



Příloha č. 2 Metodického pokynu pro ochranu práv osob - **střety zájmů – sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi (SAS)**

Co je střet zájmů:

Článkem VI. Metodického pokynu pro ochranu práv osob je pojem vymezen takto:

Střet zájmů je obecně definován jako stav, kdy je pracovník organizace povinen něco konat nebo se nějakého konání zdržet, ale současně by měl z daného konání či nekonání prospěch nebo by mu bylo dané konání či nekonání ke škodě. Jde o takové jednání, popřípadě opomenutí, které ohrožuje důvěru v nestrannost nebo v němž pracovníci zneužívají svého postavení k získání neoprávněného prospěchu pro sebe, CSZS nebo jinou fyzickou či právnickou osobu.

Pozn. Vodítkem pro posuzování možných situací střetu zájmů v sociálních službách je zvažování motivu (zájmu) jednání poskytovatele (pracovníka atd.). Motivem pro zvolené jednání má být vždy zájem klienta. Tedy položit si základní otázku, zda nás k rozhodnutí o zvoleném postupu skutečně vedl oprávněný zájem klienta, nikoli zájem pracovníka, poskytovatele nebo jiné osoby.

Prevence řešení střetů zájmů: (stanoveno čl. VI. a čl. VII., odst. 3) Metodického pokynu pro ochranu práv osob)

Pracovníci organizace jsou povinni se seznámit s výše definovaným vymezením střetu zájmů, uvědomovat si tyto situace a předcházet jim. Jsou povinni dodržovat související právní normy a vnitřní předpisy organizace. Na prvním místě sledují vždy zájem klienta, zásadu rovného přístupu ke klientům a naplňování veřejného závazku služby.

Při podezření na střet zájmů pracovník informuje svého nadřízeného. Nadřízený realizuje taková opatření, která střet zájmů odstraní a zavede preventivní opatření, aby obdobná situace už nenastala.

Pokud má klient podezření na střet zájmů s pracovníkem služby, obrátí se na vedoucího služby. Pokud nebude spokojen s řešením, má možnost se obrátit na vedení CSZS. Na problém může klient též upozornit anonymně prostřednictvím schránky důvěry.

Vedoucí služby odpovídá za pravidelnou aktualizaci konkrétních příkladů střetů zájmů spolu s prevencí a následným řešením formou týmové spolupráce dle poznatků vycházejících z praxe služby, námětů pracovníků, podnětů a stížností klientů.

Všichni pracovníci služby jsou povinni situace, kdy by mohlo, či dojde v souvislosti s poskytováním sociální služby ke střetu zájmů monitorovat a řešit na pravidelných pracovních poradách či v rámci supervizních sezení.

Příklady situací, v nichž by v souvislosti s poskytováním sociální služby SAS mohlo dojít ke střetu zájmů a pravidla jejich řešení

Oblast střetu osobní a profesní role pracovníka – rodinné (či jiné přátelské nebo nepřátelské) vztahy

Příklad:

Situace, kdy je zájemcem o službu klientem spřízněná osoba, která je blízká pracovníkovi služby (např. příbuzný, kamarád).

Na jedné straně zde může existovat osobní zájem pracovníka blízkou osobu upřednostňovat, na druhé straně je zde profesní odpovědnost pracovníka, tj. zásada nestrannosti a rovného přístupu ke všem klientům.

Způsob řešení:

Pracovníci služby (na kterékoli úrovni) jsou povinni tuto skutečnost oznámit svému přímému nadřízenému. Přímý nadřízený zajistí příslušná organizační opatření. Poskytováním služby pověří jiné zaměstnance, aby bylo zaručeno, že způsob poskytování služby bude v souladu s praxí, která odpovídá rovnému přístupu ke všem klientům. Při nejmenším a v každém případě musí být zamezeno tomu, aby blízká osoba klienta byla jeho klíčovým pracovníkem.

Výše uvedený způsob řešení lze vztáhnout také na situaci, kdy zájemce nebo klient je osobou, ke které pracovník pociťuje silně negativní emoce, kdy by mohla být z osobních důvodů ohrožena důvěra v nestrannost jednání pracovníka směrem ke klientovi.

Pozn. Tímto jsou myšleny případy hluboké a nepřekonatelné osobní averze plynoucí především ze soukromé sféry pracovníka. Zde je nevhodné, aby zaměstnanec s touto zátěží s klientem přímo pracoval. V ostatních případech, kdy např. klient je protivný, stěžuje si, obtížně se s ním jedná a vychází, by měl být zachován profesionální přístup s tím, že pracovníkovi je nabídnuta a zajištěna podpora formou supervize, dalšího vzdělávání v dané oblasti, individuálních či týmových porad, aj.

Oblast střetu profesní role a osobního ekonomického profitu či jiného osobního prospěchu

Příklady:

1) Pracovník SAS při své práci, ale rámci své soukromé či rodinné výdělečné činnosti nabízí a zajišťuje pro klienty SAS některé specifické služby nebo produkty.

nebo

2) Pracovník v rámci zprostředkování navazujících služeb, které klient potřebuje, v nabídce upřednostňuje některé poskytovatele či dodavatele, kdy dodavatelem je např. rodinný příslušník, kamarád nebo se jedná o jinak „spřízněnou“ osobu či organizaci nabízející jakoukoli formu protislužby či výhody. Naopak některou, např. konkurenční službu upozadí.

nebo

3) Situace, kdy klient služby nabídne pracovníkovi určité služby nebo vykonání určitých prací v soukromém zájmu pracovníka, za které by se mohl pracovník cítit zavázán a mohla by tím být ovlivněna zásada a profesní povinnost nestranného přístupu.

Způsob řešení:

Pracovník SAS je při výkonu své práce vázán profesní povinností vystupovat nestranně a vždy sledovat zájem klienta, tj. předložit kompletní nabídku dostupných služeb, poskytnout klientovi objektivní informace pro rozhodování a respektovat jeho volbu. Pracovník je povinen se zdržet takového jednání, kdy by při výkonu své pracovní činnosti u klientů SAS nabízel, zprostředkoval či zajišťoval služby nebo produkty z nichž by mu zároveň plynul jakýkoli finanční nebo jiný privátní prospěch.

Pokud dojde k situaci, že klient SAS pracovníkovi nabídne jakoukoli službu či činnost v soukromém zájmu pracovníka, pracovník tuto službu odmítne, poděkuje a vysvětlí svůj profesionální postoj. O situaci informuje svého přímého nadřízeného.

Pokud je pracovník na pochybách, či má podezření, že by se v konkrétním případě o konflikt zájmů mohlo jednat, má vždy povinnost informovat svého nadřízeného. Vedoucí situaci vyhodnotí a postupuje v souladu

pravidly pro prevenci řešení střetu zájmů (viz. výše), tj. pokud je střet zájmů identifikován, situaci odstraní a zavede preventivní opatření. Pokud pracovník vědomě pokračuje v jednání, které je identifikováno jako střet zájmů, je na to písemně upozorněn s tím, že organizace může přistoupit k řešení v rovině pracovních právních vztahů.

V Příbrami dne: 26.7.2024

Zpracoval: 26.7.2024

Bc. Jana Klímová, metodik

Mgr. Miroslava Němcová, DiS., vedoucí STS

Platnost aktualizace od: 1.8.2024

Schválil: 26 -07- 2024

Mgr. Barbora Vacková

ředitelka

