

ETIČKI KODEKS

CENTRA ZA STRUČNO OBRAZOVANJE

Podgorica, jul 2012.

Izdavač:

JU Centar za stručno obrazovanje

Dokument pripremila radna grupa u sastavu:

- Duško Rajković, Centar za stručno obrazovanje
- Nada Šekarić, Centar za stručno obrazovanje
- Srđan Raičević, Ministarstvo prosvjete i sporta
- Radovan Damjanović, Ministarstvo prosvjete i sporta
- Pavle Radovanović, Privredna komora Crne Gore
- Ivana Mihailović, Centar za stručno obrazovanje

Lektor:

Magdalena Jovanović

Dizajn:

Danilo Gogić

Podrška:

Projekat MNE/011 - „Jačanje stručnog osposobljavanja na sjevero-istoku Crne Gore“

Štampa:

PRO FILE

Tiraž:

50

Podgorica, jul 2012.

Etički kodeks Centra za stručno obrazovanje je izrađen uz podršku Projekta MNE/011- „Jačanje stručnog osposobljavanja na sjevero-istoku Crne Gore“, koji finansira Vlada Luksemburga.

SADRŽAJ



RAZLOG DONOŠENJA ETIČKOG KODEKSA	5
I - OSNOVNE ODREDBE	7
II - ETIČKI STANDARDI I PRAVILA PONAŠANJA	8
III - NEDOZVOLJENA PONAŠANJA	10
IV - ODNOS PREMA POSLOVNIM PARTNERIMA I KORISNICIMA USLUGA	12
V - MEĐUSOBNI ODNOSI ZAPOSLENIH	12
VI - ODNOS PREMA IMOVINI	13
VII - POSTUPAK U SLUČAJEVIMA NEPOŠTOVANJA ETIČKOG KODEKSA	14
VIII - UPOZNAVANJE ZAPOSLENIH SA ODREDBAMA ETIČKOG KODEKSA	15
IX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	16

RAZLOG DONOŠENJA ETIČKOG KODEKSA

Etički kodeks je interni akt JU Centar za stručno obrazovanje, koji se donosi s ciljem da se poboljšaju etički standardi u ustanovi i razvije radno okruženje koje podstiče integritet, poštovanje, poštenje i međusobno razumijevanje zaposlenih.

Proučavajući i upoređujući standarde poslovnog morala, koji u savremenom svijetu postaje najvažniji uslov za uspjeh, smatram da će Centar za stručno obrazovanje ovim dokumentom, na pravi način, koncipirati proces usklađenog timskog rada i na profesionalnom nivou uspostaviti socijalni dijalog, što bi omogućilo napredak i brži razvoj ustanove u postizanju zadatah ciljeva usmjerenih na razvoj stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih, i prevazilaženje problema neusaglašenosti obrazovne ponude sa potrebama tržišta rada.

Dugoročne ciljeve i pozitivne rezultate Centar za stručno obrazovanje najbolje postiže ako slijedi politiku poštovanja zakona, visokih etičkih principa, društvene odgovornosti u svim poslovnim aktivnostima i unapređenja otvorenog dijaloga sa obrazovnim ustanovama i socijalnim partnerima, cijeneći njihove posebnosti i djelatnosti, koje obavljaju kako bi se stvorili uslovi učenicima i odraslim licima, budućim učesnicima na tržištu rada, da odgovore promjenljivim i rastućim potrebama, obezbjeđujući im ključne vještine i kompetencije zasnovane na znanju.

Predsjednik Upravnog odbora
Radovan Damjanović



I - OSNOVNE ODREDBE

(Član 1)

Etički kodeks JU Centar za stručno obrazovanje (u daljem tekstu: Kodeks) utvrđuje etičke standarde i pravila ponašanja po kojima će se, u svom profesionalnom i javnom djelovanju, ponašati svi zaposleni Centra za stručno obrazovanje (u daljem tekstu: Centar) uzimajući u obzir načelo slobode profesionalnog rada i čuvanja ugleda Centra.

Pravila i standardi ovoga Kodeksa primjenjuju se i na saradnike Centra koji učestvuju u njegovom radu i djelovanju.

