



Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Úřad Regionální rady regionu soudržnosti Moravskoslezsko

ETICKÝ KODEX: MŮJ A NÁŠ ZÁKLAD PRO PRÁCI A SPOLUPRÁCI

Etika je slovo, slušnost je čin.

M.Fischel



Investice do vaší budoucnosti

Evropská unie

PODPOROVÁNO Z EVROPSKÉHO FONDU
PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ





Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Úřad Regionální rady regionu soudržnosti Moravskoslezsko

1. Úvod

Etický kodex zaměstnanců stanoví pravidla, která vycházejí ze sdílených hodnot a kultury organizace. Jejich uplatňováním chceme přispět k rozvoji důvěry klientů a partnerů při realizaci našeho poslání a vize.

2. Poslání úřadu

NAŠÍ PROFESIONÁLNÍ SLUŽBOU PŘISPÍVÁME K EVROPSKÉ SOUDRŽNOSTI
A DYNAMICKÉMU ROZVOJI REGIONU MORAVSKOSLEZSKO.

3. Hodnoty úřadu

HRAJEME FÉR A V TÝMU

- Ctíme principy fair-play.
- Poctivě děláme svou práci.
- Věříme v sílu týmu a jeho schopnost dosáhnout synergických výsledků. Zároveň věříme v individualitu jedinců, respektujeme a vážíme si odlišností a navzájem od sebe žádáme individuální výkonnost.

VSTRÍCNĚ A OCHOTNĚ

- Přistupujeme ke klientům způsobem: „Vítejte. Jak Vám můžeme pomoci?“ A skutečně jsme jim nápomocni.
- Kdyby nebylo klientů, neexistovala by ani naše organizace.

JEDNODUŠE

- Nic zbytečně nekomplikujeme.

MODERNĚ S DOBOU

- Hledáme a nalézáme moderní a efektivní cesty řešení, které ulehčují práci nejen nám, ale především našim zákazníkům a partnerům.

SPOLEČNĚ S VÁMI

- Chápeme svou roli tak, že jsme součástí celku. Aktivně nabízíme partnerství jako preferovanou formu spolupráce a aktivně se partnerství účastníme.



4. Etický kodex v reálném životě zaměstnance

Jaké chování tedy etické je a jaké není? Rozeznat nám to pomohou následující otázky:

- „Zatajil/a bych toto jednání/čin před svou rodinou, svým nadřízeným nebo médií?“
- „Snažím se přesvědčit sám sebe, že konám správně?“
- „Poškodí mé rozhodnutí úřad?“
- „Budu jediný/á, kdo tím něco získá?“

Pokud na kteroukoliv otázku odpovíte „ANO“, čin, který se chystáte vykonat, pravděpodobně poruší tento etický kodex. **Vyhňte se tomu!** Nebo požádejte o radu svého nadřízeného.

5. Oblasti výskytu neetického chování

Stanovili jsme si oblasti, které považujeme z hlediska možného výskytu neetického chování za rizikovější. V rámci usnadnění pochopení jednotlivých etických zásad uvádíme příklad problematické situace s možností jejího řešení a popis standardního přístupu při realizaci definovaných etických zásad.

OBLAST A) Informační otevřenost

Standardní přístup

Zaměstnanec poskytuje pokud možno co nejúplnější informace v souladu s právními předpisy a volí nejvhodnější způsob uveřejňování informací. Při poskytování informací dodržuje nediskriminační, transparentní a rovný přístup vůči všem. Zachovává mlčenlivost o pracovních záležitostech, o osobních údajích jiných osob nebo o utajovaných skutečnostech v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy, pokud není této povinnosti zproštěn.

Modelová situace

Před schválením projektu k financování mne žadatel o dotaci požádal o sdělení, jak dopadlo hodnocení jeho projektu.

Popis žádoucí reakce

Sdělím žadateli, že tuto informaci mu mohu podat po schválení projektu k financování, resp. se ji může dozvědět po schválení na našich webových stránkách.

