

# FOND NA PODPORU VZDELÁVANIA

## ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA

**Číslo interného predpisu:**

EKO1-2024

**Schvaľuje:**

Ing. arch. Igor Hianik, riaditeľ

**Záväznosť interného predpisu:**

Organizačný poriadok je záväzný pre všetky organizačné zložky Fondu na podporu vzdelávania

**Účinnosť interného predpisu:**

Etický kódex nadobúda účinnosť od 02.01.2024



# ETICKÝ KÓDEX ZAMESTNANCA FONDU NA PODPORU VZDELÁVANIA

## I. ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

### § 1 Predmet úpravy

Etický kódex zakotvuje profesionálne významné požiadavky na osobnosť, postoje a správanie zamestnanca Fondu na podporu vzdelávania (ďalej len "zamestnanec").

### § 2 Vzťah k pracovným povinnostiam

1. Svojim významom požiadavky kódexu určujú celkovú kvalitu plnenia pracovných povinností, čo v podmienkach fondu ovplyvňuje záujmy vysokej hodnoty s cieľom konať vo verejnom záujme. Preto sa požiadavky vyjadrené Etickým kódexom stávajú súčasťou pracovných povinností.
2. Neplnenie požiadaviek Etického kódexu je závažným porušením pracovnej disciplíny (dôvod pre odobratie osobného príplatku na dobu jedného (1) mesiaca).
3. Neplnenie požiadaviek tohto kódexu v ust. § 3 ods.1 písm. d), ods. 2 a ods. 3 písm. a) je porušením pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom (dôvod pre odobratie osobného príplatku na dobu troch (3) mesiacov a riešenie situácie v zmysle Zákonníka práce).
4. Každému zamestnancovi sa poskytuje jeden exemplár plného znenia tohto kódexu. Požiadavky Etického kódexu možno v konkrétnom prípade voči pracovníkovi uplatniť od prvého dňa nasledujúceho po tom, keď text kódexu prevzal.

## II. ČASŤ POŽIADAVKY NA OSOBNOSŤ, POSTOJE A SPRÁVANIE

### § 3 Prehľad požiadaviek

1. **Požiadavky vo vzťahu k vlastnej osobe:**
  - a) sebazdokonaľovanie
  - b) sebazvedľovanie
  - c) sebakontrola
  - d) sebadisciplína

*Podstatné mená uvádzané v celkom texte v mužskom rode sú z dôvodu prehľadnosti, konzistentnosti a vyváženosti textu použité v zmysle generického maskulina a zahŕňajú všetky rody.*

- e) samostatnosť
- 2. Požiadavky vo vzťahu k verejným veciam:**
- a) úcta k demokracii
  - b) oddanosť fondu
  - c) uprednostnenie verejného záujmu
  - d) politická nestrannosť
  - e) reprezentatívnosť
- 3. Požiadavky vo vzťahu k ľuďom:**
- a) korektné správanie
  - b) názorová tolerancia
  - c) uvážlivosť
  - d) kolegialita
  - e) zvládnutie záťažových situácií

## § 4 Výklad požiadaviek

- 1. Sebzdokonaľovanie:**  
Zamestnanec formuje a rozvíja svoje kladné vlastnosti a postoje. Pozorne sleduje aj tie stránky svojej osobnosti, ktoré nie sú žiadúce a zbavuje sa ich.
- 2. Sebavzdelávanie:**  
V oblasti svojej pracovnej pôsobnosti zamestnanec vyhľadáva a nadobúda všetky vedomosti, ktoré sú dostupné a použiteľné. Ak použiteľné poznatky nie sú jemu dostupné, upozorní na túto skutočnosť svojho nadriadeného.
- 3. Sebakontrola:**  
Zamestnanec pozorne a nepretržite sleduje svoje postoje a konanie, všíma si prípadné nedostatky a bezodkladne ich odstraňuje.
- 4. Sebadisciplína:**  
Zamestnanec sám udržiava vysokú mieru svojej pracovnej aktivity. Nepotrebuje v tomto smere usmernenia, výzvy, upozornenia alebo pripomienky. Neprejavuje sa násilnícky, vulgárne a koná s rozvahou.
- 5. Samostatnosť:**  
Vo veciach, v ktorých je zamestnanec kompetentný, koná z vlastného podnetu.
- 6. Úcta k demokracii:**  
V postojoch ku všetkým verejným veciam zamestnanec uplatňuje úctu k princípom demokracie, najmä rešpektuje pravidlá jej fungovania, jej orgány a kompetentné rozhodnutia týchto orgánov.
- 7. Oddanosť fondu:**  
Východiskom postojov zamestnanca je snaha o naplnenie záujmu fondu konať vo

*Podstatné mená uvádzané v celkom texte v mužskom rode sú z dôvodu prehľadnosti, konzistentnosti a vyváženosti textu použité v zmysle generického maskulina a zahŕňajú všetky rody.*

verejnom záujme. Zamestnanec je oddaný poslaniu fondu a verí v jeho napĺňanie. Ani mimo pracoviska nezaujíma postoje, ktoré by mohli tento jeho vzťah spochybniť.

