

**HARMONIA – Domov sociálnych služieb, zariadenie podporovaného bývania a zariadenie
pre seniorov,**



**Nám. A. Dubčeka 270, 072 22 Strážske,
zriadený Košickým samosprávnym krajom**

**Etický kódex zamestnancov, dobrovoľníkov a študentov
zariadenia sociálnych služieb HARMONIA
v zriaďovateľskej pôsobnosti
Košického samosprávneho kraja**

Strážske, 2016

Etický kódex je vyjadrením základných etických pravidiel a noriem správania sa, ktorý platí pre zamestnancov zariadenia sociálnych služieb HARMONIA Strážske (ďalej len „ZSS HARMONIA“), ktoré je rozpočtovou organizáciou v zriaďovateľskej pôsobnosti Košického samosprávneho kraja.

Článok 1 **Základné ustanovenia**

1. Etický kódex upravuje profesionálnu etiku správania sa zamestnancov zariadenia v súlade s platnými právnymi predpismi, základnými ľudskými právami, zákonníkom práce, antidiskriminačným zákonom a uznávanými hodnotami, dodržiavaním ktorých chráni záujmy zdravotne a sociálne znevýhodnených osôb (ďalej len „klientov“) a zamestnancov. Určuje vzájomné vzťahy zamestnancov k vonkajšiemu prostrediu.
2. Etický kódex **sa vzťahuje** na všetkých zamestnancov, vrátane riadiacich pracovníkov, dobrovoľníkov, zamestnancov vo výkone prác na dohodu, študentov pri výkone praxe.

Článok 2 **Základné pojmy**

1. Profesionálna etika v ZSS HARMONIA je súhrn pravidiel o spoločenskom správaní, ktoré sa týkajú prejavu zamestnancov ZSS HARMONIA ku klientom, zamestnancom, zákonným zástupcom (opatrovníkom), širšej sociálnej sieti klientov a celkového správania sa k iným osobám.
2. Profesionálna etika sa zaoberá etickými dilemami, problémami hodnôt, ktoré sa vyskytujú pri práci zamestnancov.
3. Cieľom profesionálnej etiky je správne usporiadanie ľudských skutkov zamestnancov ZSS HARMONIA do tejto smernice.
4. Profesia je odbornou prípravou získané povolanie alebo diferencované podľa obsahu pracovnej činnosti zamestnancov ZSS HARMONIA.

Článok 3 **Všeobecné ustanovenia**

Profesionálna etika zamestnanca vychádza zo základných morálnych, etických a spoločenských princípov správania sa a je v súlade s im delegovanými právomocami a zodpovednosťami. Zamestnanec má právo vyslovovať vlastný názor týkajúci sa výkonu pracovnej činnosti, zlepšenia riadenia, organizácie práce, štruktúry a vzťahov medzi zamestnancami. Má právo predkladať návrhy prispievajúce k akémukoľvek zlepšeniu činnosti zariadenia.

Základné etické princípy sú:

- Úcta ku klientovi
- Právo klienta na sebaurčenie
- Vyhýbanie sa spôsobeniu škody
- Zachovávanie mlčanlivosti
- Spoľahlivosť a spravodlivosť v konaní voči klientom a kolegom

Od zamestnanca sa očakáva

- je dostatočne stotožnený s filozofiou a víziou zariadenia
- záleží mu na udržaní dobrého mena zariadenia
- dodržiava zákony a právne normy SR, ústavu SR, Chartu základných práv a slobôd a ďalšiu legislatívu
- je bezúhonný, spoľahlivý, zodpovedný a neprijíma žiadne výhody
- má schopnosť empatie a autoregulácie, emočnú vyrovnanosť, pracovnú stabilitu a organizačné schopnosti
- jeho správanie bude rešpektovať spoločenské zásady, založené na úcte človeka k človeku
- uvedomuje si veľkú zodpovednosť, ktorú má voči sebe, klientom, ich rodinám, kolegom a verejnosti
- dbá na ochranu informácií a osobných údajov, zachováva mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone svojej práce, a to aj po skončení pracovného pomeru
- zdržiava sa konania, ktoré by mohlo viesť k rozporu záujmov klienta, verejného a osobného záujmu
- nekoná nad rámec svojej kompetencie, ani sa týmto spôsobom neprezentuje
- chráni duševné a materiálne vlastníctvo zariadenia a využíva ho výlučne na pracovné účely, pokiaľ nie je stanovené inak
- rešpektuje kultúru organizácie
- poukazuje na porušenie etického kódexu
- informuje o dôležitých faktoch týkajúcich sa predmetu činnosti zariadenia, pokiaľ by to mohlo mať negatívny vplyv na jeho ďalšiu činnosť a rozvoj

Zásady správania ku klientom

Zamestnanec vo vzťahu ku klientom plní svoje povinnosti.