OBLAST B) Střet zájmů

Standardní přístup

Zaměstnanec se zdrží takového jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmu Regionální rady s jeho soukromým zájmem. Soukromým zájmem je míněna jakákoliv výhoda pro něj, pro členy jeho rodiny, jeho blízké nebo příbuzné a nebo jiné fyzické a právnické osoby, s nimiž má nebo měl osobní, pracovní, obchodní, nebo politické styky. Při rozhodování o požadavcích nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám.



Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.

Za střet zájmů se považuje především situace, kdy:

- zaměstnanec je předkladatelem či zpracovatelem projektu;
- zaměstnanec se na zpracování projektu podílí;
- zaměstnanec pojí s předkladatelem či zpracovatelem blízký vztah rodinný, citový, ekonomický či politický;
- zaměstnanec má jiný soukromý zájem na projektu.

V případě střetu zájmů, resp. vyvíjení nátlaku na zaměstnance, zaměstnanec o této skutečnosti pravdivě a úplně informuje svého nadřízeného, a to před projednáváním věci, která zakládá střet zájmů. Nadřízený rozhodne, zda existuje důvod pro vyloučení zaměstnance z projednávání a rozhodování v dané záležitosti.

Modelová situace

Mám provést kontrolu žádosti o platbu u projektu, jehož příjemcem je škola, kterou vede můj příbuzný.

Popis žádoucí reakce

O situaci informuji svého nadřízeného před započítáním kontroly a požádám jej o přeřazení na jinou kontrolní akci.

OBLAST C) Dary a výhody

Standardní přístup

Zaměstnanec za výkon své práce nepřijímá žádné pozornosti nebo výhody, které by mohly případně ovlivnit jeho rozhodování nebo narušit nestranný přístup k pracovním úkolům.

Zaměstnanec nepřijímá od osob, které mají s Regionální radou klientský/zákaznický vztah nebo které o tento vztah s Regionální radou usilují, ani od jejich konkurentů, žádné výhody, platby nebo služby pro sebe nebo své příbuzné. Zaměstnanec se přímo, ani nepřímo nezapojuje do žádné činnosti, která by mohla být vykládána jako požadování či přijímání úplatků či výhod za účelem vlastního prospěchu.

V případě, že zaměstnanec přijme dar, který neovlivňuje jeho rozhodování nebo nestranný přístup při plnění pracovních úkolů (např. po ukončení dodavatelsko-odběratelského vztahu), projedná s nadřízeným případné rozdělení nebo předání daru na sekretariát.

Informace získané při výkonu své práce zaměstnanec nevyužívá k získání osobního prospěchu. Nezneužívá svého postavení k ovlivnění žádné osoby pro svůj osobní zájem. Zaměstnanec je povinen vyhnout se konfliktu zájmů a v případě jeho vzniku neprodleně uvědomit svého nadřízeného.



Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Úřad Regionální rady regionu soudržnosti Moravskoslezsko

Přijetí reklamních a propagačních materiálů ve smyslu zákona o daních z příjmu, jakož i darů od orgánů a organizací veřejné správy není považováno za porušení tohoto etického kodexu.

Zaměstnanec si pro svou vlastní potřebu nepřivlastňuje žádné finanční prostředky, zdroje nebo majetek Regionální rady či veřejnosti a vědomě nepřispívá k tomu, aby tak činil někdo jiný.

Modelová situace A)

Dodavatel služeb Regionální rady doručil vstupenky či permanentky na kulturní/sportovní/ společenské akce.

Popis žádoucí reakce

Po projednání s nadřízeným se vstupenky předají na sekretariát. Asistentka nabídne vstupenky zaměstnancům (např. e-mailem nebo přes intranet).

Modelová situace B)

Příjemce dotace nabídne zaměstnanci, který kontroluje průběh realizace projektu, úhradu oběda, nákup nebo službu za zvýhodněnou cenu.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanec odmítne přijetí výhod.

