

## ETICKÝ KÓDEX STK ROŽŇAVA

*Tento etický kódex stanovuje základné zásady a pravidlá správania zamestnancov STK Rožňava pri realizácii technickej a emisnej kontroly motorových vozidiel.*

*Účelom kódexu je posilňovať a podporovať etické a morálne hodnoty zamestnancov pri výkone svojich pracovných povinností vo vzťahu k zákazníkom, kolegom a k ostatným zainteresovaným stranám pre budovanie a udržiavanie vzájomnej dôvery a dobrého mena spoločnosti.*

*Každý zamestnanec pri výkone pracovných povinností v STK Rožňava je povinný dodržiavať všetky legislatívne a regulačné predpisy, metodické pokyny Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky pre činnosť technickej a emisnej kontroly, ako aj ostatné predpisy spoločnosti a požiadavky normy ISO 37001.*

### 1. Všeobecné zásady:

1. Zamestnanec je povinný dodržiavať Ústavu Slovenskej republiky, ústavné zákony, zákony, ostatné všeobecne záväzné právne predpisy a interné predpisy vrátane ustanovení tohto kódexu a uplatňovať ich podľa svojho najlepšieho vedomia a svedomia.
2. Zamestnanec je pri výkone práce povinný rešpektovať a chrániť ľudskú dôstojnosť a ľudské práva.
3. Zamestnanec je pri výkone funkcie povinný zdržať sa akéhokoľvek konania, ktoré je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, internými predpismi alebo ustanoveniami tohto kódexu.
4. Zamestnanec je povinný plniť si svoje pracovné úlohy osobne, zodpovedne, včas a v súlade so záujmami mesta.
5. Zamestnanec je pri plnení svojich pracovných úloh otvorený a prístupný zákazníkovi, verejnosti, postupuje nestranne, transparentne a bez zbytočných prietáhov.
6. Zamestnanec je povinný konať a rozhodovať nestranne a zdržať sa pri výkone práce všetkého, čo by mohlo ohroziť dôveru v objektivnosť jeho konania a rozhodovania.
7. Zamestnanec nesmie poskytovať, vedome šíriť alebo sprostredkovať nepravdivé, skresľujúce alebo zavádzajúce informácie a vyhlásenia súvisiace s výkonom práce, ktoré by mohli poškodiť povest' STK Rožňava alebo ostatných zamestnancov.
8. Zamestnanec je povinný pri výkone pracovných povinností počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám na majetku, chráni majetok pred poškodením, zneužitím a zničením. Zverené prostriedky využíva efektívne a hospodárne v súlade s účelom, na ktorý mu boli určené a nezneužíva ich na dosiahnutie osobného prospechu.

### 2. Základné etické princípy

1. Východiskovým postojom zamestnanca je snaha o naplnenie zámerov mesta a oprávnených záujmov jeho obyvateľov.
2. Výkon práce zamestnanca musí byť spojený s maximálnou mierou slušnosti, porozumenia a ochoty.
3. Zamestnanec si plne uvedomuje význam svojich postojov a prejavov pre okolie a svojím správaním prispieva k vytváraniu a upevňovaniu dobrej povesti STK Rožňava.
4. Zamestnanec je povinný voči zákazníkovi a ostatným zamestnancom vystupovať zdvorilo, korektne a s úctou. Nie je však povinný znášať vulgárne prejavy a urážky alebo konať s osobami, ktoré nedodržiavajú základné pravidlá slušného správania.
5. Zamestnanec prichádza na pracovisko náležite upravený tak, aby svojím výzorom a oblečením reprezentoval svojho zamestnávateľa. Do práce nechodí pod vplyvom alkoholu a návykových látok a na pracovisku nekonzumuje alkohol ani iné návykové látky.
6. Nadriadení vedúci zamestnanci vo vzťahu k podriadeným zamestnancom pristupujú v plnej úcte a dôstojnosti, rozumne a spravodlivo rozdeľujú pracovné úlohy, hodnotia čestne, objektívne a spravodlivo a nezneužívajú svoje právomoci.
7. Zamestnanci vo vzťahu k nadriadeným zamestnancom preukazujú náležitú úctu, svedomite, dôsledne a efektívne si plnia zverené úlohy, sú podľa možností ich pracovného zaradenia kreatívni a inovatívni.

## ETICKÝ KÓDEX STK ROŽNAVA

8. Zamestnanci si vo vzájomných vzťahoch prejavujú úctu a toleranciu, ochotne pomáhajú iným zamestnancom, vyhýbajú sa konfliktom a vytvárajú dobrú atmosféru na pracovisku založenú na spolupráci, čestnosti, férovosti, spravodlivosti, zodpovednosti, dôvere a solidarite.

9. Nadriadení vedúci zamestnanci sú vzorom správania, prístupov a konania pre ostatných zamestnancov, podporujú rozvoj schopností podriadených zamestnancov, sú otvorení pripomienkam podriadených zamestnancov.

10. Zamestnanec má záujem na spravodlivom a efektívnom výkone práce a preto sa neustále snaží zdokonaľovať svoje osobnostné predpoklady a prehĺbovať svoju odbornosť.

11. Zamestnanci sa vyvarujú konania, ktoré by mohlo byť označené ako „mobbing“, ktorým sa rozumejú najmä opakované nezmieriteľné útoky na sebadôveru a sebahodnotenie zamestnancov, šikana na pracovisku a rôzne formy znepríjemňovania výkonu práce charakteristické rafinovanosťou a zákernosťou.

### 3. Konflikt záujmov a zneužitie pracovného postavenia

1. Zamestnanec koná vždy v záujme zamestnávateľa. Je povinný zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmov, a to najmä pri nakladaní s majetkom a hospodárení s finančnými prostriedkami. Na akýkoľvek skutočný alebo možný konflikt záujmov je povinný bezodkladne upozorniť nadriadeného zamestnanca alebo Manažéra PKS.

