

Základná škola s materskou školou E.A.Cernana Vysoká nad Kysucou, Ústredie 316 Vysoká nad Kysucou

Príkaz riaditeľa č. 01/2015

Diskriminácia a jej zákaz u zamestnávateľa Základná škola s materskou školou E.A.Cernana Vysoká nad Kysucou

Účel príkazu:

Tento príkaz ustanovuje zákaz diskriminácie v škole, terminológiu diskriminácie, komisiu na prešetrenie diskriminácie, spôsob závažnosti diskriminácie ako porušenia pracovnej disciplíny.

Oblasť platnosti:

Príkaz je záväzný pre všetkých zamestnancov Základnej školy s materskou školou E.A.Cernana Vysoká nad Kysucou

Počet strán: 6

Prílohy : Podpisom potvrdené oboznámenie s príkazom 01/2015

Vzťah k už vydaným vnútorným predpisom školy:

Tento príkaz je novým vnútorným predpisom školy.

Gestorský útvar	Schválil: meno, priezvisko schvaľovateľa podpis	Dátum schválenia: Dátum účinnosti:
------------------------	---	---

1. Pridelenie vnútorného predpisu:

Príkaz štatutárneho orgánu bol pridelený:

Útvar	Dátum prevzatia	Podpis
Riaditeľ školy		
Zástupca riaditeľa školy, resp. iný vedúci zamestnanec		
Bezpečnostný, resp. autorizovaný technik		
Odborová organizácia		
Zástupca zamestnancov pre BOZP		

2. Uloženie vnútorného predpisu

Príkaz štatutárneho orgánu bude trvalo uložený v riaditeľni ZŠ s MŠ E.A.Cernana vo Vyskej nad Kysucou, zástupkyne riaditeľa školy vo všetkých elokovaných pracoviskách a v dokumentácii bezpečnostného technika . Je prístupný všetkým zamestnancom.

3. Oboznámenie s vnútorným predpisom

Zodpovedný vedúci zamestnanec organizačného útvaru školy je povinný bezodkladne, najneskôr na najbližšej porade útvaru po pridelení príkazu riaditeľa zabezpečiť oboznámenie všetkých zamestnancov s príkazom riaditeľa školy a zároveň informovať o tom, kde bude trvalo uložený.

V záujme zaobchádzania so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Zákonikom práce a osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach, o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon):

I. Zákaz diskriminácie

Článok 1

1. Zakazujem diskrimináciu zamestnancov v Základnej škole s materskou školou E.A.Cernana Vysoká nad Kysucou
2. Škola je povinná zaobchádzať so zamestnancami v rámci výberového konania, predzmluvných vzťahov, trvania pracovného pomeru a pracovnoprávneho vzťahu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom (antidiskriminačný zákon) bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie určenej právnymi predpismi.
3. V pracovnoprávných vzťahoch je zakázaná diskriminácia zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie z dôvodu pohlavia, manželského vzťahu, 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, obťažovanie, sexuálne obťažovanie 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. **Obťažovanie** je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.
5. **Sexuálne obťažovanie** je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuctvujúce, 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,
 - 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.

Článok 3

1. **Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných 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 pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

2. **V rozpore s dobrými mravmi** je napríklad ohováranie na pracovisku, šírenie nepravdivých informácií o inom zamestnancovi, znevažovanie práce iného zamestnanca či vytvárania nepriateľského prostredia, ktorého následkom môže byť zásah do slobody alebo narušenia dôstojnosti zamestnanca.
3. **Škola 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. **Škola** nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností školy narúčať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami školy a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak škola zavádza 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 trvania.
5. **V škole** je zakázané používať počítačové vybavenie na vytváranie, zobrazovanie alebo distribúciu materiálov propagujúcich násilie, rasovú alebo náboženskú neznášanlivosť, materiálov s vulgárnym obsahom, pornografických materiálov a materiálov urážlivého charakteru. Na tento účel škola vykonáva kontrolu zamestnancov.
6. **Zamestnanec** má právo podať riaditeľovi školy sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Škola na sťažnosť zamestnanca bezodkladne odpovie, vykoná nápravu, upustí od takého konanie a odstráni jeho následky.
7. **Zamestnanec**, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov nebol v súlade s dobrými mravmi, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom. Rovnako sa môže tejto ochrany domáhať občan, ktorý sa uchádza v škole o zamestnanie. Škola na podnet občana, ktorého práva a právom chránené záujmy boli dotknuté, bez zbytočného odkladu odpovie, vykoná nápravu a odstráni následky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania.
8. **Zamestnanec**, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa ods. 15, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.
9. **Škola** 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 sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

III. Komisia na prešetrenie sťažností

Článok 4

1. Ako poradný orgán riaditeľa školy stanovujem komisiu na prešetrenie sťažností (komisia) v nasledovnom zložení:
 - Mgr. Zuzana Chalanová predseda komisie,
 - Mgr. Zdenka Lisková člen komisie,
 - Mgr. Brigita Janitová člen komisie.

2. Komisia eviduje všetky sťažnosti na diskrimináciu od zamestnancov, resp. občanov, ktorí sa uchádzajú/-li o zamestnanie v škole v poradí, v akom v danom roku do školy došli. Každý rok sa začína evidovať číslom 1.

3. Komisia je povinná bez zbytočného odkladu v lehote 10 pracovných dní po doručení sťažnosti na diskrimináciu zamestnanca, resp. občana, ktorý sa uchádza/-l o zamestnanie v škole, túto sťažnosť prešetriť a podať o prešetrení správu riaditeľovi školy.

4. Správa o prešetrení sťažnosti bude obsahovať:
 - poradové číslo sťažnosti v príslušnom roku,
 - osobu sťažovateľa,
 - predmet sťažnosti na diskrimináciu,
 - spôsob prešetrenia sťažnosti,
 - zhodnotenie výsledku prešetrenia sťažnosti zamestnanca,
 - návrh riaditeľovi školy na odpoveď sťažovateľovi, v prípade potreby na vykonanie nápravy, aby sa upustilo od diskriminačného konania (ak vzniklo) a odstránili sa jeho následky.

5. Riaditeľ školy ihneď po prevzatí správy komisie sťažnosť prehodnotí s sťažovateľovi odpovie.

IV. časť

Pracovná disciplína

Článok 5

1. Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny škola považuje najmä:
 - a) ojedinelý výskyt konania zamestnanca v rozpore s dobrými mravmi,

2. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny škola považuje najmä:
 - a) vedomé šírenie a sprostredkovávanie nepravdivých alebo zavádzajúcich informácií poškodzujúcich povesť školy alebo ostatných zamestnancov,
 - b) diskrimináciu na pracovisku, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih,

- c) úmyselné, fyzické napadnutie iného zamestnanca a ublíženie na jeho zdraví,
- d) 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,
- e) opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Príloha 01

Svojim podpisom potvrdzujem, že som bol oboznámený/á s:

Príkaz riaditeľa č. 01/2015

Diskriminácia a jej zákaz u zamestnávateľa Základná škola s materskou školou E.A.Cernana
Vysoká nad Kysucou

P.č.	Meno	Podpis
1.		
2.		
3.		