



INTERNÁ NORMA

Druh normy: Príkaz riaditeľa

Diskriminácia, jej zákaz u zamestnávateľa a ochrana pred sociálno-patologickými prejavmi

číslo príkazu: 1/P/2022

Účel príkazu:

Tento príkaz stanovuje zákaz diskriminácie v Základnej škole s materskou školou, Hurbanova 27, 036 01 Martin, terminológiu diskriminácie, ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi, komisiu na prešetrenie diskriminácie a ochrany pred sociálno-patologickými prejavmi, spôsob závažnosti diskriminácie ako porušenia pracovnej disciplíny.

Oblast' platnosti:

Príkaz je záväzný pre všetkých zamestnancov ZŠsMŠ

Počet strán: 7

Počet príloh: 5

Vzťah k už vydaným interným normám ZŠsMŠ:

Tento príkaz je novým vnútorným predpisom školy.

Gestorský útvar:	Schválil:	Dátum schválenia:
Riaditeľka školy	Mgr. Renáta Mračková Riaditeľka podpis	16.03.2022 Dátum účinnosti: 16.03.2022

Upozornenie: Tento majetok je duševným vlastníctvom ZŠ s MŠ Hurbanova 27, 036 01 Martin.

Zásady práce s vnútorným predpisom

1. Uloženie vnútorného predpisu

Príkaz riaditeľky školy bude trvalo uložený v Útvare riaditeľky školy (ďalej „riaditeľ školy“ vo všetkých gramatických tvaroch), bude umiestnený na mieste prístupnom všetkým zamestnancom na sekretariáte školy a je prístupný aj v elektronickej podobe na www.zshurbanova.sk.

2. Oboznámenie s vnútorným predpisom

Zodpovedný vedúci zamestnanec útvaru, úseku školy je povinný bezodkladne prostredníctvom e-mailu oboznámiť všetkých zamestnancov s týmto príkazom, prípadne iným preukázateľným spôsobom. V elektronickej podobe je Príkaz riaditeľa nepretržite prístupný všetkým zamestnancom na www.zshurbanova.sk.

V záujme zaobchádzania so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov Zákonníkom práce a osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) a na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi:

I.

Zákaz diskriminácie

článok 1

1. Zakazujem diskrimináciu zamestnancov v ZŠsMŠ.
2. Zakazujem sociálno-patologické prejavy v správaní vedúcich pedagogických zamestnancov, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov, iných fyzických osôb alebo právnických osôb.
3. ZŠsMŠ je povinná zaobchádzať so zamestnancami v rámci výberového konania, predzmluvných vzťahov, trvania pracovného pomeru a pracovno-právneho vzťahu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom – zákon č. 365/2004 Z.z. rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov, antidiskriminačný zákon - bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie určenej právnymi predpismi.
4. V pracovnoprávnych vzťahoch je zakázaná diskriminácia zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie z dôvodu pohlavia, manželského stavu, rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu, alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, majetku, rodu, alebo iného postavenia.

II.

Terminológia diskriminácie

článok 2

1. **Diskriminácia** je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obt'ažovanie, sexuálne obt'ažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.
2. **Priama diskriminácia** je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.
3. **Nepriama diskriminácia** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.
4. **Obt'ažovanie** je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
5. **Sexuálne obt'ažovanie** je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.
6. **Pokyn na diskrimináciu** je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.
7. **Nabádanie na diskrimináciu** je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.
8. **Neoprávnený postih** je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí
 - a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
 - b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
 - c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.
9. **Sociálno-patologické prejavy** je súhrnný pojem na označenie chorých, nenormálnych, všeobecne nežiaducích javov v spoločnosti, ako napr. šikanovanie, násilie a agresivita, zneužívanie (fyzické, sexuálne).

III.

Povinnosti vo veci diskriminácie

článok 3

1. **Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov** musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa stážnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
2. **V rozpore s dobrými mravmi** je napríklad ohováranie na pracovisku, šírenie nepravdivých informácií o inom zamestnancovi, sociálno-patologické prejavy, znevažovanie práce iného zamestnanca, či vytváranie nepriateľského prostredia, ktorého následkom môže byť zásah do slobody alebo narušenia dôstojnosti zamestnanca.
3. **ZŠsMŠ a zamestnanec** nesmú vykonávanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru zneužívať na ujmu iného zamestnanca alebo inej fyzickej osoby alebo na ponižovanie ich ľudskej dôstojnosti.
4. **ZŠsMŠ** nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahе činností ZŠsMŠ narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami ZŠsMŠ a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak ZŠsMŠ zavádzza kontrolný mechanizmus, je povinná prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj o dobe jej trvania.
5. **V ZŠsMŠ** je zakázané používať počítačové vybavenie pre vytváranie, zobrazovanie alebo distribúciu materiálov propagujúcich násilie, rasovú alebo náboženskú neznášanlivosť, materiálov s vulgárnym obsahom, pornografických materiálov a materiálov urážlivého charakteru. Za týmto účelom ZŠsMŠ vykonáva kontrolu zamestnancov.
6. **Zamestnanec** má právo podať ZŠsMŠ stážnosť:
 - a) v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v súlade s § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce
 - b) PEDZ a OZ má právo podať zamestnávateľovi stážnosť na porušenie jeho práva na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich PZ, vedúcich OZ, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov žiacov a iných fyzických osôb alebo právnických osôb.
7. **ZŠsMŠ** na stážnosť zamestnanca bezodkladne odpovie, vykoná nápravu, upustí od takéhoto konania a odstráni jeho následky.
8. **Zamestnanec**, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov neboli v súlade s dobrými mravmi (vrátane

sociálno-patologických prejavov) sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom. Rovnako sa môže tejto ochrany domáhať občan, ktorý sa uchádza v ZŠsMŠ o zamestnanie. ZŠsMŠ na podnet občana, ktorého práva a právom chránené záujmy boli dotknuté, bez zbytočného odkladu odpovie, vykoná nápravu a odstráni následky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania.

