

# **ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA SLVS SENEC**

Práca v SLVS Senec je založená na hodnotách slušnosti, ľudskosti, spravodlivosti, úcte k právam dieťaťa, ľudským právam, rešpektu k právnemu poriadku Slovenskej republiky. Každý zamestnanec je aktívnym a spolupracujúcim členom tímu SLVS Senec pri edukácii a starostlivosti o zverené dieťa, ako aj v správaní sa ku kolegom a spolupracovníkom, slušne a profesionálne spolupvytvára príjemnú pracovnú klímu, rešpektuje kompetencie kolegov a ich právo na odlišný názor.

Cieľom tohto dokumentu je zjednotiť a stanoviť všeobecne záväzné pravidlá posudzovania a riešenia vzniknutých situácií so zachovaním slobodného, nezávislého, no zodpovedného rozhodovania a správania sa zamestnancov, a to vo vzťahu k deťom, kolegom, zariadeniu ako takému a v konečnom dôsledku k celej spoločnosti. Etický kódex tak napomáha k vytvoreniu fungujúceho kolektívu zamestnancov, ktorí rešpektujú a dodržiavajú spoločne stanovené pravidlá vzájomnej spolupráce a zaväzujú sa k ich dodržiavaniu s cieľom jednotného napredovania.

## **Článok I.**

### **Rešpektovanie individuality dieťaťa a zákaz diskriminácie**

1.1. Zamestnanec vedie zverené deti k vedomiu zodpovednosti za seba samého, za ich rodinu, celú spoločnosť, pričom koná tak, aby chránil ich dôstojnosť a práva.

1.2. Zamestnanec pomáha deťom riešiť ich záležitosti a problémy, pričom hľadá možnosti ako ich aktívne zapojiť do procesu riešenia ich problémov.

1.3. Zamestnanec rešpektuje jedinečnosť individuality každého dieťaťa bez ohľadu na jeho pôvod, etnickú príslušnosť, rasu či farbu pleti, jazyk, vek, zdravotný stav, sexuálnu orientáciu, ekonomickú situáciu, náboženské, prípadne politické presvedčenie a bez ohľadu na to, ako sa podieľa na živote celého detského kolektívu.

1.4. Zamestnanec nerobí neodôvodnené rozdiely medzi jednotlivými deťmi.

1.5. Zamestnanec rešpektuje právo dieťaťa na seberealizáciu v miere danej právnymi predpismi, výchovnými opatreniami a reálnymi možnosťami zariadenia, dbá na to, aby pri uplatňovaní práva dieťaťa na jeho seberealizáciu súčasne nedochádzalo k obmedzeniu takých práv druhých detí či zamestnancov.

1.6. Zamestnanec pri práci s dieťaťom rešpektuje jeho osobnú dôstojnosť (neznevažuje rodinu dieťaťa jeho kamarátov a zdržiava sa všetkého, čím by mohlo dôjsť k jednaniu, vnímanému dieťaťom ako dehonestujúce, ponižujúce...).

## **Článok II.**

### **Ochrana práv a oprávnených záujmov dieťaťa**

2.1. Zamestnanec nesmie zneužiť vzťah dôvery alebo závislosti dieťaťa, ktorý môže vzniknúť pri výkone zamestnania medzi zamestnancom a zvereným dieťaťom.

2.2. Zamestnanec nesmie pri výkone práce ohroziť vzťahy so zverenými deťmi, najmä uplatňovaním nezákonných výchovných prostriedkov (násilím, hrozbou, zastrášaním, ponižovaním, vulgárnym vyjadrovaním na adresu dieťaťa, atď.), dávaním nereálnych sľubov, nadväzovaním vzťahov s deťmi, ktoré by mohli byť hodnotené ako vzťahy všeobecne neprijateľné (sexuálne či milostné vzťahy, navádzanie k protiprávnej činnosti, zneužívanie práce detí, atď.).

2.3. Zamestnanec je povinný dieťa primerane jeho veku a rozumovým schopnostiam informovať o jeho právach, povinnostiach, ako aj o prostriedkoch pozitívnej či negatívnej motivácie a dôsledkoch takéhoto jednaní dieťaťa na jeho život, zdravie, slobodu, ohrozenie rodiny či iných osôb jednaním dieťaťa tak, aby dieťa malo ucelenú predstavu, aké následky môžu nastať v dôsledku jeho jednaní.

