

**ETICKÝ KÓDEX**  
poskytovateľa sociálnych služieb  
IDEA Domov sociálnych služieb v Prakovciach

Verzia	01	Platná od	01.12.2019
Revízia	00	Platná od	
Počet výtlačkov	02	Registratúrna značka	ID_EK01/2019
Výtlačok číslo	01	Manažér kvality	
Výtlačok číslo	02	Riaditeľ	

	Vypracoval	Posúdil	Schválil
Meno			
Funkcia			
Dátum			
Podpis			

Sociálna práca je profesia založená na hodnotách demokracie, ľudských práv a sociálnej spravodlivosti. Všetky fyzické osoby, ktoré pracujú (zamestnanci), resp. na dobrovoľnej báze (dobrovoľníci) pôsobia v sociálnej oblasti preto dbajú na dodržiavanie ľudských práv a slobôd skupín a jednotlivcov tak, ako sú normatívne stanovené a konkretizované v relevantných dokumentoch a to predovšetkým vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, Charte základných práv Európskej únie a ďalších medzinárodných deklaráciách a dohovoroch; Uvedené fyzické osoby sú pritom osobitne povinné dbať na dodržiavanie práv, právom chránených záujmov a oprávnených právnych nárokov ich recipientov – chránených osôb z radov príslušnej cieľovej skupiny sociálnej práce. Sociálna práca sa ďalej riadi Ústavou Slovenskej republiky, Listinou základných práv a slobôd a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi nášho štátu, ktoré sa od týchto dokumentov odvíjajú.

## 1. ÚČEL A CHARAKTERISTKA ETICKÉHO KÓDEXU

- 1.1 Účelom Etického kódexu IDEA – Domova sociálnych služieb Prakovce (ďalej aj „Etický kódex“ a „IDEA-DSS“ a/alebo „zamestnávateľ“) je presne stanoviť žiaduce štandardy správania a vystupovania všetkých zamestnancov IDEA DSS Prakovce, dobrovoľníkov, pôsobiacich v IDEA DSS Prakovce, ako aj tretích osôb, nachádzajúcich sa s vedomím zamestnávateľa v IDEA DSS Prakovce.
- 1.2 Etický kódex je súbor pravidiel správania sa zamestnanca IDEA-DSS “ (ďalej len „zamestnanec“) pri výkone práce v pracovnom pomere, pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj zamestnanca vykonávajúceho prácu na základe niektorého zo základných pracovnoprávných vzťahov (napr. dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), ktoré je zamestnanec povinný dodržiavať pri plnení pracovných povinností (ďalej len „pracovná povinnosť“); platnosť čl. 2 ods. 2.2 tohto Etického kódexu tým nie je dotknutá.
- 1.3 Etický kódex stanovuje zásady správania sa všetkých zamestnancov a predstavuje súhrn etických princípov, noriem ako aj požiadaviek, ktoré zamestnávateľ normatívne stanovil, a ktorých plnenie sa od zamestnancov aj vyžaduje. Jeho prijatím IDEA-DSS zaradil etiku do systému vnútro-organizačnej kultúry a riadenia.
- 1.4 Etický kódex bližšie upravuje základné pravidlá správania sa zamestnanca v styku s fyzickými osobami, osobitne prijímateľmi sociálnych služieb, právnickými osobami a ostatnými zamestnancami IDEA-DSS a inými orgánmi štátnej správy a verejnej správy.
- 1.5 Etickým kódexom zaväzuje IDEA - DSS každého zamestnanca nielen odbornosťou, ale aj záväzkom dodržiavania princípov pracovnej etiky a prijatia morálnej zodpovednosti za svoje konanie.
- 1.6 Etický kódex je štruktúrovaný tak, aby obsahoval najdôležitejšie etické pravidlá a všetci zamestnanci sú povinní konať v súlade s týmto kódexom a zachovávať vysoký morálny štandard.
- 1.7 Etický kódex je prostriedkom presadzovania základných hodnôt, nevyhnutných pre kvalitné poskytovanie sociálnych služieb, ako súčasť budovania humánnej a proklientsky orientovanej sociálnej sféry v IDEA-DSS a pre plnenie pracovných povinností zamestnanca.
- 1.8 Cieľom Etického kódexu je zvýšiť morálny štandard správania sa všetkých zamestnancov, posilniť etický rozvoj zamestnávateľa a podporiť dôveru recipientov – prijímateľov sociálnych služieb, ako aj majoritnej tzv. intaktnej populácie (verejnosti) v čestnosť a spravodlivosť práce zamestnancov IDEA –DSS.

