



CONSILIUL JUDEȚEAN TULCEA
INSTITUTUL DE CERCETĂRI ECO-MUZEALE „GAVRILĂ SIMION“

Str. Progresului, nr. 32, 820009, Tulcea, România
Tel./Fax +40-0240-51.32.31 Tel. +40-0240-51.53.75
e-mail: icemtl@icemtl.ro www.icemtl.ro

Codul de Conduită

al personalului contractual din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale ”Gavrilă Simion” TULCEA

CAPITOLUL I DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

DOMENIUL DE APLICARE

Art. 1. - (1) Codul etic al personalului contractual din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, reglementează normele de conduită etică și profesională a angajaților personal contractual.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul contractual.

OBIECTIVE

Art. 2. - Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din instituția publică, prin:

a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al personalului contractual;

b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului în exercitarea funcției;

c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, precum și între personal și angajații altor instituții.

PRINCIPII GENERALE

Art. 3. - Principiile care guvernează conduita profesională a personalului Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea sunt următoarele:

a) *supremația Constituției și a legii*, principiu conform căruia angajații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) *prioritatea interesului public*, principiu conform căruia angajații au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției;

c) *asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice*, principiu conform căruia angajații au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

d) *profesionalismul*, principiu conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

e) *imparțialitatea și independența*, principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției;

f) *integritatea morală*, principiu conform căruia angajaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

g) *libertatea gândirii și a exprimării*, principiu conform căruia angajații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

h) *cinstea și corectitudinea*, principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații trebuie să fie de bunăcredință;

i) *deschiderea și transparența*, principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajați în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

j) *principiul responsabilității și răspunderii*, principiu conform căruia, în îndeplinirea funcției și atribuțiilor ce le revin, angajații trebuie să fie dedicați binelui public și să își asume răspunderea pentru executarea activităților lor în conformitate cu normele legislative.

TERMENI

Art. 4. - În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații conform legii:

a) *personal contractual ori angajat contractual* - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare;

b) *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

c) *interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

d) *interes personal* - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

e) *conflict de interese* - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

f) *incompatibilitate* - cumulul a două sau mai multor funcții/atribuții care, prin executarea lor simultană, ar putea altera obiectivitatea cu care personalul are obligația să își îndeplinească obligațiile de serviciu

g) *informație de interes public* - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;

h) *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

i) *pantouflage* - migrarea din sectorul public în sectorul privat, folosind abuziv informații dobândite în serviciul public, în scopul obținerii unui câștig personal

j). *discriminare bazată pe criteriul de sex* - discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea

k). *discriminare directă* - situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă

l). *discriminare indirectă* - situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu

excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare

m). *hărțuire* - situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor

n). *hărțuire sexuală* - situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor

o). *hărțuire psihologică* - orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane

CAPITOLUL II NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

ASIGURAREA UNUI SERVICIU PUBLIC DE CALITATE

Art. 5. (1) Personalul din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

RESPECTAREA CONSTITUȚIEI ȘI A LEGILOR

Art. 6. (1) Personalul din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația ca, prin actele și faptele sale, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

LOIALITATEA FAȚĂ DE AUTORITĂȚILE ȘI INSTITUȚIILE PUBLICE

Art. 7. (1) Personalul salariat are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, cu politicile și strategiile acestuia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

c) să dezvăluie informații ce nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale angajaților contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă/contractului individual de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Prevederile prezentului Cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

LIBERTATEA OPINIILOR

Art. 8. (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

(2) În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(3) În exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

ACTIVITATEA PUBLICĂ

Art. 9. (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, în condițiile legii.

(2) Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

ACTIVITATEA POLITICĂ

Art. 10. În exercitarea funcției deținute, personalului Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea îi este interzis:

a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

FOLOSIREA IMAGINII PROPRII

Art. 11. În considerarea funcției pe care o deține, personalul are obligația de a nu permite utilizarea numelui său a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

CADRUL RELAȚIILOR ÎN EXERCITAREA ATRIBUȚIILOR FUNCȚIEI

Art. 12. (1) În relațiile interne, interinstituționale, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase
- d) crearea situațiilor de hărțuire (psihologică, sexuală).

(3) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor beneficiarilor. Personalul are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare, directă sau indirectă, bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(4) În rezolvarea atribuțiilor de serviciu, personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea va avea o ținută vestimentară decentă și curată. Angajații care desfășoară activități direct cu publicul vor avea o ținută specifică activităților de birou - elegante, sobre, specifice mediului socio-cultural în care își desfășoară activitatea, precum și respectului pe care îl oferă beneficiarilor cu care interacționează.