- bez ohľadu na pohlavie, rasu, náboženstvo, etnickú príslušnosť, materinský jazyk, vek, zdravotný stav, sexuálnu orientáciu, ekonomickú situáciu, politické presvedčenie, kultúru a sociálne postavenie klienta
- klientov rešpektuje ako suverénnych jedincov s právom konania, ktoré sú v súlade i ich presvedčením, názormi a hodnotami
- ku klientom sa správa korektne, s pochopením a rešpektom jeho osobnosti
- voči klientovi je trpezlivý, empatický, spravodlivý a rešpektuje jeho špeciálne potreby a záujmy
- ku klientovi pristupuje ako k rovnocennému partnerovi a neznižuje sa k arogantnému a hrubému správaniu voči nemu
- s každým klientom komunikuje pre neho zrozumiteľnou rečou
- uvedomuje si, že v prípade fyzického veku nad 18 rokov je klient dospelý a má svoje práva a povinnosti – nespráva sa k nemu ako k dieťaťu, (nepoužíva zdrobneniny)
- u dospelých klientov nepoužíva výraz „poslúchať“
- nepoužívajú sa „výchovné metódy“ ktoré znižujú dôstojnosť dospelých klientov ako napr. zákaz kávy, vychádzok, pozerania TV a pod.
- každý zamestnanec dospelým klientom vyká, pokiaľ klient nedá súhlas s tykaním, ktoré bude obojstranné

- klienta aktívne počúva a akceptuje dostatočne dlhý čas na jeho vyjadrenie
- dodržiava právo na súkromie každého klienta a dodržiava dôvernosť informácii
- pred vstupom do izby a do kúpeľne vždy zaklope
- zachováva intímne prostredie pri toalete, hygienických úkonoch, prezliekaní a pod.
- hľadá možnosti, ako zapojiť klienta do procesu rozhodovania o vlastnej osobe a o riešení vlastných problémov
- vedie klienta k samostatnosti
- rešpektuje právo klienta na vlastný názor
- nerozhoduje za klienta, ktorý má právo výberu, pokiaľ klient svojim rozhodnutím neohrozuje seba alebo iných klientov a zamestnancov
- dodržiava etické princípy pri poskytovaní pomoci a podpory pri hygienických úkonoch (pokiaľ je možné - žena pomáha žene)
- písomné odovzdávanie informácii o klientovi je objektívne, napísané s úctou a rešpektom
- v prítomnosti klienta nerieši svoje súkromné záležitosti
- v prítomnosti klienta nerozpráva o ňom, ako aj o iných klientoch, jedine v prípade pochvaly alebo pozitívnych zážitkov
- nepoužívajú sa v komunikácii s klientom hanlivé slová a pomenovania ako „ležiak“, „dement“, „cigán“ a pod.
- ochraňuje klienta pred neetickým a nezákonným konaním iného zamestnanca
- klientovi neoznamuje žiadne informácie o ďalšom zamestnancovi a nerieši s ním svoje pracovné a osobné problémy

Zásady správania medzi spolupracovníkmi

- je tímovým hráčom pracovného kolektívu
- dodržiava zásady spoločenskej etiky bez prejavov nadradenosti
- rešpektuje znalosti a skúsenosti svojich spolupracovníkov
- je tolerantný, objektívny, aktívne počúva
- udržiava a posilňuje pracovné ciele
- rešpektuje súkromie kolegov
- pred klientom nerieši problémy osobného, profesijného a prevádzkového charakteru
- buduje pracovné vzťahy na pozitívnych základoch
- v prípade nedorozumenia vie urobiť prvý krok, čo je najúčinnější cesta ako podať pomocnú ruku, vyriešiť problém a nepripustiť, aby problém nadobudol obrovský rozmer
- nepodľahne falošnému pocitu kolegiality, ak je svedkom neodbornosti kolegu, jeho nesprávneho, nespravodlivého správania, diskriminácie, či iného neetického správania sa voči klientom alebo kolegom
- v prípade ak je svedkom neetického alebo neodborného správania sa svojich kolegov považuje si za povinnosť upozorniť vedenie zariadenia na porušenie etického kódexu
- kritiku vyjadruje na vhodnom mieste a vhodným spôsobom
- netoleruje predsudky voči iným zamestnancom
- rešpektuje rozdielne etnické, kultúrne, spoločenské, pracovné postavenie, farbu pleti, rasu, pohlavie a pôvod
- rešpektuje rozdiely v názoroch a prístupoch; kritické pripomienky môže vyjadriť na vhodnom mieste vhodným spôsobom; najprv komunikuje s dotýčným kolegom a