## 2. ROZSAH PLATNOSTI

- 2.1 Každý zamestnanec IDEA - Domova sociálnych služieb (ďalej len IDEA - DSS) je povinný dodržiavať tento „Etický kódex“, ktorý je súčasťou Pracovného poriadku IDEA - DSS.
- 2.2 Etický kódex platí pre všetkých interných aj externých zamestnancov IDEA - DSS ako i dobrovoľníkov, ktorí vykonávajú dobrovoľnícku prácu v IDEA – DSS. Na účely tohto Etického kódexu sa osoba, ktorá bezodplatne vykonáva dobrovoľnícku činnosť v IDEA DSS (napr. v rozsahu a za podmienok, stanovených zákonom č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníckej činnosti v znení neskorších predpisov) priznáva rovnaké právne postavenie ako zamestnancovi; na osobu dobrovoľníka podľa predchádzajúcej vety a na tzv. tretie osoby (napr. rodinných príslušníkov zamestnancov IDEA-DSS) sa ustanovenia tohto Etického kódexu vzťahujú primerane.
- 2.3 Riaditeľ IDEA-DSS (ďalej aj „vedenie IDEA –DSS“) týmto vyhlasuje, že proti zamestnancovi, ktorý podá podnet na porušenie Etického kódexu nebudú vyhovené žiadne sankcie a nebude nijakým spôsobom znevýhodnený.
- 2.4 Podnet na porušenie Etického kódexu môže dať zamestnanec, prijímateľ sociálnej služby (ďalej aj „PSS“), opatrovník, a/alebo rodič, a to ústnou alebo písomnou formou priamo vedeniu IDEA – DSS a/alebo Splnomocnencovi pre etiku.
- 2.5 Porušenie Etického kódexu sa netoleruje a je dôsledne postihované, t.j. platí princíp tzv. nulovej tolerancie. Podľa závažnosti, môže mať porušenie Etického kódexu za následok aj vyvodzovanie disciplinárnych a/alebo iných pracovných opatrení v súlade so všeobecnými záväznými právnymi predpismi SR. O disciplinárnych a pracovných opatreniach, pri porušení Etického kódexu, rozhoduje riaditeľ IDEA-DSS.
- 2.6 Od zamestnanca IDEA - DSS sa očakáva, že:
- a) je dostatočne stotožnený s filozofiou a víziou IDEA-DSS a zaväzuje sa ju v plnom rozsahu presadzovať a aktívne plniť;
  - b) jeho správanie bude rešpektovať spoločenské zásady, založené na úcte človeka k človeku
  - c) uvedomuje si veľkú zodpovednosť, ktorú má voči sebe, prijímateľom sociálnych služieb, ich rodinám, kolegom i verejnosti
- 2.7 Každý zamestnanec svojim podpisom potvrdzuje, že bol s Etickým kódexom oboznámený, že ho akceptuje a zaväzuje sa ho vo svojej pracovnej činnosti aj dodržiavať.