OBLAST D) Neovlivnitelnost

Standardní přístup

Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně a v procesu rozhodování věnuje pozornost odborným stanoviskům, výkladům a metodice. Při rozhodování o požadavcích nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Veškerá jednání musí být ze strany zaměstnance vedena slušně a nestranně. V případě, že se zaměstnanec dostane do situace, kdy je na něj vyvíjen nátlak, uvědomí o situaci okamžitě svého nadřízeného. Tlak ze strany nadřízeného oznamuje zaměstnanec vyššímu stupni řízení.

Modelová situace

Zaměstnanec je vystaven hrozbám/tlaku/prosbám, aby ve prospěch některého z klientů obešel nebo porušil vnitřní předpisy.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanec jednání vždy odmítne a informuje nadřízeného. V případě, že je k porušení nucen pokynem nadřízeného, o situaci informuje vyšší stupeň řízení.



Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Úřad Regionální rady regionu soudržnosti Moravskoslezsko

OBLAST E) **Vztahy na pracovišti**

Standardní přístup

Každý zaměstnanec usiluje o vytváření atmosféry spolupráce a důvěry na pracovišti i v pracovních týmech. Případné spory na pracovišti řeší věcně, kultivovaně a otevřeně s přímým nadřízeným a jeho rozhodnutí respektuje.

Manažeři (vedoucí pracovníci) jsou příkladem při plnění pracovních povinností zaměstnancům. Uplatňují vůči zaměstnancům rovný přístup. Kládou důraz na hodnocení zaměstnance dle odvedené práce a umožňují zaměstnancům další vzdělávání v zájmu efektivní práce. Dbají na pracovní využití všech podřízených pracovníků a na jejich plnoprávné začlenění do kolektivu a nestrpí na pracovišti snahu o “znerovnoprávnění” kteréhokoliv podřízeného pracovníka.

Modelová situace

Zaměstnanci se při projednávání pracovních záležitostí dostanou do sporu, na jehož řešení se nedokáží dohodnout.

Popis žádoucí reakce

Zaměstnanci požádají vedoucího pracovníka, aby rozhodl o řešení této záležitosti. Rozhodnutí vedoucího respektují.

OBLAST F) **Odpovědnost za dobré jméno úřadu**

Standardní přístup

Zaměstnanec se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, které by poškozovaly dobré jméno úřadu. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti zaměstnance.

Zaměstnanec se vyhýbá i v osobním životě takovému chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru v nestrannost a spravedlnost úřadu nebo které by mohlo zavdat příčinu k různým formám nátlaku na zaměstnance ze strany jiných osob.

Modelová situace

Zaměstnanec se nevhodně chová na akci, kde společně s kolegou reprezentují Regionální radu.

Popis žádoucí reakce

Kolega požádá zaměstnance, který poškozuje dobré jméno úřadu, o jeho odchod z akce a řídí reprezentaci úřadu dále sám.



Regionální rada regionu soudržnosti Moravskoslezsko
Úřad Regionální rady regionu soudržnosti Moravskoslezsko

6. Rady a informace

- Etický kodex je součástí vnitřních předpisů úřadu a je pro zaměstnance Regionální rady závazný.
- Organizace bude dodržování tohoto kodexu sledovat v rámci interních auditů. V případě podezření na jeho porušování bude provedeno mimořádné šetření za účelem objasnění věci.
- V případě, že má zaměstnanec podezření na porušení etického kodexu jednáním jiného zaměstnance, bezprostředně oznámí tuto skutečnost nadřízenému nebo řediteli úřadu.
- Podezření z porušení ustanovení Etického kodexu na základě podnětu zaměstnance nebo občana prověří skupina sestavená a pověřená ředitelem. Výsledné zjištění projedná vedoucí skupiny s ředitelem.
- Závažnost prokazatelného neplnění či porušení zásad tohoto etického kodexu zaměstnancem posuzuje ředitel a řeší ji v souladu s platnými právními normami a vnitřními předpisy. Porušení kodexu může mít i následky v podobě personálního opatření.
- Zaměstnanec si je vědom, že závažné porušení Etického kodexu může zpochybnit kontrolní mechanismy řídicího orgánu ROP i celý průběh implementace ROP, což může mít za následek například neudělení či pozastavení dotace.