(Član 2)

Cilj Kodeksa je promovisanje i afirmacija vrijednosti specifičnih za djelatnost Centra i unapređenje dostojanstva i ugleda zaposlenih, njihovog boljeg razumijevanja, saradnje i efikasnog djelovanja u skladu sa radnim zadacima, stručnim i ličnim sposobnostima.

(Član 3)

Kodeks, kao obavezujući akt za sve zaposlene Centra, doprinosi razvijanju i unapređenju odnosa sa obrazovnim ustanovama, socijalnim partnerima, privrednim subjektima i širim okruženjem.

(Član 4)

Zaposleni Centra su, u obavljanju svojih poslova, dužni pridržavati se odredaba ovoga Kodeksa.

U skladu sa ovim Kodeksom zaposleni Centra primjenjuju etičke standarde i pravila ponašanja u međusobnim odnosima sa drugim kolegama, u odnosu prema radu, prema poslovnim partnerima i korisnicima usluga, i u odnosu prema imovini.

(Član 5)

Izrazi koji se u ovom Kodeksu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II - ETIČKI STANDARDI I PRAVILA PONAŠANJA

(Član 6)

Centar je dužan da svakom zaposlenom osigura uslove za uživanje ljudskih prava koja se ostvaruju unutar Centra i poštovanje prava zagantovanim Ustavom i zakonima Crne Gore.

(Član 7)

Zaposleni je dužan da obavlja poslove na način da ne umanjí svoj ugled i ugled Centra.

Van radnog vremena zaposleni se ne smije ponašati na način koji može imati negativan uticaj na ugled Centra.

(Član 8)

U vršenju poslova zaposleni su dužni poštovati integritet i dostojanstvo građana i omogućiti im ostvarivanje njihovih prava i obaveza bez obzira na boju kože, rasu, nacionalnu pripadnost ili neko drugo lično svojstvo.

(Član 9)

Zaposleni Centra su dužni da podstiču profesionalnu saradnju i da poslove u Centru vrše odgovorno, savjesno, profesionalno ispunjavaju obaveze prema strankama, kolegama i ostalim saradnicima.

U svom djelovanju zaposleni slijede načela objektivnosti, nepristrasnosti, korektnosti, dijaloga i tolerancije.

(Član 10)

Zaposleni Centra, u vršenju poslova, imaju pravo na zaštitu od uznemiravanja, odnosno ponašanja koje predstavlja ili ima za cilj stvarnu povredu njegovog dostojanstva i ličnosti.

(Član 11)

Prilikom vršenja privatnih poslova zaposleni ne smije koristiti službeni položaj.

(Član 12)

Zaposleni Centra je dužan ponašati se u skladu s načelom jednakosti i pravednosti, na način koji isključuje diskriminaciju, zlostavljanje, uznemiravanje ili iskorišćavanje.

Zaposleni se mogu razlikovati samo po sposobnostima i rezultatima u obavljanju radnih zadataka, stručnosti i profesionalnim zaslugama.

Zaposleni Centra ne smiju zloupotrijebiti svoj autoritet i položaj i ne smiju dopustiti da sopstveni interesi i lični odnosi utiču na objektivnost mišljenja, etičnost i profesionalnost obavljanja radnih obaveza.

(Član 13)

Obaveza zaposlenih Centra je da vladaju znanjem i vještinama i da profesionalno i odgovorno obavljaju svoje radne zadatke, u skladu sa zakonom.

U vršenju radnih zadataka, zaposleni je dužan poštovati postupke, uputstva i dogovorene rokove i da, poštujući kriterijume stručnosti, rade na kontinuiranom stručnom usavršavanju.

Zaposleni su dužni da aktivno traže rješenja za nastale probleme u izvršavanju radnih zadataka, da o njima obavještavaju svoje nadređene i da kritički sagledavaju rezultate svoga rada.

(Član 14)

Zaposleni je dužan da u svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavlja Centar, iznosi stavove u ime Centra u skladu sa propisima, ovlašćenjima, stručnim znanjem i ovim Kodeksom.

Prilikom iznošenja stavova Centra i ličnih stavova zaposleni je dužan da čuva ugled Centra i lični ugled.

U javnim nastupima u kojima ne predstavlja Centar, zaposleni ne smije iznositi podatke iz djelokruga Centra ili poslova svog radnog mjesta, koji bi mogli narušiti ugled Centra i povjerenje građana u njegov rad.