**8. Uprednostnenie verejného záujmu:**

Zamestnanec uprednostňuje verejný záujem pred záujmom osobným alebo skupinovým. Osobný alebo skupinový záujem nesmie ovplyvniť jeho postoje a konanie. V prípade ak sa zamestnanec dostane do morálnej dilemy dvoch verejných záujmov - zaujíma postoj pozitívny k základným cieľom fondu definovaným zákonom.

**9. Politická nestrannosť:**

Postoje a konanie zamestnanca sú politicky dôsledne nezávislé. Postoje v práci nesmú odrážať jeho prípadnú politickú príslušnosť alebo sympatiu. Postoje v súkromí nesmú spochybňovať jeho politickú nezávislosť v pracovných veciach.

**10. Reprezentatívnosť:**

Zamestnanec si uvedomuje význam všetkých jeho postojov a prejavov pre verejnú mienku. Svojím správaním prispieva k vytváraniu a upevňovaniu dobrej povesti fondu najmä tým, že poskytuje kladný osobný príklad v postojoch k verejným veciam.

**11. Korektné správanie:**

Zamestnanec sa správa zdvorilo, prejavuje ochotu a záujem o dorozumenie. Svojím konaním nespôsobuje škodu fondu ani jeho kolektívu. Rešpektuje rozhodnutia a závery z porád. V žiadnom prípade ich svojvoľne nemení. Ak chce zmeniť dohodnutý postup a proces vyvolá stretnutie so všetkými aktérmi, ktorých sa to týka a odprezentuje a obháji si zmenu, ak sa zmena ujme - postupuje podľa novej dohody, záveru z porady. Pravidlo sa uplatňuje vo všetkých smeroch riadenia.

**12. Názorová tolerancia:**

Zamestnanec má právo na svoj vlastný názor, na jeho korektné prejavenie a na jeho obhajovanie. Vlastný názor však neuplatňuje zaujato, so záujmom vyhľadáva iné názory, skúma ich a objektívne ich hodnotí.

**13. Uvážlivosť:**

Reč alebo písomný prejav zamestnanca sú vždy dobre uvážené. Nedochádza k unáhleným alebo povrchným prejavom bez dôkladnej znalosti situácie alebo k prejavom, ktoré nie sú účelné.

**14. Kolegialita:**

14.1. Zamestnanec je ochotný poskytnúť kolegovi radu alebo pomoc, v nevyhnutných prípadoch ho zastúpi, upozorňuje kolegu na všetky pracovne významné informácie, poznatky a skúsenosti.

14.2. Zamestnanec rešpektuje kompetenciu a zodpovednosť kolegu. Má právo uviesť vhodným spôsobom svoj odlišný názor, ale definitívny postoj kompetentného kolegu bezvýhradne rešpektuje.

**15. Zvládnutie záťažových situácií**

15.1. Záťažovou je situácia, ktorá vyžaduje mimoriadne vypätie duševných síl zamestnanca, prípadne ľudí v jeho okolí. Je ňou najmä konflikt, hroziaci konflikt a

*Podstatné mená uvádzané v celkom texte v mužskom rode sú z dôvodu prehľadnosti, konzistentnosti a vyváženosti textu použité v zmysle generického maskulina a zahŕňajú všetky rody.*

nevyhnutnosť dorozumenia v mimoriadnom pracovnom zaťažení.

- 15.2. K záťažovej situácii pracovník zaujíma prístup, v ktorom dôsledne vylúči všetkých osobné, záporne vyznievajúce postoje, sleduje starostlivo podstatu veci, nereaguje na provokačné alebo konfrontačné podnety, skúma motív protichodného názoru, nezaujato sa zaoberá možnosťou vlastného omylu a ak ho zistí, vecne ho prizná, vyhľadáva prvok, na ktorom je možné založiť zhodu názorov, pripustí odlišný (i keď nesprávny) osobný názor, v krajnom prípade usmerní kontakt do vecného konštatovania, že zhoda nie je dosiahnuteľná.

### **III. ČASŤ SPOLOČNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### **§ 5**

1. Posudzovanie plnenia požiadaviek tohto kódexu je súčasťou hodnotenia pracovných výsledkov.
2. Etický kódex nadobúda účinnosť dňom vydania.

V Bratislave dňa 02.01.2024.

Ing. Igor Hianik  
riaditeľ

*Podstatné mená uvádzané v celkom texte v mužskom rode sú z dôvodu prehľadnosti, konzistentnosti a vyváženosti textu použité v zmysle generického maskulina a zahŕňajú všetky rody.*