



Centrum služeb pro rodinu a dítě a dětský domov Charlotty Masarykové
ul. U Včely 176, 156 00 Praha 5 - Zbraslav
Telefon: +420 257 920 303, ID datové schránky sfe7ead
Zřizovatel: Hlavní město Praha, Mariánské nám. 2, 110 00 Praha 1



Etický kodex Centra služeb pro rodinu a dítě a dětského domova Charlotty Masarykové

Preambule

Etický kodex Centra služeb pro rodinu a dítě a dětského domova Charlotty Masarykové (dále jen CCHM) deklaruje základní pravidla chování zaměstnanců k umístěným dětem, jejich rodičům nebo jiným osobám odpovědným za výchovu, členům širší rodiny dítěte („dále jen klientům“), spolupracovníkům a vůči zaměstnavateli.

Práce v CCHM je založena na hodnotách slušnosti, lidskosti, spravedlnosti, úctě k právům dítěte, lidským právům a respektu k právnímu řádu České republiky. Zaměstnanci dbají na dodržování zákonnosti, kvalitu práce, odpovědnost, osobní přístup, týmovou spolupráci a rovný přístup ke všem fyzickým a právníckým osobám.

Všichni zaměstnanci CCHM dbají na dodržování základních lidských práv a svobod tak, jak jsou vyjádřena v Listině základních práv a svobod, Úmluvě o právech dítěte, občanském zákoníku a v dalších obecně závazných právních předpisech vztahujících se k výkonu jejich povolání. Při péči o děti zaměstnanci řídí příslušnými Standardy kvality péče o děti, které jsou kritérii určujícími úroveň kvality poskytované péče všem dětem.

Účelem kodexu je vymezení a podpora žádoucích standardů v chování a jednání zaměstnance ve vztahu k dětem, rodičům dětí a všem osobám odpovědným za výchovu, spolupracovníkům v organizaci i k veřejnosti, zajištění dobrého jména organizace a vytvoření co nejkvalitnějšího zázemí pro děti, jejich rozvoj a vzdělávání.

Etický kodex je souborem pravidel, která doplňují zákonné normy a jiné právní předpisy. Zaměstnanci jej přijímají jako morální závazek upravující postoje, chování a jednání všech pracovníků zařízení, vůči veřejnosti, partnerům, zaměstnavateli, dětem, jejich zákonným zástupcům, spolupracovníkům.

Etický kodex není obecně závazným právním předpisem. Je souborem pravidel doplňujících obecně závazné právní předpisy.

I. Profesionální vystupování zaměstnance

Zaměstnanec vykonává svou práci dle svého nejlepšího vědomí a svědomí, na vysoké odborné úrovni a s využitím svých dosavadních odborných zkušeností a znalostí, s nejvyšší mírou slušnosti, ochoty, porozumění a bez jakýchkoliv předsudků. Zaměstnanec při své práci

uplatňuje takové výchovné, preventivní, diagnostické nebo terapeutické postupy, které odpovídají nejvyššímu vědeckému poznání v oboru, jsou-li v souladu s právními předpisy.

Zaměstnanec své odborné znalosti soustavně prohlubuje dalším vzděláním a dbá na pozitivní rozvoj své osobnosti. Zaměstnanec si získává, udržuje a rozšiřuje své profesionální znalosti, doplňuje či získává vzdělání a kvalifikaci, jakož i zavádí vědou uznané poznatky do praxe.

Zaměstnanec jedná korektně se spolupracovníky, se zaměstnanci jiných úřadů a institucí veřejné správy, s dalšími fyzickými i právníckými osobami. Zaměstnanec vystupuje vůči fyzickým i právníckým osobám objektivně, nesmí preferovat osobní či skupinové zájmy, ani se nesmí nechat ovlivnit osobními pozitivními, či negativními vztahy ke konkrétní osobě nebo osobám.

Rozhodnutí, která je zaměstnanec oprávněn vydávat, činí objektivně, na základě zjištěné skutkové podstaty, přihlíží pouze k právně relevantním skutečnostem a rozhoduje bez zbytečných průtahů.

Zaměstnanec je morálně bezúhonný a je si vědom skutečnosti, že jeho jednání je vzorem pro děti, jejich rodiče, spolupracovníky i veřejnost.

Zaměstnanec neupřednostňuje žádné dítě, přistupuje ke všem se stejnou péčí a aplikuje k nim rovný přístup. Nesmí zneužívat svého postavení vůči dětem ani k jejich zákonným zástupcům.