2. Zamestnanec nezneužíva informácie nadobudnuté v súvislosti s výkonom práce vo vlastný prospech alebo v prospech iných fyzických alebo právnických osôb alebo na ujmu iných fyzických alebo právnických osôb alebo skupiny osôb, a to ani po skončení výkonu práce.

3. Zamestnanec nezneužíva, neponúka, ani neposkytuje žiadne výhody plynúce z výkonu práce na získanie akéhokoľvek majetkového či iného prospechu pre seba alebo iné fyzické alebo právnické osoby.

4. Zamestnanec si neprivlastní pre vlastnú potrebu a prospech žiadne zdroje, majetok, či finančné prostriedky a vedome neprispieje k tomu, aby tak urobila iná fyzická alebo právnická osoba.

5. Zamestnanec je povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel v súvislosti s výkonom práce a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám, a to aj po skončení výkonu práce. Tejto povinnosti ho môže zbaviť len riaditeľ spoločnosti.

6. Nadriadený vedúci zamestnanec nevyžaduje od zamestnancov plnenie pracovnej úlohy, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo internými predpismi. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že sa od neho vyžaduje, aby konal spôsobom, ktorý je nezákonný, nesprávny alebo neetický písomne alebo elektronicky oznámi túto skutočnosť Manažérovi PKS so žiadosťou o odôvodnenie vyžadovanej pracovnej úlohy. Manažérovi PKS je povinný svoje stanovisko oznámiť zamestnancovi písomne alebo elektronicky. Ak sa zamestnanec domnieva, že odpoveď nie je dostatočne odôvodnená oznámi záležitosť riaditeľovi spoločnosti.

7. Zamestnanec neuvádza vedome do omylu zákazníkov ani ostatných zamestnancov. Nezadržáva informácie, ktoré majú byť riadne zverejnené a neposkytuje informácie, o ktorých vie, že sú nesprávne alebo zavádzajúce.

### 4. Dary a iné výhody

1. Zamestnanec nesmie v súvislosti s výkonom jeho pracovných úloh vyžadovať ani prijímať žiadne dary, alebo iné výhody s cieľom osobného obohatenia, ktoré by mohli ovplyvniť rozhodovanie vo veci, narušiť profesionálny prístup alebo, ktoré by bolo možné považovať za odmenu za prácu, ktorá je jeho povinnosťou. Táto povinnosť sa nevzťahuje pri oceneniach poskytnutých zamestnancom za zásluhy a pri mimoriadnych udalostiach v mene zamestnávateľa.

2. Zamestnanec sa za žiadnych okolností nesmie dať ovplyvniť takými zámermi iných osôb, ktoré by mohli mať vplyv na riadny a objektívny výkon jeho pracovných povinností a výsledok rozhodovania.

3. Pokiaľ je zamestnancovi v súvislosti s výkonom pracovných povinností ponúknutá akákoľvek výhoda, poskytovanie daru odmieta ju a o ponúknutej výhode informuje svojho priameho nadriadeného alebo Manažéra PKS.

## ETICKÝ KÓDEX STK ROŽNAVA

4. Zamestnanec nepripustí, aby sa v súvislosti s výkonom práce dostal do pozície, v ktorej je viazaný oplatiť preukázanú službu alebo výhodu, alebo ktorá ho zbavuje nestrannosti a nezávislosti pri rozhodovaní.

### 5. Oznamovacia povinnosť

Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť\* Manažérovi PKS:

- a) prípady konfliktu záujmov a podozrenia z konfliktu záujmov;
- b) ak nie je možné vyhnúť sa konfliktu záujmov alebo predchádzať takým situáciám, ktoré môžu vyvolať podozrenie z konfliktu záujmov;
- c) ak je požiadaný alebo nútený, aby konal v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo internými predpismi, alebo spôsobom, ktorý predstavuje zneužitie pracovného zaradenia;
- d) zistenia alebo podozrenia z podvodného alebo korupčného konania;
- e) vulgárne útoky smerujúce voči jeho osobe, zamestnávateľovi alebo iným zamestnancom;
- f) ponuku akejkoľvek výhody, ktorá by mohla mať nežiaduci vplyv na jeho rozhodovanie;
- g) zistenia straty, zneužívania alebo poškodzovania majetku zamestnávateľa;
- h) zistenia neefektívneho alebo neekonomického využívania finančných prostriedkov zamestnávateľa;
- i) prípady akýchkoľvek nekalých praktík na pracovisku, tzv. „whistleblowing“;
- j) akékoľvek iné konania v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.

*\*Splnenie oznamovacej povinnosti nesmie zamestnancovi spôsobiť akúkoľvek ujmu. Oznámenia prešetruje Manažérovi PKS, ktorý je osobou dohľadu nad dodržiavaním protikorupčných predpisov a pravidiel.*

### 6. Disciplinárne konanie

1. Etický kódex je záväzný pre všetkých zamestnancov, ako aj zmluvných externých spolupracovníkov spoločnosti.

2. Konanie v rozpore s ustanoveniami tohto kódexu je kvalifikované ako porušenie pracovnej disciplíny.

3. Ak dôjde k porušeniu Etického kódexu, priamy nadriadený v prítomnosti tretej osoby písomne oboznámi zamestnanca s porušením Etického kódexu a umožní zamestnancovi vyjadriť sa k porušeniu. O obsahu oboznámenia a vyjadrenia zamestnanca priamy nadriadený vyhotoví záznam, ktorý podpíšu všetky zúčastnené osoby (ak zamestnanec odmietne záznam podpísať, prítomní to v zázname skonštatujú a záznam podpíšu).