(Član 15)

Zaposleni Centra je dužan da, primjereno poslovima koje vrši, bude prikladno i uredno odjeven i da načinom odijevanja na radu ne narušava lični ugled i ugled Centra, a u skladu sa posebnim aktom koji donosi direktor Centra.

(Član 16)

Zaposleni Centra su dužni poštovati ovaj Kodeks, zakone i druga pravna akta koja se tiču njihovih obaveza i radnih zadataka.

III - NEDOZVOLJENA PONAŠANJA

(Član 17)

Nije dozvoljena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

(Član 18)

Zabranjen je svaki vid uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

Uznemiravanjem se smatra svako ponašanje koje predstavlja povredu dostojanstva i izaziva strah, neprijatnost ili uvredu zaposlenog i saradnika Centra, lica koje traži zaposlenje i trećih lica.

Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje predstavlja povredu dostojanstva i izaziva strah, neprijatnost ili uvredu u sferi polnog života zaposlenog i saradnika Centra, lica koje traži zaposlenje i trećih lica.

Zaposleni, odnosno lice koje prijavi bilo koji vid uznemiravanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

(Član 19)

Zabranjen je svaki oblik psihičkog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom koje vrijeđa dostojanstvo, ugled i položaj zaposlenog, izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje što pogoršava uslove rada, dovodi do izolacije zaposlenog ili ga navodi da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu.

(Član 20)

Zaposlenima Centra za stručno obrazovanje je zabranjeno pušenje i korišćenje drugih duvanskih proizvoda u poslovnim prostorijama.

Zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića i drugih opojnih sredstava na radnom mjestu, kao i dolazak na radno mjesto pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava.

IV - ODNOS PREMA POSLOVNIM PARTNERIMA I KORISNICIMA USLUGA

(Član 21)

U odnosu prema poslovnim partnerima i korisnicima usluga, zaposleni Centra su obavezni da:

- postupaju profesionalno, nepristrasno i pristojno;
- blagovremeno, jasno i tačno pružaju informacije, u skladu sa zakonom i drugim aktima;
- savjetuju, podučavaju i pružaju stručnu pomoć i mišljenja.

(Član 22)

Zaposleni su obavezni da se savjesno i profesionalno ponašaju u procesu komunikacije s javnostima, posebno sa korisnicima usluga.

Sve oblike komunikacije, bilo da se radi o internoj ili eksternoj, usmenoj ili pisanoj komunikaciji, zaposleni u Centru su dužni da prilagode tako da, sadržinom, bude u skladu sa standardima savremene poslovne komunikacije.

(Član 23)

U službenoj komunikaciji zaposleni Centra se služe službenim jezikom i razumljivim rječnikom.

U slučaju međunarodne saradnje ili zbog zahtjeva određenog posla, zaposleni Centra se u službenoj komunikaciji, mogu služiti i drugim (stranim) jezikom i/ili pismom.

V - MEĐUSOBNI ODNOSI ZAPOSLENIH

(Član 24)

Komunikacija između zaposlenih Centra zasniva se na zdravoj poslovnoj saradnji usklađenoj sa njihovim radnim zadacima i

jasno iskazanim očekivanjima, na odgovornosti, saradnji i uzajamnom povjerenju i poštovanju.

U vršenju poslova zaposleni su dužni da međusobno razmjenjuju mišljenja i informacije o pojedinim stručnim pitanjima radi pružanja zajedničkog doprinosa u postizanju uspjeha Centra, vodeći računa da ne ometaju kolege u vršenju redovnih radnih obaveza.

(Član 25)

Zaposleni ne smije da širi glasine koje bi štetile ugledu nekog od zaposlenih ili saradnika Centra.

(Član 26)

Svaki rukovodilac je dužan da svojim ponašanjem doprinosi pozitivnim poslovnim rezultatima Centra, da podstiče zaposlene na kvalitetno i blagovremeno vršenje poslova, da obezbijedi razmjenu znanja, da podržava timski rad i razvija međusobno uvažavanje, poštovanje i saradnju unutar odjeljenja i primjeren odnos prema okruženju i građanima.

Rukovodilac mora biti pravedan, demokratičan i nepristrasan u donošenju odluka i dosljedan u njihovom sprovođenju.

