomu nejsou vybídnuti v rámci hodnocení práce zaměstnanců. V žádném případě však není přípustné kritizovat jiného zaměstnance v přítomnosti svěřeného dítěte.
- 4.5. 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.

- 4.6.** 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 VÚ. 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

- 5.1.** Zaměstnanec zachovává v souladu s právními předpisy mlčenlivost o záležitostech dětí a VÚ, o kterých se dozvěděl při výkonu svého zaměstnání.
- 5.2.** 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.
- 5.3.** 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.
- 5.4.** 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.
- 5.5.** Vedoucí zaměstnanci dbají na to, aby jejich podřízení, respektovali povinnost ochrany a nezrazování důvěrnosti ve vztahu k informacím získaným při výkonu práce.

Článek VI. Uplatnitelnost a vymahatelnost

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.

Poukáže-li zaměstnanec VÚ oprávněně na chování, odporující tomuto etickému kodexu, nesmí mít toto jeho jednání negativní důsledky v oblasti jeho pracovně právního vztahu.

Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců uvedené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, v pracovním řádu, vnitřním řádu a v dalších interních dokumentech VÚ.

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

Článek VII. Závěrečná ustanovení

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

Nedílnou součástí etického kodexu je Příloha č. 1 – Protokol o seznámení s etickým kodexem.

Tento etický kodex byl vyhlášen v souladu se Strategií vlády České republiky v boji proti korupci a nabývá účinnosti dnem 1.5.2014.

Platnost etického kodexu od 29.4.2014

Účinnost etického kodexu od 1.5.2014

V Olešnici dne 29.4.2014

Zpracovala:
Mgr. Ivana Jančová

Mgr. František Dostál
ředitel