## 3. DEFINÍCIE A ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

- 3.1 Etický kódex je nielen etická, ale aj právne záväzná norma správania sa zamestnancov.
- 3.2 Cieľom aplikovania a uplatňovania Etického kódexu v praxi je také konanie zamestnancov, ktorého výsledkom bude vytvorenie dôvery v otvorenosť, transparentnosť a presadzovanie verejného záujmu pri plnení úloh zabezpečujúcich všestranný rozvoj IDEA – DSS a plnenie potrieb prijímateľov sociálnych služieb.
- 3.3 Verejný záujem je všeobecný alebo lokálne väčšinový záujem na verejnoprospešnom účele, ktorým sa sleduje a uspokojí potreba verejnosti, osobitne v prostredí sídelnej lokality IDEA-DSS. Verejný záujem je tiež taký záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech všetkým alebo mnohým prijímateľom sociálnych služieb IDEA – DSS.
- 3.4 Osobný záujem je záujem, ktorý prináša majetkový prospech alebo iný prospech zamestnancovi a/alebo jemu blízkym osobám.

3.5 Splnomocnenec pre etiku je samostatný odborný zamestnanec IDEA-DSS, ktorý dbá na nestranné a nezávislé uplatňovanie etických štandardov, stanovených týmto Etickým kódexom v súlade s verejným záujmom.

#### 4. VŠEOBECNÉ ZÁSADY

- 4.1 Zamestnanec vykonáva svoje úlohy v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, zákonmi, všeobecne záväznými nariadeniami, ostatnými všeobecne záväznými predpismi, vnútornými predpismi, všeobecne uznávanými a uplatňovanými morálnymi pravidlami a pravidlami etikety spoločenského styku a ustanoveniami tohto Etického kódexu.
- 4.2 Pri výkone práce, ale aj mimo neho zamestnanec vystupuje zdvorilo, korektné a s úctou; koná pritom vždy s vedomím, že jeho osobný výkon obsahom i formou reprezentuje IDEA – DSS.
- 4.3 Zamestnanec pri plnení úloh postupuje odborne, vecne, nestranne, transparentne a objektívne, na základe riadne zisteného skutkového stavu veci, pričom dôsledne dbá na rovnosť účastníkov tak, aby nemohlo dôjsť k ujmom na ich právach a oprávnených záujmoch.
- 4.4 V konaní zamestnanca na pracovisku ani mimo neho sa nesmie naznačiť ani prejavovať také správanie, ktoré by mohlo byť považované za:
- mobbing (napr. psychické dlhodobé ubližovanie, ponižovanie a stresovanie zamestnanca zo strany kolegov),
  - bossing (druh psychického teroru, ktorý vykonáva vedúci zamestnanec voči podriadeným),
  - šikanu,
  - staffing (útoky zamestnancov na vedúcich zamestnancov s cieľom zničiť ich alebo znemožniť),
  - harassment (sexuálne obťažovanie a iné podobné nežiaduce verbálne alebo fyzické správanie, ktoré by vytváralo neprijemné pracovné prostredie).
- 4.5 Zamestnanec dbá na zásady slušného a spoločenského odievania na mieste výkonu práce, ale aj na podujatiach, kde reprezentuje zamestnávateľa, a to primerane pracovnej pozícii, na ktorej pracuje, činnosti, ktorú vykonáva a podujatiu, ktorého sa zúčastňuje.
- 4.6 Zamestnanec nepripustí akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia, veku, rodinného stavu, rasy, farby pleti, národnosti, občianstva, vyznania, náboženstva, sexuálnej orientácie, postihnutia, či akéhokoľvek iného stavu; neakceptuje obťažovanie a zastrasovanie a koná vždy tak, aby im predchádzal.