### **Článok III.**

#### **Profesionálne vystupovanie zamestnanca**

3.1. Zamestnanec vykonáva svoju prácu podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia, pričom pri svojej práci uplatňuje také výchovné, preventívne, diagnostické alebo terapeutické postupy, ktoré zodpovedajú najvyššiemu dosiahnutému vedeckému poznaniu v odbore, a ktoré sú v súlade s právnymi predpismi.

3.2. Zamestnanec svojím konaním a vystupovaním voči deťom i dospelým pôsobí preventívne, s cieľom predchádzať porušovaniu legislatívy.

3.3. Zamestnanec sa správa tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu či porušeniu jeho vážnosti a autority medzi deťmi. V prípade znevažujúceho jednaní zo strany dieťaťa, zamestnanec spravodlivo využíva výchovné opatrenia, ktoré mu umožňujú využívať právne predpisy a o takomto správaní informuje vedúceho zamestnanca či riaditeľa zariadenia.

3.4. Zamestnanec bezodkladne robí zodpovedajúce opatrenia v prípade, že zo strany dieťaťa či inej osoby došlo k protiprávnemu jednaní. Za účelom zabrániť vzniku či rozšíreniu škodlivého následku protiprávneho jednaní, poskytne a privolá odbornú pomoc, zaistí stopy a identitu svedkov protiprávneho jednaní.

3.5. O jednaní majúcom znaky priestupku či trestného činu urobí ihneď oznámenie a poskytuje súčinnosť príslušným orgánom štátnej správy či samosprávy pri vyšetrení protiprávneho jednaní.

3.6. Zamestnanec vykonáva svoju prácu v odbore, v ktorom absolvoval príslušnú profesijnú prípravu a získal kvalifikáciu, a s prihliadnutím k svojim kompetenciám stanoveným v rámci organizačnej štruktúry zariadenia.

3.7. Ak je zamestnanec požiadaný o službu, ktorá nezodpovedá jeho odbornej kompetencii, odkáže na službu iného zamestnanca či na rozhodnutie riaditeľa zariadenia. To ho však nezbujuje povinnosti vykonať neodkladne primerané opatrenia na odstránenie prípadného ohrozenia či poruchy.

3.8. Zamestnanec je pri výkone svojej práce neovplyvniteľný vonkajšími vplyvmi, najmä nesmie prenášať svoje osobné a profesionálne problémy na deti.

3.9. Zamestnanec nesmie využívať profesionálny vzťah na presadzovanie svojich osobných, náboženských, politických alebo iných ideologických záujmov.

3.10. Zamestnanec dbá na získavanie, udržiavanie, rozširovanie svojich profesionálnych znalostí, doplnenie či získanie vzdelania a kvalifikácie, ako aj na zavádzanie vedou uznaných poznatkov do praxe.

3.11. Zamestnanec dbá na udržiavanie a zvyšovanie prestíže zariadenia a svojho zamestnaní v spoločnosti. Zasadzuje sa o udržanie a zvýšenie odbornej úrovne pedagogickej, psychologickkej a sociálnej práce a o uplatňovanie nových zákonných, vedou potvrdených prístupov a metód.

#### **Článok IV. Efektívne fungujúci pracovný kolektív**

4.1. Zamestnanec dbá na dodržiavanie zásad slušnosti, kolegiality a spolupodieľa sa na vytvorení želaného stavu, ktorým je vytváranie príjemného a inšpirujúceho pracovného prostredia a podmienok, ktoré umožnia všetkým zamestnancom riadny výkon ich kompetencií v súlade s právnymi predpismi, zmluvnými aktmi.

4.2. Zamestnanec dbá na pozitívne, jednotné a synergické rozvíjanie kompetencií celého kolektívu a šírenie dobrého mena zariadenia.

4.3. Zamestnanec rešpektuje individualitu ostatných zamestnancov, ich znalosti, skúsenosti a tieto využíva v záujme zvyšovania kvality výkonu svojej práce.

4.4. Zamestnancom neprislúcha hodnotiť prácu druhých, pokiaľ k tomu nie sú vyzvaní v rámci hodnotenia práce zamestnancov. V žiadnom prípade však nie je prípustné kritizovať iného zamestnanca v prítomnosti zverého dieťaťa, prípadne zneužívať dieťa na dosiahnutie svojich osobných cieľov, a to priamo či nepriamo nevhodne smerovať myslenie či konanie zverého dieťaťa s cieľom spochybniť či kritizovať konanie iného zamestnanca.