VI - ODNOS PREMA IMOVINI

(Član 27)

Zaposleni je obavezan da se stara o efektivnom i ekonomičnom upravljanju i korišćenju imovine Centra.

Imovina se može koristiti jedino i isključivo u poslovne svrhe u ime i za račun Centra.

Imovinu u cjelini, a ni u djelovima, nije dozvoljeno iznositi iz poslovnih prostorija Centra ili elektronskih skladišta (servera, baza, cd-a, i sl.) bez odobrenja direktora.

VII - POSTUPAK U SLUČAJEVIMA NEPOŠTOVANJA ETIČKOG KODEKSA

(Član 28)

Prijavu na ponašanje koje nije u skladu sa ovim Kodeksom, mogu podnijeti svi zaposleni Centra i treća lica pisanim putem u roku od 10 dana od dana kada se to ponašanje desilo.

(Član 29)

Prijava koja se odnosi na ponašanje zaposlenih i saradnika Centra, osim direktora, podnosi se direktoru Centra. Direktor, po potrebi, može formirati komisiju koja će ispitati konkretan slučaj i predložiti odgovarajuću mjeru.

Prijava koja se odnosi na ponašanje direktora Centra podnosi se Upravnom odboru Centra za stručno obrazovanje (u daljem tekstu: Upravni odbor).

(Član 30)

Direktor, odnosno Upravni odbor su dužni da pravovremeno djeluju i razmotre sve prijave u kojima se iznosi sumnja u etičnost ponašanja zaposlenih i da omogućе aktivno učešće lica u postupku u cilju pružanja iskaza o navodima u konkretnom postupku.

(Član 31)

Nakon prikupljenih iskaza lica u postupku po prijavi na ponašanje zaposlenih, odlučivanje i izricanje mjera za nepoštovanje ovoga Kodeksa je u nadležnosti direktora Centra.

Ukoliko se postupak po prijavi odnosi na ponašanje direktora Centra, koje je u suprotnosti sa ovim Kodeksom, odlučivanje i izricanje mjera je u nadležnosti Upravnog odbora.

(Član 32)

Odluka o izricanju mjere za nepoštovanje Kodeksa donosi se u roku od 15 dana od dana podnošenja prijave.

(Član 33)

Zavisno od nadležnosti u odlučivanju, direktor, odnosno Upravni odbor Centra, donosi odluku kojom se mogu izreći sljedeće mjere:

- usmena opomena,
- pisana opomena i
- javna opomena.

Javna opomena se ističe na javnom mjestu, i to na: oglasnoj tabli, službenom sajtu i portalu Centra za stručno obrazovanje.

Tri puta izrečena mjera povlači pokretanje disciplinskog postupka.

VIII - UPOZNAVANJE ZAPOSLENIH SA ODREDBAMA ETIČKOG KODEKSA

(Član 34)

Direktor Centra, ili lice koje ovlasti, dužni su da sve zaposlene upoznaju sa odredbama ovoga Kodeksa.

Lice koje se prima u radni odnos mora, prije potpisivanja ugovora o radu, biti upoznato sa odredbama ovoga Kodeksa.

(Član 35)

Ovaj Kodeks se ističe na vidnom mjestu u prostorijama Centra i objavljuje na portalu i veb sajtu JU Centar za stručno obrazovanje.

IX - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

(Član 36)

Povreda pravila ponašanja ovoga Kodeksa od strane zaposlenih, koja su propisana zakonima i podzakonskim aktima, podliježu odgovornosti propisanim tim aktima.

Ponašanje zaposlenih Centra koje predstavlja povredu ovoga Kodeksa, a koje nije propisano zakonom i podzakonskim aktima, rješava se po postupku u skladu sa odredbama ovoga Kodeksa.

(Član 37)

Ponašanje saradnika Centra koje nije u skladu sa osnovnim principima i pravilima ovoga Kodeksa, posebno će se cijeniti pri nastavku saradnje, odnosno njihovom ponovnom angažovanju na poslovima koje organizuje Centar.

(Član 38)

Izmjene i dopune ovoga Kodeksa vršiće se na način i po postupku za njegovo donošenje.

(Član 39)

Ovaj Kodeks stupa na snagu danom donošenja.

Broj: 07-736

Podgorica, 27.06.2012. godine