На основу члана 23. Статута Јавно комуналног предузећа Шумадија Крагујевац, и члана 15. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац, на редовној 24. седници одржаној дана 29. децембра 2025.године, доноси

Јавно комунално предузеће Шумадија Крагујевац Бр. 12-4383-6 29. 12. 2025 год Крагујевац

ЕТИЧКИ КОДЕКС
Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац

УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Циљ Кодекса

Члан 1.

Циљ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац (у даљем тексту: Кодекс) је да утврди стандарде и правила понашања запослених у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац, у вези са радном дисциплином и испуњавањем уговорних и других обавеза запослених.

Кодекс се односи на све запослене и они су дужни да у свом понашању примењују стандарде прописане у овом документу. Понашање појединца на послу није приватна ствар, јер се према понашању појединца доносе закључци о целом Предузећу, што представља опште прихваћену личну и професионалну обавезу свих запослених и као такво утиче и на укупну радну атмосферу.

Обавештавање о Кодексу

Члан 2.

Одредбе Кодекса обавезују запосленог да од тренутка када потпише изјаву да је упознат са одредбама Кодекса, која је дата у прилогу. Од тог тренутка запослени је дужан да се у свему понаша према Кодексу.

ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Радна дисциплина

Члан 3.

Запослени је дужан да на посао долази на време, не напушта радно место без потребе и без најаве, да се придржава задатих рокова, да посао увек обавља на најбољи могући начин и да приликом обављања послова следи упутства и утврђене процедуре.

Сви запослени су дужни да у обављању послова поступају професионално, одговорно, марљиво и истрајно, настојећи да све тешкоће на раду и у вези са радом реше на одговарајући начин, који је у складу са поступцима планираним за ту врсту посла.

У случају да због привремено смањене способности, личних проблема или неког другог разлога, запослени не може да одговори својим обавезама на послу, дужан је о томе да обавести непосредног руководиоца, који ће ванредне ситуације и личне проблеме у којима се нашао запослени настојати да усклади са потребама посла, а све у складу са моралним и професионалним нормама и опште прихваћеним вредностима.

Запослени је посебно дужан да не нарушава углед и репутацију предузећа, да не вређа друге запослене, да не износи податке о предузећу и о запосленима, а до којих је дошао на раду и поводом рада, као и да не крши друга правила дефинисана овим кодексом.

Очување угледа Предузећа

Члан 4.

Запослени је дужан да својим понашањем на послу и изван њега, очува и подстакне поверење јавности у запослене у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац као и у законит, непристрасан и ефикасан рад Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац.

Законитост и непристрасност у раду

Члан 5.

Запослени је обавезан да обавља своје послове у оквиру овлашћења које су му поверена и у складу са законом и другим прописима, непристрасно и према правилима струке.

Запослени не сме да се понаша тако да постане **подложан** утицају других, што би могло да се одрази на законито и непристрасно обављање његових послова.

Политичка неутралност

Члан 6.

Запослени је дужан да се у обављању својих послова придржава начела политичке неутралности. Он не сме у службеним просторијама Јавно комуналног предузећа Шумадија Крагујевац, као и на терену где испуњава своје радне задатке, да носи и истиче обележја политичких странака, нити њихов пропагандни материјал, као ни да утиче на политичка уверења другог запосленог у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац.

Заштита јавног интереса

Члан 7.

Запослени је дужан да у вези са обављањем својих послова искључиво води рачуна о јавном интересу. Он при томе не сме да се понаша на начин који може да га доведе у моралну или правну обавезу да узврати услугу неком физичком или правном лицу.

Запослени је дужан да о сваком притиску или неприличном утицају коме је изложен у вези са обављењем посла одмах писано обавести непосредног руководиоца.

Спречавање сукоба интереса

Члан 8.

Запослени у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац не сме да допусти да његов приватни интерес дође у сукоб с јавним интересом у вези са обављањем његових послова.

