



Етички кодекс

Сви чланови Института који учествују у активностима Института било као активни судионици, пратиоци догађања, или као партнери Института требало би да:

- а) кроз континуирани професионални развој подижу своје професионалне стандарде и надлежности;
- б) штите поверљивост и приватност података свих чланова Института до којих су дошли путем чланства у Институту или кроз учешће у активностима Института и да их не користе у неовлашћене сврхе;
- в) имати однос према етичком кодексу Института као нечему што доприноси јачању личног угледа и развоју професије;
- г) обезбедити да чланство у Институту, радним одборима и групама Института, неће бити употребљено за стицање личних привилегија и користи;
- д) да се уздрже од јавног заступања или деловања у име Института осим у случајевима када су за то овлашћени од стране надлежних органа Института;
- ђ) чланови одбора Института, такође, треба да поштују и да се придржавају релевантних одредаба који се односе под „Интереси чланова одбора који су садржани у општим актима и Статуту Института;

Дисциплинска процедура

На основу општих аката и Статута Института, Председник Института и чланови Управног одбора су овлашћени да закажу дисциплинску комисију након примања жалбе или пријаве о члану Института да је:

- а) осуђен за кршење било којег привредног закона, закона о раду или закона који су од значаја за менаџмент људских ресурса у Србији;
- б) да је био немаран у обављању своје професије;
- в) да је био окривљен за злоупотребу своје професије;
- г) да је вољно одбио или занемарио да одговорно поступа по правилима кодекса Института, по законима Републике Србије који су од кључног значаја за менаџмент људских ресурса, или да су се понашали и радили супрутно правилима датих од Извршног одбора Института;
- д) да је починио било какав акт, радњу или чин који би нарушио углед и име Института;

Након извештаја Дисциплинске комисије, Управни одбор може предузети одређене дисциплинске мере које могу подразумевати и искључење из чланства Института.

Друштвена одговорност за развијање етичких стандарда

У случају сазнања о корупцији, превари или злоупотреби било које врсте, без обзира да ли је у питању појединац или организација, чланови Института се саветују да се обратe надлежним органима Републике Србије као што су Агенција за заштиту од корупције, или Заштитнику грађана.

Циљеви етичког кода Института

Институт се залаже за одржавање, развијање и унапређивање квалитета, етике и праксе код професионалних стандарда у менаџменту људских ресурса и повећање утицаја професионалаца из МЉР за награђивање појединаца и организација из Републике Србије који су допринели развоју ових области пословања.



IHRMS Институт за менаџмент људских ресурса Србије

Опхођење чланова Института и професије у МЉР је потпуно одређено мисијом Института. Етички кодекс Института је донет из следећих разлога:

- а) да пружајући опште смернице ка жељеном нивоу стандарда допринесе професији и заједници у целини;
- б) да ојача свест стручњака из МЉР о стандарду њиховог рада у својој професији;
- в) да ојача кредибилитет и поузданост чланова Института и професије МЉР.
- г) да континуирано одржи висок стандард у оквиру професије и промовише добро професионално опхођење;
- д) да унапреди етичке вредности које нису регулисане законом.

Суштина етичког кодекса

1. Професионални стандарди и надлежности

Од чланова Института се очекује да учествују у унапређењу стандарда рада и надлежности у професији. Поводом тога они би требало да:

- Добро разумеју делатност своје организације и област индустрије у којој она делује;
- Одржавају континуиране напоре за стицање виших нивоа надлежности и знања из законске регулативе од значаја за МЉР.
- Да буду усклађени са последњим трендовима и праксом ради пружања стратешких смерница за унапређивање могућности развоја организације и запослених;
- Демонстрирају приврженост промовисању етичког нивоа свести међу колегама у професији.

2. Професионално опхођење и етика

Сваки члан Института треба да се опходи као личност од интегритета. Лични кредибилитет се заснива на следећим факторима:

- Надлежностима
- Интегритету
- Чисти
- Поузданости
- Објективности
- Правичности
- Поштењу
- Доследности (према свим запосленима у оквиру организационих стандарда).

Одговорност и однос према послодавцу

Да би се омогућило и помогло успостављању професионалних позиција у МЉР са организацијама, чланови Института треба да:

- поштују етику своје организације и да унапређују вредности и стандарде организације као и да прате примену стандарда у организацији.
- Делују као пословни партнер са вишим руководиоцима на додавању вредности ка постизању организационих циљева.
- Делују као интерни консултанти при решавању питања која су повезана са МЉР и саветују организацију о усклађености законских аката и друштвене одговорности.
- Да заштите поверљивост и интегритет података организације.



IHRMS Институт за менаџмент људских ресурса Србије

- Да се уздрже од употребе података у личној промоцији и стицању користи.
- Да се уздрже од рада на више радних места било да је то скраћено радно време, додатна ангажованост, или samozапосленост осим ако су за то овлашћени од стране организације.
- Да избегавају сукоб интереса, организационих и личних, а где је тај сукоб неизбежан доставити организацији извештај који ће на правичан начин описати разлог, обим и организациону природу таквог сукоба.
- Да обезбеди правилно коришћење средстава организације.
- Штите и промовишу имиџ и вредности организације током презентације на јавним местима, скуповима и активностима.

Одговорност и однос према запосленима

Да би се омогућило и помогло успостављању професионалних позиција у МЉР са запосленима, чланови Института треба да:

- заштите поверљивост и интегритет података запослених и да се неовлашћеним лицима онемогући приступ.
- Делују као консултанти на интерним питањима из МЉР и да пруже искрен и правичан савет.
- Да поспешују боље разумевање између запослених и организације кроз успостављање ефективних канала комуникације.
- Повећају свест код запослених о значају програма праћења каријере и личног развоја.
- Да успоставе поуздан и правичан систем у управљању процесима у МЉР.

Одговорност према клијентима као екстерни консултант

Приликом пружања консултантских услуга клијентима Института, чланови треба да пруже све неопходне информације у циљу да олакшају клијентима да правилно разумеју донете одлуке. Чланови треба да у односима са својим клијентима пруже одговарајуће вредности својих услуга које су у складу са међународним стандардима.

Однос са синдикатима

Код организација код којих постоји синдикална организованост запослених, чланови који представљају организацију треба да:

- промовишу организациону политику, циљеве и радне вредности приликом учествовања у разговору са представницима синдиката, и да омогуће боље разумевање политике и да разумеју њихове потребе за унапређење организационе политике.
- Да сарађују у раду са синдикатима у имплементацији организационе политике.
- Да успоставе ефективне канале комуникације са представницима синдиката.
- Да имају једнак приступ према радницима без обзира да ли су или нису чланови синдиката.