



Etický kodex zaměstnanců DDÚ, SVP, ZŠ a ŠJ Plzeň

Zásady etického kodexu představují souhrn základních, obecných hodnot a principů etického chování, které ctí každý zaměstnanec. Jedná se zejména o respekt, nestrannost, objektivitu, rychlost a efektivnost, jednání bez předsudků. Kodex tak vytváří základ pro budování důvěry. Kodex popisuje společně sdílené hodnoty, jejichž naplnění by mělo vést k co nejoptimálnějšímu klimatu a spokojenosti všech zúčastněných.

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

Zaměstnanci DDÚ, SVP, ZŠ a ŠJ vykonávají svou práci v souladu se základními zásadami a zásadami výchovné práce specifikovaným 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 vlastních 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,



- 1.4 sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské, případně politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti a dětského kolektivu.
- 1.5 Zaměstnanec nečiní důvodné rozdíly mezi jednotlivými dětmi.
- 1.6 Zaměstnanec respektuje právo dítěte na seberealizaci v míře dané právními předpisy, výchovnými opatřeními a reálnými možnostmi DDÚ, SVP, ZŠ a ŠJ Plzeň a dbá na to, aby při uplatňování práv dítěte na jeho seberealizaci současně nedocházelo k omezení takových práv druhých dětí a zaměstnanců.
- 1.7 Zaměstnanec při práci s dítětem respektuje (neznevažuje) rodinu dítěte a jeho kamarády a zdržuje se všeho, čím by mohlo dojít k jednání vnímanému dítětem vnímaného jako znevažování rodiny nebo přátel.

Článek II

Ochrana práv a oprávněných zájmů dítěte

- 2.1 Zaměstnanec nesmí zneužít vztahu - důvěry nebo vztahu 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, ponižování apod.), činěním nerealistických slibů, navazováním takových vztahů s dětmi, které by mohly být hodnocené jako vztahy obecně nepřijatelné (sexuální, milostné, účastenství k protiprávní činnosti, zneužívání práce dětí apod.).



- 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 ohrožení jiných osob jednáním dítěte. Informovat dítě tak, aby získalo ucelenou představu o následcích, které 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 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, využívá zaměstnanec spravedlivě výchovných opatření, která mu umožňují právní předpisy a o takovém chování informuje vedoucího zaměstnance či ředitele zařízení.
- 3.4 Zaměstnanec činí bezodkladně 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 stanoveným v rámci organizační struktury zařízení.
- 3.7 Pokud je zaměstnanec požádán o službu, která neodpovídá jeho odborné kompetenci, odkáže na službu jiného zaměstnance či na rozhodnutí ředitele zařízení. Toto jej však nezbavuje povinnosti učinit bezodkladně přiměřená opatření k odstranění případného ohrožení či poruchy.
- 3.8 Zaměstnanec nepodléhá při výkonu své práce vnějším vlivům, zejména nesmí přenášet své osobní 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 zařízení 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 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 a smluvními akty.
- 4.2 Zaměstnanec dbá na pozitivní, jednotné a synergické rozvíjení kompetencí celého kolektivu a šíření dobrého jména zařízení.
- 4.3 Zaměstnanec respektuje individualitu ostatních zaměstnanců, jejich znalostí a zkušeností 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 následujícího jednání a projevů:
- a) jakéhokoli protiprávního jednání, zneužívání či nadužívání zákonných oprávnění,
 - b) užívání zakázaných omamných a psychotropních látek, alkoholu a tabáku,
 - 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 svoji 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 zařízení. Takovým jednáním je zejména

šíření nepravdivých či spekulativních informací o zaměstnavateli, 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 (klientů) a o záležitostech zařízení, 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 je 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 své práce. V případě, že je informace nebo 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

Organizační ujednání

Tento etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance DDÚ, SVP, ZŠ a ŠJ Plzeň.

Zaměstnanci jsou srozuměni s důsledky porušení zásad profesní etiky stanovených etickým kodexem, kdy 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 1. 5. 2014.

Dětský diagnostický ústav,
středisko výchovné péče,
základní škola a školní jídelna
Plzeň, Karlovarská 67 ④
tel.: 778 885 328, IČO: 49778129

Mgr. Viktor Vanžura
ředitel