Он је дужан да води рачуна о стварном или могућем сукобу интереса, а чим посумња да неко његово чињење или нечињење може да изазове сукоб интереса, треба одмах да о томе затражи мишљење директора Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац или лица које директор за то овласти.

Примање поклона

Члан 9.

Запослени не сме да у вези са обављањем својих послова прими поклон, било какву услугу или другу корист за себе или с њим повезано лице, изузев протоколарног поклона мање вредности.

Као поклон, услуга и друга корист сматрају се новац, ствари, права или услуге које су учињене без одговарајуће накнаде и свака корист која је дата или обећана запосленом или с њим повезаним лицу у вези са обављањем његових послова, лично или преко другог лица. Протоколарни поклон мање вредности је поклон чија вредност или утицај не може да утиче на непристрасно и законито обављање послова запосленог.

Запослени коме је понуђен поклон, услуга или друга корист, коју по Кодексу не сме да прими, дужан је да их одбије, односно да уручени поклон врати, да предузме радње ради идентификације лица које му је понудило поклон, услугу или другу корист, да по могућности пронађе сведоке и да одмах, а најкасније у року од 24 сата, о томе сачини службену забелешку и обавести непосредног руководиоца. Ако је запослени у недоумици да ли понуђени поклон може да се сматра протоколарним поклоном мање вредности, дужан је да о томе затражи мишљење непосредног руководиоца.

Појам повезаног лица

Члан 10.

Као повезано лице са запосленим сматрају се његов супружник или ванбрачни партнер, крвни сродник запосленог у првој линији, односно у побочној линији, закључно с другим степеном сродства, усвојитељ или усвојеник запосленог и свако друго физичко или правно лице, који се по другим основама и околностима могу оправдано сматрати интересно повезаним са запосленим.

Однос према имовини

Члан 11.

Сви запослени морају да се односе према имовини пажљиво и одговорно.Сва имовина може се користити једино и искључиво у пословне сврхе у име и за рачун Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац.

Имовину Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац у целини, а ни у деловима, није дозвољено износити из пословних просторија или круга Предузећа без изричитог одобрења директора. Изношење имовине као и њено коришћење у друге сврхе без изричитог одобрења директора Предузећа ће се сматрати за поступак који има за циљ отуђење опреме или стицање личних користи и резултираће најстрожијим дисциплинским мерама.

Оштећење, губитак, несавесно понашање или било који други поступак запосленог који има као последицу смањење вредности или уништавање имовине ће се од запосленог надокнадити у пуном износу.

Поступање са информацијама

Члан 12.

Запослени не може да при обављању својих послова захтева приступ информацијама које му нису потребне за рад, а информације које су му доступне дужан је да користи на прописани начин.

Запослени не сме неовлашћено да саопштава информације до којих је дошао у вези са обављањем својих послова.

Запослени не сме да у приватне сврхе користи информације које су му службено доступне да би стекао погодности за себе или с њим повезано лице.

Заштита приватности

Члан 13.

Запослени не сме да износи личне податке из евиденција које се воде о другом запосленом у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац, изузев у законом предвиђеним случајевима.

Опхођење са странкама

Члан 14.

Запослени је дужан да у опхођењу са странкама, корисницима услуга и пословним партнерима: поступа професионално, љубазно и пристојно; покаже заинтересованост и стрпљење, посебно с неуком странком; благовремено и тачно даје податке и информације,

према закону и другом пропису; пружа помоћ и даје информације о органима који су надлежни за поступање по захтевима, ако Јавно комунално предузеће Шумадија Крагујевац за њих није надлежно; даје информације о правним средствима за заштиту права и интереса странака; руководи се начелом једнакости и не даје привилегије зависно од било каквих својстава и личних особина странке; с посебном пажњом поступа према особама с инвалидитетом и другим особама с посебним потребама; поштује личност и достојанство странке.