#### 5 ZÁSADY, ZAMEDZUJÚCE KONFLIKTU ZÁUJMOV

- 5.1 Konflikt záujmov je situácia, ktorá vzniká vtedy, keď z dôvodu osobného záujmu je alebo by mohol byť narušený alebo ohrozený nestranný a objektívny výkon práce a plnenie pracovných úloh. Konflikt záujmov vzniká najmä vtedy, ak osobné záujmy zasahujú do povinností zamestnanca a jeho lojality k zamestnávateľovi a svojou činnosťou by túto lojalitu mohol poškodiť alebo znevýhodniť. Osobný záujem zahŕňa možnú výhodu zamestnanca, jemu blízkym osobám, a právnickým alebo fyzickým osobám, s ktorými má zamestnanec súkromné alebo obchodné vzťahy.
- 5.2 Zamestnanec pri výkone svojej práce koná vždy vo verejnom záujme a je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku skutočnému alebo potenciálnemu konfliktu verejného záujmu s jeho

osobnými záujmami. Zamestnanec je povinný zdržať sa činnosti, ktorá poškodzuje dôveru verejnosti a zamestnávateľa v jeho schopnosť plniť pracovné úlohy nestranné. Osobný záujem je definovaný v bode 5.1 tejto časti Etického kódexu .

- 5.3 Zamestnanec nesmie zneužívať výhody zo svojho postavenia pre osobné záujmy.
- 5.4 Zamestnanec sa nezúčastňuje na žiadnej činnosti (súkromnej ani pracovnej), ktorá je alebo by mohla byť nezlučiteľná s riadnym výkonom jeho práce, alebo na činnostiach, ktoré takýto výkon obmedzujú.
- 5.5 Žiadny zamestnanec nepripustí, aby sa v súvislosti s plnením pracovných povinností dostal do postavenia, v ktorom by bol zaviazaný odplatiť preukázanú službu, alebo akúkoľvek inú ponúknutú výhodu, čím by sa narušila nestrannosť a objektivita jeho konania a rozhodovania.
- 5.6 Zamestnanec bezodkladne oznámi svojmu nadriadenému vedúcemu zamestnancovi a Splnomocnencovi pre etiku akýkoľvek reálny alebo možný konflikt záujmov.

## 6 PRAVIDLÁ PRIJÍMANIA DAROV A INÝCH VÝHOD

- 6.1 Darom sa rozumie bezodplatné plnenie alebo akákoľvek iná bezodplatná výhoda poskytnutá zamestnancovi pri výkone jeho práce.
- 6.2 Zamestnanec nevyžaduje od tretích osôb žiadne finančné dary a ani iné materiálne, či nehmotné výhody za prácu, ktorá súvisí s plnením jeho úloh.
- 6.3 Akýkoľvek dar alebo službu, ktoré zamestnanec preberie od tretích osôb, je povinný bezodkladne )nahlásiť svojmu nadriadenému a Splnomocnencovi pre etiku, ktorý vedie Register darov (čl. 7 ). Tieto dary sú chápané ako dary, venované IDEA – DSS. To sa nevzťahuje na ocenenia poskytnuté zamestnancovi za zásluhy a na dary v hodnote do 50,- EUR.
- 6.4 Všetky charitatívne príspevky a sponzorstvo, či akékoľvek iné formy darov zo strany zamestnávateľa môžu byť poskytované zamestnancom len transparentným spôsobom a v súlade s platným právnym poriadkom za jasne definovaným kritériím tak, aby nemohli vyvolať podozrenie z korupcie, či klientelizmu.
- 6.5 Žiadny zamestnanec nepripustí, aby sa v súvislosti s výkonom práce dostal do postavenia, v ktorom by bol zaviazaný odplatiť preukázanú službu, zrealizovať protislužbu alebo akúkoľvek inú ponúknutú výhodu, čím by sa narušila objektivnosť a nestrannosť výkonu jeho práce.
- 6.6 Zamestnanec je oprávnený odmietnuť dar alebo službu.

## 7 REGISTER DAROV

- 7.1 Register darov je súpis alebo súhrn záznamov, vedený v písomnej a/alebo v inej preukázateľnej forme (napr. elektronicky), ktorý je spracovávaný ,vedený a archivovaný v IDEA – DSS za účelom evidencie darov a iných výhod.
- 7.2 Register darov vedie Splnomocnenec pre etiku.