4.5. Zamestnanec je na pracovisku povinný dôsledne sa zdržať najmä nasledovných prejavov jednania:

- a) akéhokoľvek protiprávneho jednania, zneužívanie či nadužívania zákonných oprávnení,
- b) konzumácie zakázaných omamných psychotropných látok, alkoholu a tabakizmu,
- c) výkonu zamestnania v čase, keď by mohol byť pod vplyvom zakázaných omamných psychotropných látok alebo alkoholu,
- d) jednania charakteru mobbingu, staffingu a bossingu, či iných prejavov šikanovania, ohovárania, agresívnych, urážajúcich či ponižujúcich verbálnych i fyzických prejavov,
- e) prejavov rasizmu, netolerancie alebo predsudkov a prejavov všeobecne vnímaných ako nevhodné,
- f) sexuálneho nátlaku nevhodných sexistických prejavov,
- g) korupčného jednania,
- h) ohrozovania detí, či iných zamestnancov,
- i) zneužívania dôvery detí či zamestnancov.

4.6. Zamestnanec je aj mimo pracoviska a svojej pracovnej doby povinný dôsledne sa zdržať takého konania, ktorým bez právneho dôvodu vystavuje zamestnávateľa, kolektív zamestnancov či jednotlivých zamestnancov dehonestácii, ohrozeniu vážnosti či profesionality a ohrozenia dobrého mena zariadenia. Takýmto konaním je najmä šírenie nepravdivých či špekulatívnych informácií o zamestnávateľovi a jeho zamestnancoch, nevhodné prejavy (nadužívanie alkoholu alebo iných zakázaných omamných psychotropných látok, napádanie iných osôb, útoky proti majetku, prejavy neúcty k človeku, týranie zvierata, úmyselné porušovanie právnych predpisov, atď.)

## **Článok V. Dôvernosť a ochrana osobných údajov**

5.1. Zamestnanec zachováva v súlade s právnymi predpismi mlčanlivosť o záležitostiach detí a zariadenia, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojho zamestnania.

5.2. Akékoľvek informácie o konkrétnom dieťati je zamestnanec oprávnený sprístupniť iným osobám len vtedy, ak existuje zákonná povinnosť poskytnúť tieto informácie, či v prípade písomného súhlasu riaditeľa.

5.3. Zamestnanec môže využiť s písomným súhlasom riaditeľa informácie získané pri výkone práce na študijné, publikačné či vedecké účely. Vždy však garantuje anonymitu osobných údajov dieťaťa.

5.4. Zamestnanec rešpektuje dôvernosť informácií získaných od dieťaťa pri výkone práce, tieto neodôvodnene neprezerá tretím osobám. V prípade, ak je nevyhnutné či vhodné oznámiť informácie či okolnosti ich získania inému zamestnancovi (napr. v záujme ochrany práv dieťaťa, prevencie protiprávneho jednania, zabránenia vzniku škodlivého následku, uľahčenia výchovného procesu, atď.), zamestnanec prijme dostatočné opatrenia, aby dôvernosť oznámených informácií alebo okolností ich získania nebola ohrozená, a aby vzťah zamestnanca s dieťaťom či deťmi nebol narušený.

5.5. Vedúci zamestnanci dbajú na to, aby ich podriadení rešpektovali povinnosť ochrany dôvernosti vo vzťahu k informáciám získaným pri výkone práce.

## **Článok VI. Organizačné dojednania**

Tento etický kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov SLVS Senec a zamestnanci sa svojím podpisom protokolu o zoznámení s etickým kódexom zaväzujú, že svoju činnosť budú vykonávať v súlade s týmto etickým kódexom.

Zamestnanci sú uzrozumení s tým, že v prípade porušenia zásad etiky stanovených etickým kódexom, bude ich jednanie posúdené podľa závažnosti ako porušenie pracovnej disciplíny.

Etický kódex je súčasťou pracovného poriadku. Ide o dokument otvorený, jednotlivé články budú priebežne dopĺňané podľa potreby, na základe novovzniknutých skutočností, resp. zmenou či úpravou samotnej legislatívy. Aktualizovaný kódex bude zverejnený na verejne prístupnom mieste a na web stránke SLVS Senec.

V Senci, dňa 16.1.2019

-----  
Paed. Dr. Andrej Argaláš  
zriaďovateľ SLVS Senec

-----  
Paed. Dr. Jarmila Argalášová  
riaditeľka SLVS Senec