Све проблеме који настану у послу и у вези реализације послова за које је предузеће основано, запослени је дужан да решава уз консултације са својим претпостављенима, а никако са странкама и корисницима услуга.

Није дозвољено о својим претпостављенима, колегама и сарадницима изражавати се негативно пред странкама или корисницима услуга.

Опхођење са претпостављеним и другим запосленима

Члан 15.

Запослени је обавезан да се са дужном пажњом и поштовањем односи према претпостављенима и другим запосленима.

Запослени је дужан да у односу са запосленима у другим органима и организацијама оствари потребну сарадњу, не омета процес рада, поспешује професионалне односе и радну атмосферу и избегава радње које би имале штетне последице по углед Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац.

Стандарди одевања на раду

Члан 16.

Запослени је дужан да се на раду прикладно и уредно одева, примерено надлежностима Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац, као и да начином одевања не нарушава углед Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац или изражава политичку, верску или другу личну припадност, која би могла да доведе у сумњу његову непристрасност и неутралност.

Забрана психолошког терора на раду (забрана мобинга)

Члан 17.

Забрањен је психолошки терор на раду. Психолошки терор је посебан облик понашања којим претпостављени, други запослени или група запослених учестало психички злостављају запосленог и коме је циљ или последица деградација радних услова запосленог, при чему то може да угрози људска права, достојанство, физичко или ментално здравље запосленог или да компромитује његову професионалну будућност.

Психолошки терор на раду огледа се у некоректном односу (давању претераних радних задатака и сл.), сталним притисцима, понижавању, исмејавању, извргавању руглу, клеветама, заједљивим коментарима о знању, искуству или статусу запосленог, стварању гласина, лажи, инсинуација, директном дискредитовању и сл.

Запослени који сматра да је изложен психолошком терору дужан је да то писано пријави директору Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац или лицу које директор за то овласти.

Заштита стандарда понашања

Члан 18.

Запослени који сматра да се од њега или другог запосленог тражи понашање које је супротно Кодексу, дужан је да о томе одмах писано обавести директора Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац или лице које директор за то овласти.

Запослени због тога не сме бити стављен у неповољнији положај од других запослених у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац.

Запослени који се успротивио психолошком терору на раду, или о њима сведочио у дисциплинском или другом поступку, због тога не сме да буде стављен у неповољнији положај од других запослених у Јавном комуналном предузећу Шумадија Крагујевац.

Последица повреде Правила

Члан 19.

Понашање запосленог супротно Кодексу представља повреду радне дисциплине, односно повреду радне обавезе и повлачи за собом одговорност запосленог регулисану Законом о раду РС и Уговором о раду запосленог.

Запослени који нарушава углед и репутацију предузећа, вређа друге запослене, недолично се понаша, износи код трећих лица податке о предузећу и о запосленима до којих је дошао на раду и поводом рада или крши друга правила дефинисана овим кодексом, чини повреду односно непоштовање радне дисциплине.

Послодавац може запосленом за повреду односно непоштовање радне дисциплине у смислу овог Кодекса да, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о повреди односно непоштовању радне дисциплине и изреченој мери;
3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду односно непоштовање радне дисциплине.

Пријаву за повреду односно непоштовање радне диципline и правила понашања у смислу овог Кодекса подносе руководиоци организационих целина у предузећу.

Решење о повреди односно непоштовању радне дисциплине и изрицању мере доноси директор предузећа.

Важење Кодекса

Члан 20.

Одредбе овог Кодекса ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац.

Ступањем на снагу овог Кодекса, престаје да важи Етички кодекс Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац бр. 12-33167 од 23.12.2019.године.

Објављивање Кодекса

Члан 21.

Овај Кодекс објавити на огласној табли Предузећа и на званичном Веб сајту Јавног комуналног предузећа Шумадија Крагујевац.

Председник Надзорног одбора

Веско Пирић, магистар правних наука