## 8 ZÁKAZ ZNEUŽITIA ÚRADNÉHO POSTAVENIA

- 8.1 Zamestnancom sa zakazuje zneužívať výhody plynúce z pracovného postavenia a informácie získané pri výkone práce, na získanie akéhokoľvek osobného, finančného, majetkového či iného prospechu.

- 8.2 Zamestnanec zachováva mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone práce, a ktoré v záujme zamestnávateľa alebo dotknutých organizácií nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení pracovného pomeru. Ak zamestnanec zistí stratu, zneužitie alebo prezradenie dôverných skutočností, musí túto skutočnosť oznámiť priamemu nadriadenému, ktorý je povinný vykonať opatrenia na zabránenie nežiadúcich následkov.
- 8.3 Zamestnanec nezadrživa informácie, ktoré majú byť riadne zverejnené. Zamestnanec neposkytuje informácie, o ktorých vie, že sú nesprávne alebo zavádzajúce alebo by o tom mal vedieť z titulu svojho pracovného zaradenia.
- 8.4 Vedúci zamestnanec vyžaduje od svojich podriadených zamestnancov len plnenie takých pracovných úloh, ktoré sú v súlade s ich pracovným zaradením podľa platnej pracovnej zmluvy, s náplňou práce, so všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnútornými predpismi IDEA-DSS a patria do pôsobnosti zamestnávateľa v súlade s poslaním a kompetenciami poskytovateľa sociálnych služieb.
- 8.5 Zamestnanec sa zdržiava šírenia nepravdivých, zavádzajúcich, neúplných, či skresľujúcich informácií, ktoré by mohli poškodiť dobrú povesť zamestnávateľa alebo iných zamestnancov.

## 9. VZŤAHY SO ZMLUVNÝMI PARTNERMI

- 9.1 IDEA-DSS sa zaväzuje neposkytovať informácie o zmluvných partneroch. Tieto informácie sú považované za dôverné a vo vzťahu k nim sú zamestnanci viazaní povinnosťou mlčanlivosti.
- 9.2 Čestný a korektný prístup vo vzťahu k zmluvným partnerom je predpokladom zodpovedných a pevných zmluvných vzťahov. V komunikácii so zmluvnými partnermi sú neprípustné nejasné, klamlivé informácie, ktoré môžu znamenať stratu ich dôvery, ako aj poškodenie dobrého mena IDEA-DSS.
- 9.3 Vzťahy IDEA-DSS so zmluvnými partnermi sú založené na vopred dohodnutých zmluvných podmienkach a pravidlách.

## 10. VZŤAHY S VEREJNÝMI A ŠTÁTNYMI INŠTITÚCIAMI A S VEREJNOSŤOU

- 10.1 Vzťahy IDEA-DSS s verejnými a štátnymi inštitúciami sú budované na korektnom základe, v súlade so zákonom a morálkou. IDEA-DSS sa zaväzuje poskytovať vyššie uvedeným inštitúciám včasné a pravdivé informácie, ktoré sa týkajú jeho pôsobnosti a vyplývajú z požiadaviek platnej legislatívy.
- 10.2 Pokiaľ IDEA-DSS poskytne akúkoľvek odbornú, personálnu alebo materiálnu pomoc alebo podporu verejným inštitúciám, musí byť dodržaný zákonný a maximálne etický postup.

## 11. ZÁKAZ DETSKEJ PRÁCE A NÚTENEJ PRÁCE

IDEA-DSS netoleruje žiadnu formu detskej alebo nútenej práce.

## 12. SLOBODA ZDRUŽOVANIA

IDEA-DSS rešpektuje práva zamestnancov na členstvo v odborových a zamestnaneckých organizáciách a vytvára priestor na efektívne rokovania týkajúce sa podmienok zamestnania a iných záležitostí zamestnancov.