9. **Zamestnanec**, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa ods. 4 môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.
10. **ZŠsMŠ** nebude zamestnanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať preto, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich z pracovného pomeru ani inak postihovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo na školu stážnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

IV.

Porušenie pracovnej disciplíny

článok 5

1. Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v nadväznosti na zákaz diskriminácie ZŠsMŠ považuje najmä :
 - a) ojedinelý výskyt konania zamestnanca v rozpore s dobrými mravmi,
 - b) ojedinelý výskyt konania zamestnanca, ktoré vedie k porušovaniu práv ostatných zamestnancov,
2. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny ZŠsMŠ považuje najmä :
 - a) vedomé šírenie a sprostredkovávanie nepravdivých alebo zavádzajúcich informácií poškodzujúcich povest ZŠsMŠ alebo zamestnancov ZŠsMŠ,
 - b) sociálno – patologické prejavy,
 - c) diskriminácia na pracovisku, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih,
 - c) používanie počítačového vybavenia pre vytváranie, zobrazovanie alebo distribúciu materiálov propagujúcich násilie, rasovú alebo náboženskú neznášanlivosť, materiálov s vulgárnym obsahom, pornografických materiálov a materiálov urážlivého charakteru,
 - d) úmyselné, fyzické napadnutie iného zamestnanca a ublíženie mu na zdraví,
 - e) porušenie povinnosti mlčanlivosti o osobných údajoch, s ktorými príde zamestnanec do styku, v súvislosti s výkonom svojej činnosti v zmysle zákona o ochrane osobných údajov,
 - f) opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

V.

Komisia na prešetrenie st'ažnosti na diskrimináciu

článok 4

1. Ako poradný orgán riaditeľa ZŠsMŠ stanovuje riaditeľ komisiu na prešetrenie st'ažnosti na diskrimináciu (komisia) v nasledovnom zložení:
 - Mgr. Zuzana Štefanidesová – predseda komisie
 - Mgr. Iveta Šenšelová – člen komisie
 - Mgr. Michal Pajdič – člen komisie
2. Na preskúmanie st'ažnosti zamestnanca na porušenie jeho práva na ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich PEDZ, vedúcich OZ, ďalších zamestnancov, zriad'ovateľa, zákonných zástupcov žiakov a iných fyzických osôb alebo právnických osôb riaditeľ ustanoví komisiu zloženú z troch členov, z ktorých musí byť jeden pedagogickým zamestnancom školy, jeden nepedagogický zamestnanec školy a jeden pedagogický zamestnanec materskej školy (pokiaľ sa táto st'ažnosť netýka určených členov komisie). Ak PEDZ a OZ podá podnet aj Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, komisia je povinná pri preskúmavaní st'ažnosti prihliadnuť na vydané odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.
3. Komisia eviduje všetky st'ažnosti na diskrimináciu od zamestnancov ZŠsMŠ a od občanov, ktorí sa uchádzajú/dzali o zamestnanie v škole v poradí akom v danom roku do ZŠsMŠ došli. Každý rok sa začína číslovať číslom 1.
4. Komisia je povinná bez zbytočného odkladu v lehote 30 pracovných dní po doručení st'ažnosti na diskrimináciu zamestnanca, resp. občana, ktorý sa uchádza/dzal o zamestnanie v škole, túto prešetriť a podať o prešetrení správu riaditeľovi ZŠsMŠ.

Správa o prešetrení st'ažnosti bude obsahovať :

 - poradové číslo st'ažnosti v príslušnom roku
 - osobu st'ažovateľa
 - predmet st'ažnosti na diskrimináciu
 - spôsob prešetrenia st'ažnosti
 - zhodnotenie výsledku prešetrenia st'ažnosti zamestnanca
 - návrh riaditeľovi ZŠsMŠ na odpoveď st'ažovateľovi, v prípade potreby na vykonanie nápravy, aby sa upustilo od diskriminačného konania (ak vzniklo) a odstránilo sa jeho následky.
5. Riaditeľ škody ihneď po prevzatí správy komisie túto prehodnotí a st'ažovateľovi odpovie.

VI.

Záverečné ustanovenia

1. Porušenie tohto príkazu sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

PRÍLOHY

Príloha č. 1 Poverenie (vzor)

Príloha č. 2 Výzva na poskytnutie spolupráce (vzor)

Príloha č. 3 Výzva na predloženie vyjadrenia (vzor)

Príloha č. 4 Zápisnica o výsledku prešetrenia sťažnosti (vzor)

Príloha č. 5 Oznámenie o výsledku vybavenia sťažnosti (vzor)