

MESTSKÁ ČASŤ KOŠICE – JUH

Etický kódex zamestnanca Mestskej časti Košice – Juh

Etický kódex zamestnanca Mestskej časti Košice – Juh

Preambula

Účelom Etického kódexu zamestnancov Mestskej časti Košice - Juh (ďalej len „kódex“) je vymedziť a podporovať žiaduce štandardy správania sa zamestnancov mestskej časti (ďalej len „zamestnanec“) vo vzťahu k verejnosti a spolupracovníkom a zároveň informovať verejnosť o tom, aké správanie je oprávnené od zamestnancov očakávať.

Zmyslom tohto kódexu je vytvárať, udržiavať a prehĺbovať dôveru verejnosti vo výkon samosprávy.

Zamestnanec má záujem na spravodlivom a efektívnom výkone samosprávy prostredníctvom riadneho plnenia si zverených úloh a zvyšovania si odborných znalostí.

Článok 1 Základné ustanovenie

(1) Kódex je záväznou normou správania sa pri výkone práce vo verejnom záujme, pričom konkretizuje práva a povinnosti zamestnanca.

(2) Pod pojmom zamestnanec sa rozumie fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom alebo obdobnom pracovnom vzťahu k zamestnávateľovi.

(3) Kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov.

Článok 2 Základné princípy správania sa zamestnanca

(1) Zamestnanec vykonáva svoje úlohy vyplývajúce z jeho pracovného zaradenia v súlade s Ústavou SR, zákonmi, ostatnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, organizačným a pracovným poriadkom Mestskej časti Košice - Juh a ustanoveniami tohto kódexu.

(2) Zamestnanec je pri plnení svojich úloh otvorený a prístupný verejnosti, postupuje nestranne a transparentne. Rozhoduje na základe riadne a objektívne zisteného skutkového stavu veci, pričom dôsledne dbá na rovnosť účastníkov tak, aby nedochádzalo k ujme na ich právach a oprávnených záujmoch a vyhýba sa konaniu, ktoré by mohlo ohroziť dôveru verejnosti v nestrannosť a objektivitu rozhodovania.

(3) Zamestnanec je povinný konať v súlade s cieľmi a úlohami zamestnávateľa, pričom sa nesmie dať ovplyvniť zámermi iných osôb.

(4) Zamestnanec zodpovedá za svoje konanie a rozhodnutia zamestnávateľovi a je pripravený podrobiť sa kontrole a strpieť nevyhnutne potrebné preskúmanie jeho postupu konania.

(5) Zamestnanec je povinný plniť svoje úlohy čestne, svedomito a zodpovedne, v dobrej viere a v zhode s poslaním Mestskej časti Košice - Juh. Voči verejnosti vystupuje zdvorilo a s

úctou, nie je však povinný znášať vulgárne prejavy a urážky a rokovať s osobami, ktoré nedodržiavajú základné pravidlá slušného správania.

(6) Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám na majetku a zariadeniach Mestskej časti Košice - Juh. Tieto je povinný využívať efektívne a hospodárne a nezneužívať ich na dosiahnutie osobného prospechu.

(7) Zamestnanec plní úlohy vyplývajúce z jeho pracovného zaradenia osobne, zodpovedne, udržiava vysokú mieru svojej pracovnej aktivity pričom sa usiluje o zjednodušenie procesných postupov a urýchlenie vybavovania pracovných povinností. Výkon práce vo verejnom záujme vykonáva na vysokej odbornej úrovni, ktorú si prehľbuje sústavným vzdelávaním.

(8) Postoje a konanie zamestnanca musia byť politicky nezávislé. Postoje v práci nesmú odrážať jeho politickú príslušnosť alebo sympatiu k politickej strane.

(9) Konfliktné situácie s občanmi a klientmi úradu rieši v spolupráci so svojim priamym nadriadeným.

(10) Vedúci zamestnanec nezneužíva právomoc nadriadeného voči podriadeným a okrem toho je:

- (a) vzorom správania, prístupov a konania pre spolupracovníkov,
- (b) podporuje rozvoj schopností svojich spolupracovníkov,
- (c) je otvorený pripomienkam a návrhom spolupracovníkov.

(11) Zamestnanec sa vyvaruje konania, ktoré by mohlo byť považované za mobbing (psychické, dlhodobé ubližovanie, ponižovanie a stresovanie zamestnanca zo strany iných zamestnancov - spolupracovníkov), prípadne bossing (druh psychického teroru, ktorý vykonáva vedúci zamestnanec voči podriadeným), ako aj ďalších negatívnych komunikačných aktov ako je šikana (príkoria jedného alebo viacerých zamestnancov voči určitému zamestnancovi), staffing (útoky zamestnancov na vedúcich zamestnancov) s cieľom ich zničiť alebo znemožniť a harašment (sexuálne obťažovanie).

(12) Zamestnanec sa správa primerane svojmu postaveniu zamestnanca a reprezentanta Mestskej časti Košice - Juh. Na verejnosti, na rôznych rokovaníach ako aj na zasadnutiach miestneho zastupiteľstva vystupuje kultivovane a so znalosťou vecí. Prispieva k budovaniu korektných vzťahov s ostatnými orgánmi územnej samosprávy, štátnej správy, s predstaviteľmi podnikateľského sektora a zástupcami organizácií tretieho sektora.

(13) Zamestnanec prichádza na pracovisko upravený tak, aby svojím výzorom a oblečením náležite reprezentoval svojho zamestnávateľa.

(14) Vedúci zamestnanec je povinný počas trvania zamestnaneckého pomeru deklarovať svoje majetkové pomery v zmysle zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme.