### **13. POLITICKÁ A VEREJNÁ ČINNOSŤ**

- 13.1 IDEA-DSS nezakazuje zamestnancovi angažovať sa v politike, ale zamestnanec nesmie vykonávať politické aktivity v mene zamestnávateľa a jeho účasť nesmie byť v rozpore so záujmami IDEA – DSS.
- 13.2 Politická aktivita zamestnanca počas pracovného času, a to v priamej alebo v nepriamej príčinnej súvislosti s plnením pracovných úloh, je nepripustná a zakázaná.

### **14. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA**

- 14.1 IDEA-DSS sa zaväzuje vytvárať zdravé, bezpečné pracovné prostredie a dodržiavať všetky platné zákony a predpisy, týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku.
- 14.2 Zamestnanci sú povinní dodržiavať všetky bezpečnostné predpisy IDEA – DSS, pričom tento zabezpečí, aby všetci jeho zamestnanci boli oboznámení s platnými zákonmi a predpismi a absolvovali príslušné školenia týkajúce sa požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- 14.3 Zamestnanci nesmú prenášať, prechovávať a požívať alkoholické nápoje, iné omamné látky a psychotropné látky alebo prekurzory na pracoviská/-ách IDEA-DSS v pracovnom čase a nesmú nastupovať pod ich vplyvom do práce.
- 14.4 Zamestnanci sú povinní dodržiavať zákaz fajčenia v celom areáli sídla zamestnávateľa, okrem na tento účel vyhradených priestorov v zmysle zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov.
- 14.5 Každý zamestnanec je povinný konať tak, aby svojim konaním neohrozoval zdravie a život svojich spoluzamestnancov.

### **15. OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA**

- 15.1 IDEA-DSS sa zaväzuje, že pri výkone svojej činnosti dodržiava platné zákony a predpisy týkajúce sa ochrany životného prostredia. Okrem toho sa snaží minimalizovať možné škodlivé vplyvy svojej činnosti na životné prostredie a zabezpečiť neustále zlepšovanie ekologickosti jej pracovných procesov.
- 15.2 IDEA-DSS vyžaduje od svojich zamestnancov dodržiavanie všetkých platných zákonov a predpisov na ochranu životného prostredia, ktoré súvisia s ich pracovným zaradením.
- 15.3 Každý zamestnanec je povinný sa oboznámiť s nepriaznivými vplyvmi svojej činnosti na životné prostredie, ktoré sú dôsledkom jeho pracovnej činnosti a snažiť sa sústavne o ich zmierňovanie alebo odstraňovanie.

### **16. ZÁSADA ROVNAKÉHO ZA OBCHÁDZANIA A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE**

- 16.1 Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a kariérny postup, odborné vzdelávanie, pracovné podmienky, ukončenie zamestnania a odchod do dôchodku. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických

- vlastností, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.
- 16.2 IDEA-DSS netoleruje akékoľvek formy a prejavy diskriminácie alebo prípady porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Je zakázané ohrozovanie, zastrašovanie a prejavovanie nepriateľstva iným osobám, používanie neslušných a urážlivých výrazov.
- 16.3 IDEA-DSS netoleruje žiadnu formu priamej ani nepriamej diskriminácie vo forme: zlého zaobchádzania, ohovárania, šikanovania alebo obťažovania, osobitne voči prijímateľom sociálnych služieb, zamestnancom alebo iným zainteresovaným osobám.
- 16.4 Akékoľvek útočné, zastrašujúce a urážajúce správanie, ako aj sexuálne obťažovanie, a ich otvorené či skryté prejavy, sú v podmienkach IDEA-DSS neakceptovateľné.
- 16.5 Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. ( napr. sexuálne návrhy, požiadavky na sexuálnu náklonnosť a iné slovné alebo fyzické správanie sexuálnej povahy na pracovisku, fyzické dotýkanie, poznámky so sexuálnym obsahom, vystavovanie obrázkov s erotickým podtónom a pod. ).
- 16.6 Sexuálne obťažovanie alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré sa dotýka dôstojnosti žien a mužov pri práci, vrátane správania sa nadriadených a spolupracovníkov, je zakázané a zo strany vedenia IDEA-DSS nie je a nemôže byť tolerované.