Zaměstnanec nesmí řešit vnitřní záležitosti (organizační, pracovní právní a obdobné) před dětmi, jejich zákonnými zástupci, či třetími nezúčastněnými osobami.

O jednání, které má znaky přestupku či trestného činu, učiní neprodleně oznámení a poskytuje součinnost příslušným orgánům státní správy či samosprávy při vyšetřování protiprávního jednání.

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.

Zaměstnanec vyřizuje pracovní záležitosti osobně, bez zbytečných průtahů a v zákonem stanovených lhůtách. Při plnění svých povinností si počíná tak, aby ostatním účastníkům nevznikaly zbytečné výdaje či náklady.

Zaměstnanec poskytuje při plnění svých úkolů informace pravdivé a úplné. Informace o činnosti organizace a další informace pro veřejnost poskytuje pouze zaměstnanec, který je k tomu určen.

II. Etické zásady ve vztahu ke klientům

a) Děti

Právo dítěte, jeho nejlepší zájem, prospěch a blaho je předním hlediskem při péči o každé dítě svěřené do CCHM. Péče o děti a jejich rozvoj je pro zaměstnance jejich posláním. Zaměstnanci CCHM vyvíjí úsilí k všestrannému rozvoji dítěte včetně rozvoje jeho

intelektuálního, tělesného, emocionálního a společenského potenciálu. Zaměstnanci CCHM podporují u všech dětí jejich iniciativu, aktivitu a samostatnost. Vytvářejí příjemné a bezpečné prostředí, které umožňuje uspokojování individuálních potřeb dítěte s respektováním jeho osobnosti, životních zvyků, duchovních potřeb, intimity a lidské důstojnosti.

Zaměstnanci nečiní nedůvodné rozdíly mezi jednotlivými dětmi a při své práci respektují jedinečnost každého dítěte bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost nebo náboženské vyznání.

Zaměstnanci chrání důstojnost a lidská práva dětí, chrání a respektují právo dětí na soukromí a ochranu osobních údajů. Zachovávají důvěrnost informací o dětech, jejich rodičích, rodině a mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli v souvislostech s výkonem svého povolání.

Zaměstnanci vedou svěřené děti k vědomí odpovědnosti za sebe sama, za jejich rodinu a společnost, přičemž jednají tak, aby ochránili jejich důstojnost a práva.

Zaměstnanci pomáhají dětem řešit jejich záležitosti a problémy, přičemž hledají možnosti, jak je aktivně zapojit do procesu řešení jejich problémů.

Zaměstnanci nesmí zneužít vztahu důvěry nebo závislosti dítěte, které mohou vzniknout při výkonu zaměstnání mezi zaměstnancem a svěřeným dítětem.

Zaměstnanec nesmí při výkonu práce ohrozit vztahy se svěřenými dětmi, zejména uplatňováním nezákonných výchovných prostředků (násilím, pohrůzkou, zastrasováním, ponižováním apod.), 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 apod.)

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.

b) Rodiče nebo jiné osoby odpovědné za výchovu, členové širší rodiny dítěte

CCHM poskytuje pomoc a podporu nejen dětem, ale i rodinám, které jsou z různých důvodů ohrožené (např. zdravotní stav člena rodiny, sociální situace, bytová tíseň apod.).

Zaměstnanci spolupracují s rodiči dětí, jinými osobami odpovědnými za jejich výchovu a členy širší rodiny. Zaměstnanci berou ohled na práva a povinnosti rodičů nebo jiných osob odpovědných za jejich výchovu, pokud to není v rozporu se zájmy dětí.

Zaměstnanci se snaží spolupracovat s rodiči dětí, jinými osobami odpovědnými za jejich výchovu a členy širší rodiny tak, aby hájili zájem dítěte. V ideálním případě spolupracují v rámci širšího partnerství, jehož cílem je podpora dítěte.

Zaměstnanci respektují (neznevažují) rodinu dítěte a jeho kamarády a zdržují se všeho, čím by mohlo dojít k jednání, vnímaného jako znevážení rodiny dítěte.

Informace, které zaměstnanci rodičům nebo jiným osobám odpovědným za výchovu dítěte poskytují, jsou úplné, nezkreslené, pravdivé a srozumitelné.