Článok 3

Konflikt záujmov

(1) Zamestnanec koná vždy vo verejnom záujme. Nepripustí, aby došlo ku konfliktu jeho skupinových či osobných (súkromných) záujmov s jeho postavením zamestnanca samosprávy. Jeho povinnosťou je vyhnúť sa takémuto konfliktu a zároveň predchádzať situáciám, ktoré môžu vyvolať podozrenie z konfliktu záujmov.

(2) Zamestnanec sa nezúčastňuje na žiadnej činnosti nezlučiteľnej s riadnym výkonom jeho pracovných povinností alebo činnostiach takýto výkon obmedzujúcich, spočívajúcich v takej politickej alebo inej verejnej angažovanosti, ktorá by narúšala dôveru verejnosti v nestranný výkon povinností vo verejnom záujme.

(3) Zamestnanec je povinný ihneď oznámiť svojmu nadriadenému akýkoľvek skutočný alebo možný konflikt záujmov.

Článok 4

Dary, zákaz korupcie a iné výhody

(1) Zamestnanec nevyžaduje ani neprijíma finančné ani iné výhody, ktoré by mohli mať vplyv na jeho rozhodovanie a profesionálny prístup vo veci. Zároveň nenavádza ani tretie osoby na poskytovanie darov, ktoré by mohli vplývať na riadne plnenie pracovných povinností zamestnanca.

(2) Finančný alebo nefinančný dar, ktorý zamestnanec preberie v mene zamestnávateľa v rámci oficiálnej pracovnej návštevy, konferencie alebo na inom kultúrnom, spoločenskom a športovom podujatí, ak to nie je reklamný predmet, kniha alebo iný malý spomienkový predmet, je povinný bez zbytočného odkladu nahlásiť starostovi.

(3) Dar, ktorý zamestnanec získa v súlade s bežnými spoločenskými zvykmi (ako napr. k meninám, narodeninám, svadbe a pod.) alebo dar ako prejav uznania za vykonanú prácu (profesijný úspech, odchod do dôchodku), nie je darom podliehajúcim oznámeniu.

(4) Zamestnanec je povinný i v súkromnom živote vyhnúť sa takému správaniu a činnostiam, ktoré by mohli znížiť dôveru verejnosti v nestranný výkon samosprávy.

Článok 5

Zneužitie pracovného postavenia

(1) Zamestnanec počas výkonu práce vo verejnom záujme a ani po jeho skončení nesmie zneužiť výhody plynúce z pracovného postavenia, ani informácie získané pri plnení úloh na získanie akéhokoľvek majetkového, či iného prospechu pre seba, v prospech blízkych osôb, alebo iných fyzických alebo právnických osôb.

(2) Zamestnanec si neprivlastní pre vlastnú potrebu a prospech žiadne zdroje, majetok, či finančné prostriedky Mestskej časti Košice - Juh a vedome neprispeje k tomu, aby to urobil niekto iný.

(3) Zamestnanec s cieľom vlastného alebo cudzieho prospechu a na škodu Mestskej časti Košice - Juh nevykoná ani nepripustí vykonanie neoprávneného zásahu do účtovnej, výkazovej, informačnej dokumentácie Mestskej časti Košice - Juh, alebo do informačného

systemu Mestskej časti Košice - Juh, ani s týmto cieľom nevedie vedome do omylu iných zamestnancov, alebo kontrolné orgány zamlčaním informácie alebo poskytnutím nepravdivej informácie.

(4) Zamestnanec nezneužije svoje prístupové právo do priestorov, alebo informačného systému Mestskej časti Košice - Juh, ani prístupové právo spolupracovníkov na vykonávanie aktivít, ktoré sú v rozpore s jeho pracovnou náplňou a vnútornými predpismi.

(5) Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri plnení svojich úloh a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, pričom táto povinnosť trvá i po skončení pracovného pomeru. To neplatí, ak ho tejto povinnosti zbavil štatutárny orgán, alebo ním poverená osoba.

Článok 6

Riešenie porušenia etického kódexu

(1) Jednotlivé ustanovenia kódexu majú záväzný charakter pre každého zamestnanca. Konanie v rozpore s jednotlivými ustanoveniami kódexu je kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny so všetkými dôsledkami v zmysle platných predpisov.

(2) Za menej závažné porušenie kódexu zamestnancom sa považuje najmä nevhodné a vulgárne správanie voči ostatným zamestnancom alebo voči občanom a klientom.

(3) Za závažné porušenie kódexu sa považuje najmä:

- (a) prijímanie darov alebo iných výhod v súvislosti s výkonom práce vo verejnom záujme zamestnanca s výnimkou darov alebo iných výhod poskytovaných zamestnávateľom,
- (b) zneužívanie majetku Mestskej časti Košice – Juh na vlastné obohatenie,
- (c) správanie zamestnanca, ktoré sa dá posudzovať podľa Čl. 2 bodu 11,
- (d) konanie zamestnanca pod vplyvom alkoholu a iných omamných a návykových látok.

(4) Uvedené porušenia kódexu nenahrádzajú porušenia pracovnej disciplíny v zmysle ustanovení Zákonníka práce a pracovného poriadku.

Článok 7

Záverečné ustanovenia

(1) Kódex nadobúda platnosť dňom podpísania starostom Mestskej časti Košice – Juh a účinnosť dňom 1.3.2015.

(2) Kontrolu dodržiavania kódexu zamestnancami MČ Košice – Juh, vykonáva priamy nadriadený zamestnanec.

(3) Tento kódex je zverejnený na úradnej tabuli a na webovom sídle Mestskej časti Košice – Juh: www.kosicejuh.sk.

V Košiciach, dňa 16.2.2015

JUDr. Jaroslav Hlinka
starosta