

Etický kodex zaměstnance OLU Paseka, p.o.

1 Účel

Společným cílem všech zaměstnanců Odborného léčebného ústavu Paseka, p.o. (OLU) je zajistit kvalitní léčebnou a ošetrovatelskou péči v příjemném a bezpečném prostředí pro všechny.

Etický kodex stanovuje morální požadavky na chování všech pracovníků, není právním předpisem, ale je souborem pravidel doplňujících zákonné a jiné právní předpisy.

2 Závaznost

Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance, včetně pracovníků v jiném než hlavním pracovním poměru. Porušení etického kodexu zaměstnancem je vnímáno a řešeno jako porušení pracovní kázně. Další postup je určen dle závažnosti porušení, s cílem prevence dalšího nežádoucího chování zaměstnance.

3 Etika a odbornost

Zaměstnanec za všech okolností respektuje etický kodex své profese, zejména:

- Etický kodex lékaře (České lékařské komory)
- Etický kodex České asociace sester (ČAS)
- Etické zásady zdravotnického pracovníka nelékařských oborů (MZCR)
- Etický kodex fyzioterapeuta (UNIFA)
- Etický kodex kaplana (ANK)
- Etický kodex klinického logopeda (AKL)
- Etický kodex klinického psychologa (AKP ČR)
- Etický kodex poradce pro pozůstalé (APPP)
- Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR (ASSP)
- Etický kodex nutričního terapeuta (VNP)

4 Etika ve vztahu k pacientům/klientům

- Zaměstnanci OLU tvoří tým profesionálů, který za všech okolností považuje za čest poskytovat vysoce kvalifikovanou zdravotní péči pacientům, jejichž potřeby a zájmy jsou vždy na prvním místě.

- Zaměstnanci respektují jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení.
- Zdravotníci vytvářejí příjemné a bezpečné prostředí, které umožní uspokojení individuálních potřeb pacienta / klienta s respektováním jeho osobnosti, životních zvyků, duchovních potřeb, intimity a lidské důstojnosti.
- Vztah zdravotníka a pacienta se odehrává vždy v úrovni rovnocenného postavení, zdravotník se musí vyvarovat nadřazených postojů a vždy respektovat osobnost pacienta jako sobě rovného. Zdravotnický pracovník nesmí zneužít ve vztahu k nemocnému jeho důvěru a závislost jakýmkoliv způsobem.
- Zaměstnanci OLU respektují práva pacientů, práva specifických skupin pacientů a především individuální přístup k pacientům při uspokojování jejich potřeb vyplývající zejména z:
 - Kodexu práv pacientů
 - Charty práv a povinností tělesně postižených
 - Práv duševně postižených

5 Etika ve vztahu ke spolupracovníkům

- Týmová práce je základem činnosti OLU. Zaměstnanci – členové týmu dbají na dobré mezilidské vztahy mezi kolegy, mezi podřízenými a nadřízenými, kladou důraz na profesionalitu, včetně profesionality multidisciplinárního týmu při řešení potřeb pacientů a předávají své odborné i praktické zkušenosti svým kolegům a spolupracovníkům.
- Se svými spolupracovníky jedná zaměstnanec vždy s respektem, důstojně, čestně a zdvořile, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem a respektuje jejich individualitu.
- Zaměstnanec je povinen vyvarovat se diskriminace, obtěžování a projevů chování vykazujícím rysy fyzického nebo psychického násilí.
- Vedoucí zaměstnanci uplatňují zásadu rovných příležitostí žen a mužů a nediskriminačních přístupů na základě etnického původu zaměstnanců organizace.
- Zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy v pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Z etického hlediska není vhodné, aby zaměstnanec rušil ostatní spolupracovníky hlasitým vyzváněním

svého soukromého telefonu, je tedy doporučeno mít telefon v tzv. tichém režimu. Kontrolu svého telefonu a soukromé hovory si odbyde o přestávce na jídlo a oddech.

6 Etické zásady ve vztahu k zaměstnavateli

- Zaměstnanec je loajální vůči OLU, vyvaruje se každého jednání slovem či skutkem, kterým by mohl poškodit dobré jméno OLU.
- Zaměstnanec se vědomě neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.
- Zaměstnanec se vyvaruje střetu svého soukromého zájmu a závazků ze svého postavení v zaměstnání, především neposkytne zvláštní zacházení či výhody svým blízkým a dalším osobám, k nimž jej váže jakýkoliv osobní vztah nebo zájem, pokud takové zacházení či výhody nelze po právu poskytnout i jiným, a jedná vždy v nejlepším zájmu OLU.
- Zaměstnanec při své činnosti usiluje o efektivní a ekonomické využívání finančních a personálních zdrojů. Veškerý majetek, ať už jde o hmotné, duševní či elektronické vlastnictví, používá zodpovědně, v rámci svých pracovních kompetencí a vždy dbá o oprávněný účel užití. V případě zjištění ztráty nebo újmy na majetku OLU musí tuto skutečnost oznámit nadřízenému zaměstnanci.
- Zaměstnanec si je vědom faktu, že jeho chování na pracovišti i mimo něj reprezentuje OLU, proto postupuje v souladu se zákony, nepsanými pravidly společenské etikety a občanské slušnosti.

