

ЕТИЧКИ КОДЕКС ИНСТИТУТА ЗА ПЕДАГОШКА ИСТРАЖИВАЊА

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Етички кодекс и кодекс професионалног понашања доноси се ради очувања достојанства професије, унапређивање моралних вредности, заштити вредности знања и подизања свести свих запослених о одговорности у раду и представља скуп смерница намењених истраживачима и запосленима у Институту.

Члан 1.

Напредовање науке и развој друштвене мисли у целини заснива се непосредно или посредно на резултатима рада истраживача.

Резултати научних истраживања су у директној вези са добром научном праксом која подразумева:

- истраживања у складу са савременим научним достигнућима уз познавање актуелне литературе и примену адекватне методологије;
- коришћење методологије и резултати треба да обезбеде њихову проверљивост;
- резултати научних истраживања и резултата рада који морају имати критичност и егзактност, објављују се у научним публикацијама и другим облицима научне комуникације.

Члан 2.

У истраживачком раду учествују више истраживача, који на различите начине доприносе реализацији, обради и тумачењу резултата и сразмерно сnose одговорност при презентацији научној јавности.

Члан 3.

Руководиоци истраживачких пројеката су по правилу истраживачи са научним звањем и у том смислу су одговорни за правац истраживања и реализацију. Руководилац је дужан да омогући стваралачку атмосферу, колегијалну сарадњу и решавање евентуалних конфликта.

Члан 4.

У оквиру добре научне праксе у истраживачком раду, у раду са младим истраживачима потребно је обезбедити сталну и редовну помоћ старијих истраживача било кроз менторски рад било кроз редовну колегијалну сарадњу.

Члан 5.

О научним истраживањима води се евиденција и прикупљена документација се чува у Институту најмање 10 година.

Члан 6.

Истраживачи чији је рад реализован кроз научне публикације уживају ауторску заштиту и остварују ауторска права у складу са законским прописима.

Члан 7.

У научноистраживачком раду недозвољено је неистинито приказивање података и извора као и приказивање погрешних и нетачних података о себи или другима.

Члан 8.

У интересу је Института да резултати научних истраживања и публикација буду доступни у највећој мери заинтересованима у било ком формату или на било ком медију.

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

У следећим члановима наведени се облици дискриминације и поступање запослених у конкретним случајевима.

Члан 9.

Сви запослени у Институту - истраживачи и помоћно особље, супротстављају се сваком облику дискриминације, везане за доб, политичко опредељење, физичке способности, полни идентитет, како при запошљавању тако и у међусобној комуникацији у Институту.

Члан 10.

Сукоб интереса постоји када запослени има неки приватни интерес који утиче или може утицати на његово независно и објективно обављање посла на радном месту у Институту.

Члан 11.

Као облик сукоба интереса појављује се **однос повезаних лица**.

Повезана лица у односу на запосленог су:

- његов крвни сродник у правој линији, крвни сродник у побочној линији закључно са трећим степеном сродства, супружник и ванбрачни партнер ових лица,
- његов усвојилац или усвојеник, као и потомци усвојеника,
- друга лица која са тим лицем живе у заједничком домаћинству.

Члан 12.

Посебан облик сукоба интереса је **непотизам**.

Непотизам представља чињење погодности лицу које је у сродству са лицем које у Институту одлучује.

Члан 13.

Посебан облик сукоба интереса је **кронизам**.

Кронизам представља чињење погодности лицу које се са лицем које у Институту одлучује, налази у пријатељском односу.

Члан 14.

Посебан облик сукоба интереса је **клијентелизам**.

Клијентелизам представља чињење погодности лицу које се са лицем које у Институту одлучује, налази у неком пословном односу.

Члан 15.

Посебан облици сукоба интереса су: **стварни, могући и опажени.**

Стварни сукоб интереса подразумева сукоб постојећих обавеза и одговорности и постојећег приватног интереса.

Могући сукоб интереса подаразмева ситуацију у којој запослени има лични интерес који би могао да буде у сукобу са обавезама запосленог које ће обављати у будућности.

Опажени сукоб интереса постоји у ситуацијама у којима се може уочити да приватни интерес запосленог може утицати на обављање његових пословних обавеза, без обзира да ли је такво чињенично стање.

Члан 16.

Запослени се обавезује да приликом закључења уговора о раду у Институту потпише Изјаву о томе да ли:

- у другом правном лицу обавља послове по основу Уговора о делу, Уговора о привременим и повременим пословима и Уговору о допунском раду.
- је оснивач или власник привредног друштва или јавне службе, да обавља самосталну привредну делатност као предузетник.
- врши функцију управљања, надзора или заступања приватног или државног капитала у привредном друштву, установи или другом правном лицу.

Члан 17.

Запослени са обавезује да у току радног односа или вршења функције у Институту потпише изјаву када се нађе у ситуацији да:

- обавља посао по основу Уговора о делу, Уговора о привременим и повременим пословима и Уговору о допунском раду у неком другом правном лицу.
- да је оснивач или власник привредног друштва или јавне службе, да обавља самосталну привредну делатност као предузетник.
- да врши функцију управљања, надзора или заступања приватног или државног капитала у привредном друштву, установи или другом правном лицу.

Члан 18.

У циљу спречавања сукоба интереса именује се трочлана **Комисија за управљање сукобом интереса**, којој се пријављује постојање сукоба интереса запослених у Институту.

Комисију именује директор са задатком да по пријави спроведе поступак, утврди чињенично стање и донесе Одлуку којом утврђује постојање или не постојање сукоба интереса.

Дисциплински је одговоран сваки запослени у Институту који пропусти да обавести **Комисију за управљање сукобом интереса** о свом приватном интересу, односно сукобу интереса који има са послом који обавља.

Члан 19.

Запослени у Институту не могу примати било какве поклоне, пригодне или протоколарне, било да су дати у новцу или стварима а који су у вези са обављањем радних обавеза запослених.

Као поклон у смислу овог Кодекса, сматра се новац, ствари, права и друга корист који се дају запосленом у вези са извршавањем његових обавеза у Институту, било лично било преко другог лица.

Члан 20.

Правилником о раду Института предвиђене су дисциплинске мере одговорности запосленог који је пропустио да пријави поклон **Комисији за управљање сукобом интереса.**

Овај Кодекс ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института и примењиваће се по потписивању директора, даном истицања на огласној табли Института за педагошка истраживања 17. октобра 2018. године.

ЗАМЕШНИК ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА




Др Славица Максић