## 17. VZŤAHY SO ZAMESTNANCAMI

- 17.1 IDEA-DSS sa zaväzuje konať v súlade so Zákonníkom práce, príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi SR a internými predpismi IDEA DSS, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy.
- 17.2 IDEA-DSS dbá na to, aby pracovnoprávne vzťahy boli zákonné, objektívne, transparentné a etické.
- 17.3 IDEA-DSS sa v oblasti odmeňovania zaväzuje dodržiavať spravodlivú mzdovú politiku podľa platných právnych predpisov. Vo vzťahu so zamestnancami sú uzatvárané štandardné pracovné zmluvy v súlade s legislatívou Slovenskej republiky, pričom nie sú tolerované žiadne neprípustné formy nelegálnej práce alebo čierneho zamestnávania.

## 18. MEDZIĽUDSKÉ VZŤAHY V PODMIENKACH ZAMESTNÁVATEĽA

- 18.1 Vzťahy na pracovisku sú založené na transparentnosti, otvorenej komunikácii, vzájomnej dôvere a rešpekte.
- 18.2 Princíp čestnosti, spravodlivosti, zodpovednosti, rešpektovania základných ľudských práv a slobôd je neodmysliteľnou súčasťou tohto Etického kódexu. Každý zamestnanec je zodpovedný za svoje konanie a správanie tak, aby neškodil svojim kolegom, nekomplikoval im prácu, nebránil im v iniciatíve a nevyužíval svoje postavenie voči iným zamestnancov na presadzovanie svojich osobných názorov a záujmov.
- 18.3 Každý zamestnanec je oprávnený predkladať návrhy, ktorými možno prispieť k zlepšeniu akejkoľvek časti poskytovania sociálnych služieb v IDEA-DSS a má právo na to, aby bol vypočutý.
- 18.4 Zamestnanci vo vzťahu k zamestnávateľovi konajú vždy čestne, v duchu fair play, neobohacujú sa na úkor zamestnávateľa.



## 19. OCHRANA DOBRÉHO MENA, POVESTI A MAJETKU ZAMESTNÁVATEĽA

- 19.1 Každý zamestnanec musí chrániť dobré meno a záujmy (tzv. goodwill) IDEA-DSS. Je k nemu lojálny, ako k svojmu zamestnávateľovi, pričom všetky pracovné problémy sú riešené prednostne vo vnútri zamestnávateľa.
- 19.2 Zamestnanci neohovárajú a neznevažujú IDEA-DSS na verejnosti, ani v súkromí.
- 19.3 Zamestnanci si neprivlastňujú, ani svojvoľne nepožičiavajú majetok IDEA-DSS. Nezákonné privlastnenie si alebo požičanie majetku IDEA-DSS na osobné účely alebo cudziu potrebu v rozpore s interným predpisom zamestnávateľa a bez súhlasu nadriadeného vedúceho zamestnanca sa považuje za rovnako závažné, ako priame odcudzenie majetku.
- 19.4 Odcudzenie majetku spoluzamestnancov, resp. aj iných osôb, vstupujúcich do priestorov sídla zamestnávateľa, resp. do priestorov v jeho majetku alebo správe, je považované za krádež a je neprípustné.
- 19.5 Zamestnanci sú povinní efektívne využívať pracovný čas na výkon práce a je neprípustné jeho využívanie na riešenie súkromných záležitostí.