CONDUITA ÎN CADRUL RELAȚIILOR INTERNAȚIONALE

Art. 13. (1) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe,

seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

INTERDICȚIA PRIVIND ACCEPTAREA CADOURILOR, SERVICIILOR ȘI AVANTAJELOR

Art. 14.

(1) Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

(2) Persoanele prevăzute la Art. 1, alin. (1) din Legea nr. 251/2004 încadrați ca salariați ai Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea au obligația de a declara și prezenta la conducătorul instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea funcției, fiind exceptate medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea primite în exercitarea funcției, precum și obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 euro.

PARTICIPAREA LA PROCESUL DE LUARE A DECIZIILOR

Art. 15. (1) În procesul de luare a deciziilor, angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, de către alți angajați și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

OBIECTIVITATE ÎN EVALUARE

Art. 16. (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(2) Personalul de conducere al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul de conducere al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

FOLOSIREA ABUZIVĂ A ATRIBUȚIILOR FUNCȚIEI DEȚINUTE

Art. 17. (1) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

UTILIZAREA RESURSELOR PUBLICE

Art. 18. (1) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

LIMITAREA PARTICIPĂRII LA ACHIZIȚII, CONCESIONĂRI SAU ÎNCHIRIERI

Art. 19. (1) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu *excepția* următoarelor cazuri:

a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

INCOMPATIBILITĂȚI

Art. 20. Este interzisă cumularea de către angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea a două sau mai multe funcții sau atribuții care, prin executarea lor simultană, ar putea altera obiectivitatea cu care sunt obligați să-și îndeplinească obligațiile de serviciu.

Art. 21. Situațiile de incompatibilitate, cum sunt: consilierul de etică este și membru al Comisiei de disciplină; persoana care exercită controlul preventiv propriu inițiază cheltuiala, etc., sunt prevenite și monitorizate.

CONFLICTE DE INTERESE

Art.22. Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea care se găsesc în situația de a avea un interes personal care să îi împiedice de a fi obiectivi în exercitarea funcției lor sau în îndeplinirea atribuțiilor lor, sunt obligați să declare această situație.

Art. 23. În cazul în care **Angajații** Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, în îndeplinirea atribuțiilor lor, se află puși în situația de a lua o decizie care poate fi influențată de existența unui interes personal, aceștia sunt obligați să se sesizeze situația și să se abțină de la luarea oricărei decizii.

PANTOUFLAGE

Art. 24. Este interzis ca persoanele ale căror relații contractuale cu Institutul de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea încetează să se angajeze în sectorul privat pentru folosirea abuzivă a informațiile dobândite în sectorul public în scopul obținerii unui câștig personal.

EGALITATE DE ȘANSE ȘI TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Art. 25. În cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, atât femeile cât și bărbații au aceleași drepturi și obligații, aceleași șanse de promovare, instruire și de participare la procesul de luare a deciziilor. În orice situație creată, tratamentul angajaților este același, indiferent de sexul acestora.

CAPITOLUL III VALORILE FUNDAMENTALE

VALORILE MORALE:

Integritatea

Art.25.

În cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, angajații reprezintă un colectiv cu o conduită onestă.

Loialitatea

Art.26. Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea sunt devotați instituției și beneficiarilor săi, în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate de instituție.

Responsabilitatea

Art.27. Fiecare angajat al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea își asumă responsabilitatea pentru activitățile întreprinse, și este gata să suporte consecințele acestora.

Respectul Legii

Art.28. Angajații Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea respectă prevederile legii și nu se abat de la acestea. Nu este tolerată încălcarea legii.

Echitatea

Art.29. Angajații instituției, clienții, colaboratorii, partenerii, sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

Demnitatea umană

Art.30. Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art.31. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

VALORILE PROFESIONALE:

Angajamentul

Art.32. Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, zi de zi, de a progresa în stăpânirea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura cetățenilor un serviciu de calitate.

Transparența internă și externă

Art.33. Pe plan intern transparența înseamnă împărtășirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a acestora, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii publicului vizitator, colectivului, partenerilor și beneficiarilor instituției.

Art.34. Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu cetățenii, partenerii, clienții Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion", care trebuie pusă sub dubla constrângere: a încrederii și a eticii.

Art.35. Institutul de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea trebuie să se comporte și să fie perceput ca o instituție responsabilă și etică.