III. Etické zásady ve vztahu ke spolupracovníkům

Zaměstnanci respektují a využívají pokynů svých nadřízených a ostatních odborných pracovníků a využívají znalosti a zkušenosti svých kolegů. Základem vztahů mezi pracovníky je slušné a společensky korektní chování, vzájemná informovanost a spolupráce při řešení záležitostí umístěných dětí.

Zaměstnanci dbají na dodržování zásad slušnosti a kolegiality a spolupodílí se na vytvoření žádoucího stavu, kterým vytváří příjemné inspirující pracovní prostředí a podmínky, jež umožní všem zaměstnancům řádný výkon jejich práce v souladu s právními předpisy, smluvními podmínkami apod.

Zaměstnanci dbají na pozitivní a jednotné rozvíjení kompetencí celého kolektivu a šíření dobrého jména zařízení.

Zaměstnanci respektují individualitu ostatních zaměstnanců, jejich znalosti a zkušenosti, a těchto využívají v zájmu zvyšování kvality výkonu své práce.

Zaměstnanci jsou povinni se důsledně zdržet zejména následujících projevů a jednání:

- a) jednání charakteru intrik, pomluv, ostrakizace, šikany, agresivních, urážejících či ponižujících verbálních i fyzických projevů,
- b) projevů rasismu, netolerance nebo předsudků a projevů obecně vnímaných jako nevhodných,
- c) sexuálního nátlaku a nevhodných sexistických projevů.

IV. Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli

Zaměstnanci jsou na pracovišti i mimo něj povinni důsledně se zdržet takového jednání, kterým by ohrozili dobré jméno CCHM (např. pomluvy, ohrožení vážnosti či profesionality apod.).

Ve veřejném vystupování dbají zaměstnanci zájmů zaměstnavatele, dodržují mlčenlivost o všech skutečnostech souvisejících s výkonem jejich práce, a to i po skončení pracovního poměru.

Zaměstnanci svým jednáním předchází situacím, které by bylo možné považovat za střet zájmů. Nesmí připustit, aby byli vystaveni podezření nebo možnému střetu soukromých zájmů v souvislosti s výkonem zastávané pracovní pozice v zařízení. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro zaměstnance, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby, právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má pracovní, obchodní nebo politické vztahy.

Zaměstnanci nesmí ohrozit zájem dětí, jiných pracovníků a ostatních fyzických nebo právnických osob tím, že se budou odvolávat na svou pracovní pozici a kontakty z ní

vyplývající, které nesouvisejí s plněním pracovních povinností a úkonů z této pozice plynoucí.

Zaměstnanci jsou povinni se důsledně zdržet zejména následujících projevů a jednání:

- a) jakékoli protiprávního jednání, zneužívání či nadužívání zákonných oprávnění,
- b) konzumace zakázaných omamných a psychotropních látek, alkoholu a tabákových výrobků,
- c) výkonu zaměstnání v době, kdy by mohl být pod vlivem zakázaných omamných a psychotropních látek nebo alkoholu,
- d) korupčního jednání.

Zaměstnanci se neúčastní činností, které se neshodují s řádným výkonem pracovních povinností nebo tento výkon omezují. Pokud si není zaměstnanec jist, zda jde o činnost slučitelnou s jeho podílem na výkonu pracovní funkce, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Zaměstnanci se v soukromém životě vyhýbají takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru v CCHM v očích veřejnosti, nebo dokonce zavdat příčinu k jejich vydírání v důsledku jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

Zaměstnanci vynakládají veškeré úsilí, aby zajistili maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které jim byly svěřeny. V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na majetku CCHM, podvodné či korupční jednání, oznámí tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, popřípadě příslušnému orgánu činnému v trestním řízení.

V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právní úpravou, nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, odmítne takové jednání a oznámí tuto skutečnost svému nadřízenému.

V. Závěrečná ustanovení

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

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

Zaměstnanci CCHM dodržují stanovené etické zásady a aktivním přístupem je podporují. Jsou si vědomi, že i selhání jedince má významný dopad na organizaci jako celek.

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

Tento etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance CCHM, svým podpisem protokolu o seznámení s etickým kodexem se zaměstnanci zavazují svou činnost vykonávat 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 je platný od 1. 10. 2022. Jeho přijetím pozbývá platnosti Etický kodex ze dne 1. 7. 2019.

V Praze dne 28. 9. 2022

Ing. Radka Soukupová
ředitelka
Centrum služeb pro rodinu a dítě
a dětský domov Charlotty Masarykové