## 20. UPLATŇOVANIE ETICKÉHO KÓDEXU A OZNAMOVACIA POVINNOSŤ

- 20.1 Zavedením Etického kódexu boli stanovené jednotné požiadavky pre zamestnancov v oblasti etického správania.
- 20.2 Etický kódex informuje zamestnancov o požadovanom správaní v sídle zamestnávateľa i mimo neho a zabezpečuje ochranu zamestnancov v procese riešenia ich sťažností a pripomienok.
- 20.3 Zámerom Etického kódexu nie je kontrolovať zamestnancov, ale oboznámiť ich s tým, aké správanie od nich zamestnávateľ očakáva a zároveň ich vyzvať, aby otvorene vyjadrovali svoj názor a informovali príslušných nadriadených zamestnancov pri podozrení z porušovania týchto pravidiel. Oznámenia sa podávajú ústne, telefonicky, písomne.
- 20.4 Oznamovacia povinnosť je nástrojom prevencie proti korupcii či konfliktu záujmov. Zamestnanec ohlasuje zamestnávateľovi najmä členstvo v riadiacich, kontrolných, dozorných orgánoch iných právnických osôb.
- 20.5 Každý zamestnanec je povinný porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov SR, vnútorných riadiacich aktov zamestnávateľa alebo tohto Etického kódexu oznámiť svojmu priamemu nadriadenému vedúcemu zamestnancovi podľa Organizačného poriadku zamestnávateľa, ktorý o tejto skutočnosti informuje riaditeľa IDEA-DSS a Splnomocnenca pre etiku.
- 20.6 Všetci, ktorým sa nahlasuje porušovanie Etického kódexu, sú viazaní povinnosťou mlčanlivosti a musia zachovať anonymitu oznamovateľa. Zrušenie tejto anonymity môže byť vykonané iba so súhlasom oznamovateľa.
- 20.7 Voči zamestnancovi, ktorý oznámi porušenie Etického kódexu, nebudú použité žiadne sankcie. Výnimkou je úmyselne nepravdivé oznámenie porušenia Etického kódexu so zámerom poškodenia určitej osobe, kedy sa uvedené konanie posudzuje ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.
- 20.8 Porušenie zásad Etického kódexu je považované za porušenie pracovnej disciplíny a voči porušovateľovi bude uplatnený pracovnoprávny postih v zmysle platných všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov IDEA-DSS.

## 21. ZODPOVEDNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

- 21.1 Vedúci zamestnanci zamestnávateľa rešpektujú zásady manažérskej etiky a sú povinní konať v duchu jej najvyšších zásad.
- 21.2 Všetci zamestnanci v riadiacich pozíciách sa správajú tak, aby boli vzorom pre ostatných zamestnancov.

## 22. SPLNOMOCNENEC PRE ETIKU

- 22.1 Splnomocnenec pre etiku, je samostatný odborný pracovník, ktorý dbá na nestranný a nezávislý výkon samosprávy v súlade s verejným záujmom.
- 22.2 Funkciu Splnomocnenca pre etiku vykonáva poverený zamestnanec, ktorého poveril riaditeľ IDEA – DSS.
- 22.3 Hlavnou náplňou Splnomocnenca pre etiku je najmä:
- prijímať oznámenia o reálnom alebo možnom konflikte záujmov, evidovať ich a aktívne prešetrovať,
  - viesť register darov,
  - prijímať oznámenia o neprípustnej činnosti zamestnancov,
  - aktívne kontrolovať dodržiavanie Etického kódexu,
  - podávať výklad tohto Etického kódexu.
- 22.3 Agendu, týkajúcu sa práce Splnomocnenca pre etiku, vedie tento Splnomocnenec.

## 23. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 23.1 Etický kódex je záväzný pre každého zamestnanca IDEA – DSS.
- 23.2 Za kontrolu a dodržiavania Etického kódexu zodpovedá riaditeľ a Splnomocnenec pre etiku.
- 23.3 Etický kódex nadobúda platnosť dňom podpísania riaditeľa IDEA – DSS a účinnosť dňa 01.12.2019 a je zverejnený na adrese webového sídla IDEA – DSS.