následne môže informovať nadriadených alebo ostatných kolegov na pracovnej porade

Zásady vedúcich zamestnancov vo vzťahu k podriadeným

- zabezpečujú ochranu zamestnancov pred mobbingom, bossingom, fyzickým násilím, diskrimináciou, narušením osobnej slobody, osobných údajov a na zachovanie ľudskej dôstojnosti, bez ohľadu na pracovné zaradenie, funkciu, vzdelanie, vek, zdravotný stav, pohlavie, vierovyznanie, farbu pleti, politickú príslušnosť
- vytvárajú dobrú pracovnú klímu a zabezpečujú riadenie rizík v zariadení
- bezodkladne a konštruktívne riešia vzniknuté konflikty uplatňovaním dialógu za účasti všetkých zainteresovaných zamestnancov
- sú vzorom pre ostatných zamestnancov v správaní, konaní a prístupe k pracovným povinnostiam
- upevňujú dobré vzťahy medzi zamestnancami a podporujú komunikáciu a spoluprácu medzi úsekmi
- v prípade nespokojnosti s plnením pracovných úloh hodnotia zamestnanca individuálne, v prípade pozitívne plnených pracovných úloh, chvália zamestnanca verejne
- motivujú výkon zamestnancov
- sú otvorení voči pripomienkam zamestnancov

Zásady správania voči rodine klienta a verejnosti

- zamestnanec svojim vystupovaním a aktivitami šíri dobré meno zariadenia a podporuje osvetu o živote ľudí so znevýhodnením
- ku konzultáciám so zákonným zástupcom (alebo opatrovníkom) pristupuje profesionálne – nekonzultuje na chodbe
- poskytuje pravdivé, zrozumiteľné a včasné informácie v zmysle svojich kompetencií
- neprijíma finančné a hodnotné dary, s výnimkou darov poskytnutých na základe platnej zmluvy
- na verejnosti vystupuje zdvorilo a s úctou, vie obhájiť svoj prácu

Zásady vo vzťahu k povolaniu a odbornosti

- zamestnanec dbá na udržanie a zvyšovanie prestíže svojho povolania
- zamestnanec sa snaží o udržanie a zvyšovanie odbornej úrovne poskytovania sociálnej služby a uplatňovanie nových prístupov a metód
- zamestnanec je zodpovedný za svoje sústavné celoživotné vzdelávanie
- zamestnanec tímovo spolupracuje v záujme cieľov zariadenia

Článok 4 Spoločné ustanovenia

1. Každý zamestnanec ZSS HARMONIA je preukázateľne oboznámený s týmto etickým kódexom a je povinný dodržiavať jeho ustanovenia.
2. Podnet na porušenie etického kódexu môže dať každá z dotknutých strán, t.j. zamestnanec, klient, zákonný zástupca, ústne alebo písomne vedeniu ZSS HARMONIA.

3. Vedenie ZSS HARMONIA týmto vyhlasuje, že proti zamestnancovi, ktorý podá podnet na porušenie etického kódexu nebudú vyvolené žiadne sankcie a nebude nijakým spôsobom znevýhodnený.
4. Porušenie etického kódexu sa nebude tolerovať a bude dôsledne postihované, podľa závažnosti porušenia môže mať za následok aj vyvolenie disciplinárnych a pracovných opatrení v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
5. Za účelom riešenia podnetov na porušenie etického kódexu bude riaditeľom ZSS HARMONIA zriadená etická komisia, ako jeho poradný orgán. Počet členov v komisii musí byť nepárny.

Článok 5 **Záverečné ustanovenie**

Kódex nadobúda účinnosť 01.01.2016.

V Strážskom dňa 28. 12. 2015

.....
Ing. Dunajová Mária
riaditeľka ZSS
HARMONIA Strážske