

**Dětský domov a Školní jídelna, Nový Jičín, Revoluční 56,  
příspěvková organizace**



**Etický kodex zaměstnance**

Práce v Dětském domově a Školní jídelně, Nový Jičín, Revoluční 56, příspěvkové organizaci (dále jen DD a ŠJ NJ) 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 DD a ŠJ NJ 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 DD a ŠJ NJ 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, pohrůžkou, 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 DD a ŠJ NJ.

#### 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 přivolá 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 DD a ŠJ NJ.

3.7.

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

3.8.

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

3.9.

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

3.10.

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.

3.11.

Zaměstnanec dbá na udržování a zvyšování prestiže DD a ŠJ NJ a svého zaměstnání ve společnosti. Zasaduje se o udržení a zvýšení odborné úrovně pedagogické práce 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 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.

4.2.

Zaměstnanec dbá na pozitivní a synergické rozvíjení kompetencí celého kolektivu a šíření dobrého jména DD a ŠJ NJ.

#### 4.3.

Zaměstnanec respektuje individualitu ostatních zaměstnanců, jejich znalosti a zkušenosti a těchto využívá v zájmu zvyšování 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<sup>1</sup>, staffingu<sup>2</sup> a bossingu<sup>3</sup>, 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 a 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 DD a ŠJ NJ. Takovým jednáním je zejména šíření nepravdivých a 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.)

---

<sup>1</sup> Mobbing je druh rafinované šikany na pracovišti.

<sup>2</sup> Staffing je druh šikany nadřízeného ze strany zaměstnance.

<sup>3</sup> Bossing je psychická šikana v zaměstnání, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník.

## **Článek V.**

### **Důvěrnost a ochrana osobních údajů**

5.1.

Zaměstnanec zachovává v souladu s právními předpisy mlčenlivosti o záležitostech dětí v DD a ŠJ NJ, 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.

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 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 při výkonu práce.

## **Článek VI.**

### **Organizační ujednání**

Tento etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance Dětského domova a Školní jídelny, Nový Jičín, Revoluční 56, příspěvkové organizace a zaměstnanci se svým podpisem protokolu o seznámení s etickým kodexem zavazují pracovat 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 dnem 9. 10. 2018.

V Novém Jičíně, dne 9. 10. 2018.

v. r. Mgr. Michal Pokorný  
ředitel