7 Etické zásady managementu OLU vůči zaměstnancům

- Management vytváří poslání a Vizi OLU a jde příkladem v modelování organizační kultury.
- Vede zaměstnance k odpovědnosti za odvedenou práci a výkon.
- Management vytváří předpoklady pro zabezpečení korektního a spolupracujícího prostředí v celém OLU.
- Management plánuje kontinuální zvyšování kvality léčebné a ošetrovatelské péče a navozuje atmosféru pro změny s ohledem na rychle se měnící vnější podmínky.
- Management sleduje znalosti a schopnosti zaměstnanců a jejich potenciál a vytváří předpoklady pro jejich rozvoj. Zaměstnancům, kteří se aktivně ztotožňují s cíli OLU

management umožňuje odborný a kariérní růst s návazností na jejich spravedlivé odměňování.

- Management rozvíjí dialog mezi zaměstnanci a managementem.
- Management respektuje názory zaměstnanců, pečuje o jejich potřeby a pomáhá jim dosahovat jejich osobní cíle.

8 Etika a citlivé údaje, komunikace

- S informacemi získanými při výkonu své práce, které by mohly poškodit pacienta, tak zaměstnavatele, zaměstnanci nakládají se vší důvěrností a věnují jim potřebnou ochranu dle platné právní úpravy. Přihlíží však přitom k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.
- Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost i po skončení pracovního poměru.
- Zaměstnanci budují důvěryhodné a korektní vztahy s pacienty, mezi sebou a všemi poskytovateli zdravotních služeb, případné problémy řeší nekonfliktně v souladu s pokyny vedoucího pracovníka.
- Zaměstnanci nehodnotí činnost jiných poskytovatelů, ani pracovišť OLU před pacienty.
- Své výhrady k práci ostatních zaměstnanců a stanoviska či názory k problémům OLU vyjadřují zaměstnanci vždy v interní diskusi na vhodném místě a vhodným způsobem (nikdy ne před pacientem a mimo OLU).
- **Médiím poskytuje informace, vyjádření a stanoviska pouze MUDr. Zdenka Polzerová, MBA – ředitelka OLU Paseka, p.o.**

9 Dary a jiné nabídky

- Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, služby ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit jeho rozhodování, narušit profesionální přístup, anebo které by bylo možné považovat za odměnu za práci, která je jeho pracovní náplní.
- Povinností zaměstnance je vždy odmítnout dary vyšší hodnoty a veškeré finanční prostředky v jakékoliv výši a měně. Zaměstnanec se nesmí v souvislosti s výkonem své pracovní činnosti dostat do postavení, které ho zavazuje oplatit prokázanou laskavost anebo se dostat do nepatřičného vlivu jiných osob.
- Dary, které jsou považovány za součást společenského bontonu (květiny, suvenýry, drobné předměty apod.) a jsou poskytovány v rámci pracovního jednání, nejsou

vnímány jako úplatek. Pokud má zaměstnanec pochybnosti o daru, konzultuje tuto věc s nadřízeným.

10 Organizační kultura

- Zaměstnanec si je vědom, že organizační kultura na pracovišti, jako soubor hodnot a neformálních norem sdílených pracovníky, má zásadní vliv na spokojenost pacientů a personálu.
- Organizační kultura je způsob, jakým se na odděleních pracuje, je to souhrn přesvědčení a hodnot, které utvářejí chování sester, lékařů, nelékařského zdravotnického personálu a pomocného personálu.
- Při pracovním kontaktu mezi zaměstnanci OLU je zájmem OLU vytvářet vztahy vzájemné důvěry, respektu, zodpovědnosti a spolehlivosti, společensky korektního jednání.
- Organizační kulturu OLU jako celku vizuálně prezentuje vlastní logo, které identifikuje OLU.

11 Prostředí

- Zaměstnanec dodržuje všechna bezpečnostní pravidla, dbá o bezpečné a čisté prostředí pro sebe i své okolí.
- Dbá na to, aby byl upraven a oblečen způsobem, který je adekvátní k jím vykonávané profesi a odpovídá požadavkům OLU.

12 Legislativa

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

Zákon č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů

Zákon č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů

Vyhláška č. 306/2012 Sb., o podmínkách předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a o hygienických požadavcích na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče (předpisy ve znění pozdějších předpisů)

Zpracovala dne: 21.07. 2020

Mgr. Kamila Smítalová – manažerka kvality