

ZÁKLADNÁ ŠKOLA s VYUČOVACÍM JAZYKOM MAĎARSKÝM
ALBERTA MOLNÁRA SZENCZIHO
SZENCZI MOLNÁR ALBERT ALAPISKOLA

Námestie Alberta Molnára č. 2, 903 01 SENEČ

Tel.: 0911/284257 e-mail: szencziai@gmail.com IČO:36071170

V Senci 19. 1. 2023

Číslo vnútorného predpisu: 1/2023 – RŠ

INTERNÁ SMERNICA - DISKRIMINÁCIA A JEJ ZÁKAZ U
ZAMESTNÁVATEĽA

Vypracovala: Mgr. Monika Matus (riaditeľ školy)

Mgr. Katarína Kováčiková

podpis

Schválil: Mgr. Mária Matus (riaditeľ školy)

Mgr. Katarína Kováčiková

podpis

Základná škola ①
s vyučovacím jazykom maďarským
Alberta Molnára Szencziho, Senec
Nám. A. Molnára 2, 903 01 Senec
IČO: 36071170, DIČ: 2021603155

Článok 1

Úvodné ustanovenia

Riaditeľka základnej školy s vyučovacím jazykom maďarským Alberta Molnára Szencziho v Senci – Szenczi Molnár Albert Alapiskola vydáva v súlade na základe zákona č.365/2004 Z.z. v znení neskorších právnych predpisov (antidiskriminačný zákon) a zákona č. 311/2002 Z.z. v znení neskorších právnych predpisov (Zákonník práce) vydáva túto smernicu pre úpravu uplatňovania **zásady rovnakého zaobchádzania a pre prijatie opatrení na ochranu pred diskrimináciou** v podmienkach zamestnávateľa, ktorý je záväzný pre všetkých zamestnancov školy Základnej školy s vyučovacím jazykom maďarským Alberta Molnára Szencziho v Senci –Szenczi Molnár Albert Alapiskola

Článok 2

Zákaz diskriminácie

1. Zakazujem diskrimináciu zamestnancov v škole Z základnej školy s vyučovacím jazykom maďarským Alberta Molnára Szencziho v Senci –Szenczi Molnár Albert Alapiskola.
2. Škola 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 - 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 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.

4. Všetci zamestnanci zamestnávateľa majú právo na:

- vyjadrovanie a predkladanie svojich návrhov k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch,
- právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky,
- ženy majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve,
- ženy aj muži majú právo na pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne,
- zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie ,
- podávať návrhy, oznámenia, sťažnosti, podnety na odstránenie nedostatkov a pod.

Článok 3

Terminológia diskriminácie

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, zneuctujúceho 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, 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 presvedčanie, 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.

Článok 4

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 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 vytváranie 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 narúšať 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 jej trvania.

5. V škole 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 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 takéhoto konania 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 môže sa 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.

Článok 5

Komisia na prešetrenie sťažností

1. Ako poradný orgán riaditeľa školy stanovujem komisiu na prešetrenie sťažností (komisia) v nasledovnom zložení:

- Mgr. Antónia Párkányová – predseda komisie
- Mgr. Beatrix Hlaváčová – člen komisie

- Mgr. Veronika Batyka Lehotská – člen komisie

- Mgr. Róbert Takács - člen komisie

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

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

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.

4. Riaditeľ školy ihneď po prevzatí správy komisie túto prehodnotí a sťažovateľovi odpovie.

Článok 6

Pracovná disciplína

1. Za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny škola považuje najmä :

a) ojedinelý výskyt konania zamestnanca v rozpore s dobrými mravmi,

b) opakované konanie zamestnanca v rozpore z jeho náplňou práce a i.

2. Za závažné porušenie pracovnej disciplíny škola považuje najmä:

a) vedomé šírenie a sprostredkovávanie nepravdivých alebo zavádzajúcich informácií poškodzujúcich povestí školy alebo ostatných zamestnancov,

b) diskriminácia na pracovisku, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih,

c) úmyselné, fyzické napadnutie iného zamestnanca a ublíženie mu na 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.

Článok 7

Závěrečné ustanovenia

1. S internou smernicou č. 1/2023 – RŠ o diskriminácii a jej zákaze u zamestnávateľa Z základnej školy s vyučovacím jazykom maďarským Alberta Molnára Szencziho v Senci –Szenci Molnár Albert Alapiskola musia byť oboznámení všetci pedagogickí a odborní zamestnanci školy.
2. Zmeny a doplnenia tejto internej smernice prerokúva a navrhuje riaditeľovi školy na schválenie pedagogická rada.
3. Interná smernica bola prerokovaná pedagogickou radou školy a schválená riaditeľom školy dňa 25. 1.2023
4. Táto interná smernica je zverejnená na webovej stránke školy.
5. Interná smernica č. 1/2023-RŠ nadobúda účinnosť dňa 1. 2. 2023 a ruší sa ňou doterajšia smernica.