

## R-MOSTY , zapsaný spolek

Blahoslavova 4 / Praha 3 / kancelar@r-mosty.cz / www.r-mosty.cz  
IČO:67776779 / TEL.:222 581 241

**ETICKÝ KODEX** spolku R-Mosty platný pro všechny jeho zaměstnance a pracovníky, členy i dobrovolníky (dále jen souhrnně „zaměstnance“)

Svým podpisem potvrzuji přečtení tohoto textu a zavazuji se k jeho dodržování, případně k činění takových kroků, abych jeho dodržování podporoval/a.

### **Dodržování práva**

Zaměstnanec organizace dodržuje zákony České republiky. Mimo pracovní dobu pak dodržuje tyto zákony rovněž a v případě porušení některého zákona prokázaným trestným činem, který by se zejména týkal násilí na druhých osobách nebo jiného závažného trestného činu s vysokým stupněm společenské nebezpečnosti, bude toto jednání považováno za porušení tohoto kodexu a povede k případnému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo vyloučení ze členů spolku.

### **Jednání navenek**

Zaměstnanec v pracovní době reprezentuje organizaci vždy svým jednáním a komunikací. Proto jej tento kodex zavazuje k tomu, aby vždy jednal způsobem, který bude okolím považován za profesionální, slušný, asertivní a srozumitelný. Zaměstnanec spolupracujícím subjektům ani klientům neprezentuje své osobní názory a stanoviska, liší-li se od stanovisek a postojů organizace uvedených v interních manuálech a ostatních standardech. Při oslovení ze strany úřadů či dalších organizací nebo jednotlivců vždy zhodnotí, zda je kompetentní věc komentovat či řešit nebo zda je nutné odkázat věc na nadřízeného pracovníka. Při kontaktu s médii odkazuje na ředitele organizace vždy a bez jeho svolení médiím informace neposkytuje.

O klientech soc. služeb organizace nehovoří bez jasného zplnomocnění nikdy s třetí osobou, neposkytuje o nich informace po telefonu ani elektronicky, není-li dostatečně jasné zplnomocnění a identita třetí strany.

Zaměstnanec zejména při jednání s klienty neprezentuje aktivně své politické či náboženské názory a přesvědčení. Svoboda soukromého vyznání a přesvědčení zůstává na půdě organizace samozřejmě zachována.

### **Komunikace a služba klientům**

- Uživatel sociální služby organizace je vždy zejména klientem organizace. Přes jakkoliv vnější odlišné okolnosti od tohoto pojmu známého např. z komerční sféry, zůstává stejným klientem v základních parametrech:
- 1) Zaměstnanec klientovi poskytuje službu, a to ve smluvně definovaných zakázkách

- 2) Klient za tuto službu zaměstnanci platí, byť zprostředkovaně skrze dotační a grantový systém na podporu sociálních služeb a zaměstnanec si proto klienta váží mj. jako svého zákazníka.
- Klient služby nemá k zaměstnancům osobně žádné povinnosti ani závazky. Tyto vycházejí pouze ze smluvních vztahů se službou, jejíž je zaměstnanec reprezentantem. Zaměstnanec takové závazky sám nevytváří.
- Klient je pro zaměstnance VŽDY partnerem, kterého obsluhuje podle svých schopností a dovedností. Proto jej ani nekárá, netrestá, ani neponižuje, ani nechválí, ani ho nijak jinak nestaví do emočně a komunikačně nesymetrických pozic. Emoční podpora jako řízený nástroj terapeutické práce je ve vhodných případech vítána. Zaměstnanec se nesmí nechat vlastní prožitou zkušeností ani klienty vmanipulovat do role dominantního charakteru (kontrolora, nadřízeného, zachránce, rodiče..) ani familiárního nebo submisivního charakteru (kamarád, oběť, spiklenec). Zaměstnanec se chová ke klientovi vždy tak, aby zůstala zachována důstojnost jeho i klienta jako dvou dospělých osob na partnerské bázi.
- Zaměstnanec si je vědom, že klient sociální služby může být osobou ve výrazné sociální, ekonomické či psychické krizi nebo v nepříznivém stavu a je na tuto možnost připraven. Chování klienta, pokud nezasahuje do osobní a intimní zóny zaměstnance, ideálně nemá být spouštěčem emocí zaměstnance.
- Zaměstnanec neudrzuje s klienty služby styky mimo rámec své pracovní role, a pokud se do takové situace dostane, upozorní na to nadřízeného zaměstnance, aby se zamezilo střetu zájmů, či porušení mlčenlivosti a dalších bodů standardizace služeb organizace
- Zaměstnanec jedná VŽDY pro blaho klienta. Pokud hrozí rozpor mezi tímto bodem a jinými etickými normami (např. ohrožené svěřené dítě klienta nebo prokazatelně trestní jednání klienta) musí na tento střet klienta upozornit, aby ten mohl svoje jednání upravit nebo službu ukončit.

## Loajalita k organizaci

Zaměstnanec zachovává mimo svůj pracovní tým mlčenlivost nejen o klientech (jejich kauzách, osobních údajích, okolnostech případů) ale také o vnitřních procesech a událostech v organizaci, pokud jsou mimo rámec obecné povinnosti poskytovat údaje o službách organizace a u sociálních pracovníků také mimo rámec obecného odborného poradenství. Tato mlčenlivost platí i mimo pracovní dobu zaměstnance. V případě nejistoty o možnosti informovat třetí osoby a instituce o vnitroorganizačních záležitostech se zaměstnanec o souhlas obrací na ředitele organizace.

