

ETICKÝ KODEX



Havlíčkův kraj, o.p.s.

„Jak se pozná etické chování?“

Etika není matematika, neexistuje v ní jediný správný výklad, a tak mohou být značné rozdíly v chápání etiky. Rozeznat odpověď na to, co je etické chování, nám pomohou následující otázky:

„Poškodí mé jednání nebo rozhodnutí MAS?“

„Budu jediný, kdo tím něco získá?“

„Mluvil (a) jsem někdy o MAS negativně či hanlivě?“

**Pokud na kteroukoliv výše uvedenou otázku odpovíte „ano“,
pak pravděpodobně porušíte tento etický kodex.**

Preamble

Etický kodex členů, partnerů a zaměstnanců MAS stanoví pravidla, která vycházejí ze sdílených hodnot a kultury organizace. Jejich uplatňováním chceme přispět k rozvoji důvěry při naší činnosti.

Článek I.

Základní ustanovení

1. Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec a partner Místní akční skupiny Havlíčkův kraj (dále jen „MAS“) dodržovat a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost, kvalita a efektivnost práce, dodržování nestrannosti a rovného přístupu, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost.



PROGRAM ROZVOJE VENKOVA

2. Zaměstnanec MAS vykonává svou práci v souladu s příslušnými zákony a právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanoveními tohoto kodexu.
3. Manažer MAS přispívá k uplatnění těchto zásad a tím i k efektivnímu výkonu práce.

Článek II.

Obecné zásady

1. Každý zaměstnanec či člen usiluje o vytváření atmosféry spolupráce a důvěry. Případné spory se řeší věcně, kultivovaně a otevřeně.
2. Manažer uplatňuje vůči členům i zaměstnancům rovný přístup. Klade důraz na hodnocení zaměstnance dle odvedené práce a umožňuje zaměstnancům další vzdělávání v zájmu efektivní práce.
3. Manažer i zaměstnanci činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně, nejednají svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob nebo orgánu právnické osoby. Vystupují profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu.

Článek III.

Střet zájmů

1. Člen i zaměstnanec se zdrží takového jednání, které by mohlo vést ke střetu zájmu MAS s jeho soukromým zájmem. Soukromým zájmem je míněna jakákoliv výhoda pro něj, pro členy jeho rodiny, jeho blízké nebo příbuzné nebo jiné fyzické a právnické osoby, s nimiž má nebo měl osobní, pracovní, obchodní, nebo politické styky. Při rozhodování nesmí člen i zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Člen i zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních nebo členských povinností nebo tento výkon omezuje.
2. Za střet zájmů se považuje především situace, kdy:
 - ❖ zaměstnanec, člen některého orgánu organizace je předkladatelem či zpracovatelem projektu;



- ❖ zaměstnanec, člen některého orgánu organizace se na zpracování projektu podílel;
 - ❖ zaměstnance, člena některého orgánu organizace pojí s předkladatelem či zpracovatelem blízký vztah rodinný, citový, ekonomický či politický;
 - ❖ zaměstnanec, člen některého orgánu organizace má jiný soukromý zájem na projektu.
3. V případě střetu zájmů, resp. vyvíjení nátlaku na zaměstnance nebo člena některého orgánu organizace tyto o této skutečnosti informují vedení organizace, a to před projednáváním věci, která zakládá střet zájmů. Vedení organizace rozhodne, zda existuje důvod pro jejich vyloučení z projednávání a rozhodování v dané záležitosti.

Článek IV.

Dary a výhody

1. Zaměstnanec ani člen za výkon své činnosti nepřijímá žádné pozornosti nebo výhody, které by mohly případně ovlivnit jeho rozhodování nebo narušit nestranný přístup. Zaměstnanec ani člen nepřijímá od osob, které mají s MAS klientský/zákaznický vztah nebo které o tento vztah s MAS usilují, ani od jejich konkurentů, žádné výhody, platby nebo služby pro sebe nebo své příbuzné.
2. Zaměstnanec ani člen se přímo, ani nepřímo nezapojí do žádné činnosti, která by mohla být vykládána jako požadování či přijímání úplatků či výhod za účelem osobního prospěchu.
3. 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 vedením organizace jeho předání na kancelář. Informace získané při výkonu své činnosti zaměstnanec ani člen nevyužívá k získání osobního prospěchu. Nezneužívá svého postavení k ovlivnění žádné osoby pro svůj osobní zájem. Zaměstnanec i člen je povinen vyhnout se konfliktu zájmů a v případě jeho vzniku neprodleně uvědomit předsedu. Přijetí reklamních a propagačních



PROGRAM ROZVOJE VENKOVA

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

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

Článek V.

Neovlivnitelnost

Zaměstnanec či člen činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně a v procesu rozhodování věnuje pozornost odborným stanoviskům, výkladům a metodikám. Při rozhodování nesmí preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Veškerá jednání musí být vedena korektně a nestranně. V případě, že se zaměstnanec nebo člen dostane do situace, kdy je na něj vyvíjen nátlak, uvědomí o situaci okamžitě vedení. **Tlak ze strany správní rady, programového výboru nebo jiného člena oznamuje zaměstnanec či člen vedení MAS.**

Článek VI.

Odpovědnost za dobré jméno MAS

1. Zaměstnanec a člen se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, které by poškozovaly dobré jméno MAS. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti.
2. Zaměstnanec i člen se vyhýbá i v osobním životě takovému chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru v nestrannost a spravedlnost MAS, poškodit její dobré jméno, nebo které by mohlo zavdat příčinu k různým formám nátlaku na zaměstnance či členy ze strany jiných osob.

Článek VII.

Mlčenlivost a informační otevřenost



Člen i zaměstnanec si při vzájemné spolupráci poskytují pokud možno co nejúplnější informace. Zachovávají mlčenlivost o vnitřních záležitostech organizace, člena/partnera a o osobních údajích jiných osob, pokud nejsou této povinnosti zproštěni. Zaměstnanec volí nejvhodnější způsoby uveřejňování informací, při poskytování informací dodržuje nediskriminační, transparentní a rovný přístup vůči všem. Člen/partner respektuje stanovené postupy a pravidla a informuje další veřejnost o cílech a principech organizace.

Článek VIII.

Závěrečná ustanovení

1. Etický kodex je součástí vnitřních předpisů MAS a je pro zaměstnance i členy/partnery MAS závazný.
2. Závažnost prokazatelného naplnění či porušení zásad tohoto etického kodexu posuzuje manažer MAS a poté Programový výbor MAS a řeší ji v souladu s platnými právními normami a vnitřními předpisy. Porušení kodexu může mít následky v podobě personálního či partnerského opatření.

Zaměstnanec i člen/partner MAS si je vědom, že závažné porušení tohoto Etického kodexu může zpochybnit kontrolní mechanismy MAS, což může mít za následek například neudělení či pozastavení dotace.

Schváleno dne