Zaměstnanec nepoškozuje organizaci ani její klienty šířením negativních/citlivých informací, pomluv ani jinak neohrožuje dobré jméno organizace.

Zaměstnanec dobře zachází a hospodáří s majetkem organizace, bez vědomí a souhlasu nadřízeného pracovníka jej nevyužívá trvale ani dočasně k soukromým účelům.

Zaměstnanec je si rovněž vědom, že pracovní doba a jeho činnost se má vždy týkat práce pro organizaci. Jakákoliv souvislá činnost pro jinou organizaci nebo jiné osoby, která je prováděna opakovaně, bez vědomí a souhlasu nadřízeného zaměstnance - a to vždy a pro každý jednotlivý případ – bude považována za hrubé porušení kodexu i pracovní kázně podle zákonných předpisů.

Zaměstnanci zejména ti, kteří jsou v přímé práci s klienty, mají právo na rozumnou dobu

relaxace během výkonu práce. Tato by neměla překročit 15% denní pracovní doby u zaměstnanců v přímé práci a 10% u ostatních zaměstnanců. Zaměstnanec si uvědomuje, že jako osoba pobírající za svůj výkon mzdu zejména z veřejných prostředků, má povinnost trávit pracovní dobu účelně a efektivně v souladu s náplní práce a standardy organizace vč. tohoto kodexu a pokud tak nečiní, bude to považováno za porušení pracovní kázně.

## Profesionalita

Zaměstnanec svou práci provádí zásadně na základě vystudovaných nebo jinak odborně získaných znalostí a současně na základě pro sebe relevantních standardů organizace a manuálů, a je-li v přímé práci s klienty sociálních služeb pak také dle zákona 108/2006 Sb. Náplň práce je dána dokumenty k pracovní pozici a příkazy nadřízeného zaměstnance. Zaměstnanec neposiluje závislost klienta na službě ani na své osobě, nedává rady, které jsou v rozporu s obecně uznávanými metodikami v oboru sociální práce a dalších relevantních činností organizace. Zaměstnanec usiluje o maximální kompetentnost klienta a poskytuje jen takovou podporu, která je nutná pro splnění klientovi zakázky. Zaměstnanci v přímé péči jsou si vědomi, že jako profesionálové v pomáhající profesi jsou vystaveni zvýšenému riziku psychické, zejména emoční stability a dbají proto na vlastní psychohygienu, ochranu proti stavu vyhoření a dostatečný psychický odpočinek tak, aby nebylo ohroženo jejich zdraví ani kvalita jejich práce. Zaměstnavatel (organizace R-Mosty) pak deklaruje, že potřebu odpočinku a psychohygieny zaměstnanců respektuje a podporuje hrazením odborných supervizí a dalších forem vyrovnávání náročnosti jejich pomáhající profese.

## Přijímání darů

Organizace prostřednictvím svých statutárních zástupců i zaměstnanců přijímá jen takové dary, které mohou přímo sloužit k podpoře veřejně prospěšné nebo hospodářské činnosti organizace. Dárci mohou být právnické i fyzické osoby. U právnických osob je podmínkou, aby dárce nebyl osobou, která veřejně propaguje myšlenky, jenž jsou v rozporu s tímto etickým kodexem. Zejména pak propagující myšlenky rasismu, nenávisti a nerovnosti na základě náboženství, sexuální orientace, majetku nebo pohlaví. Dále osoby získávající finanční prostředky z nezákonného jednání, lichvy nebo osoby, které své dary organizaci podmiňují recipročně přímým prospěchem politickým nebo ekonomickým.

U fyzických osob platí totéž s rozšířením o okruh osob, které jsou nebo byly klienty organizace a dar organizaci by zhoršil jejich ekonomickou situaci nebo dávají dar tak, aby získaly neoprávněné výhody.

Finanční dar přímo organizaci lze přijmout vždy pouze na základě darovací smlouvy, od bývalých nebo současných klientů vždy až po konzultaci se statutárním nebo zplnomocněným zástupcem organizace, který u sporných případů rozhoduje o přijetí či odmítnutí daru. Důvodem pro odmítnutí může být zejména: potenciální výrazné zhoršení ekonomické situace dárce, aktuální nepříznivý psychický stav dárce, který omezuje jeho způsobilost k uvážlivému jednání, předchozí jednání dárce poškozující organizaci nebo její zaměstnance.

Dar od klientů nebo bývalých klientů sociálních služeb organizace lze přijmout pouze ve

věcné podobě a symbolické hodnotě (do 200 Kč) v případě přijetí daru zaměstnancem, a to vždy až po ukončení smluvního stavu nebo řešené kauzy, kdy by odmítnutí daru mohlo dárce urazit a způsobit tak jeho újmu. Takový dar je pak přijat jménem celé organizace.

V Praze dne 3.2.2015

Jakub Čihák, ředitel

Svým podpisem stvrzuji, že budu dodržovat tento kodex, souhlasím s jeho obsahem a jsem si vědom, že jeho porušení může mít za následek ukončení pracovního poměru či členství ve spolku R-Mosty. Elektronická podoba kodexu je k dispozici na webu společnosti [www.r-mosty.cz](http://www.r-mosty.cz)  
Četl/a a zavazuje se dodržovat:

Jméno

Datum

Podpis

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



**R - Mosty , z. s.**  
Sociální služby a vzdělávání od roku 1992

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....