Confidențialitatea

Art.36. În acordarea serviciilor în cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

CAPITOLUL IV REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN ACORDAREA SERVICIILOR PUBLICE

Art.37. Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament și conduită în scopul:

- a) de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- b) de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii culturale, împotriva incompetenței și a neprofesioniștilor;
- c) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor culturale precum și relațiile acestora cu beneficiarii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.
- d) de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor culturale în vederea evaluării activității acestora.

Art.38. Reguli de comportament și conduită în relația client – profesionist:

1. În identificarea clientului, evidențierea, diagnosticarea și evaluarea nevoii acestuia, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv, monitorizare:

- profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de client – cetățean, partener, organisme civile, alte instituții, autorități publice –, să fie dispus să asculte și să îl orienteze la compartimentele de specialitate;
- profesionistul stabilește împreună cu clientul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- profesionistul trebuie să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- profesionistul trebuie să inspire încredere clientului;
- profesionistul trebuie să știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- profesionistul trebuie să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- profesionistul trebuie să reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și beneficiar (distanța datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex etc.);
- profesionistul trebuie să fie capabil de a înlătura barierele psihologice ale comunicării și să-și dea seama de mecanismele de apărare ale eu-lui, pe care beneficiarul le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape.

2. În furnizarea serviciilor de informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă:

- profesionistul trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil, ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, un limbaj profesional clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a beneficiarului;
- beneficiarului i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile;
- informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor beneficiarului și să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea clientului.

3. În furnizarea serviciilor publice oferite pe bază contractuală:

- profesionistul face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor beneficiarului, alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;
- profesionistul nu face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică;
- profesionistul nu intră în relații de consiliere cu prieteni, colegi, cunoscuți sau rude;
- profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu beneficiarii;
- profesionistul pune interesul beneficiarului mai presus de interesul său;
- profesionistul nu poate impune o decizie luată de el beneficiarul său;
- profesionistul trebuie să țină seama de opțiunea beneficiarului.

Art.39. Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

1. Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului Intern al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

2. Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

3. Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendentios.

4. Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.

5. În desfășurarea activității, între colegi trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional și acordarea unor servicii publice de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a clienților, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale, nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

6. În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admițând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, și la împărtășirea cunoștințelor și experiențelor acumulate în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Art. 40. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

a) discriminarea, hărțuirea sub orice formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui coleg;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest **Cod de conduită** de către conducerea Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, compartimentelor, birourilor, serviciilor;

c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;

d) formularea în fața beneficiarilor a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;

e) sfătuirea beneficiarilor să nu depune o cerere, petiție, plângere sau sesizare vădit întemeiate la adresa unui coleg;

f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg .

Art.41. În relația angajat – reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

1. Relațiile fiecărui angajat al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul beneficiarului, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz procedând la soluționarea pe cale amiabilă.

2. În reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice, angajatul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.

3. Angajatul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea este obligat la apărarea prestigiului instituției, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind obligat la respectarea întocmai a normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției și creșterea credibilității acesteia.

4. Angajatul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea colaborează cu alte instituții în interesul beneficiarului, în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției, evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.

5. Angajatul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

CAPITOLUL V SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art.42. Nerespectarea prevederilor prezentului **Cod de conduită** atrage răspunderea persoanei vinovate.

Art.43. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Codului de conduită al personalului și a Regulamentului Intern al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

Art.44. Reclamațiile și sesizările referitoare la acordarea serviciilor publice se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilite la nivelul instituției, în conformitate cu normele legale în vigoare.

Art.45. Înregistrarea sesizării se realizează prin:

- a. înscrierea în registrul sesizărilor;
- b. înscrierea în registrul de intrare-ieșire al instituției.

Art.46. (1) Fiecare angajat al Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea are datoria de a cunoaște și respecta Codul de Conduită al personalului din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.

(2) Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul Cod, vor fi prezentate consilierului de etică, care va analiza problemele și le va înainta conducerii Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea în scris, care le va analiza și va emite ulterior decizii.

(3) Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat de consilierul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale, iar în cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare a Codului de Conduită, angajatul va solicita lămuriri de la Consiliul de Administrație al instituției.

CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Art.47. Prezentul Cod de Conduită va fi îmbunătățit periodic prin grija consilierului etic, dată fiind complexitatea experienței în domeniul administrației publice.

Art.48. Pentru informarea publică, consilierul de etică din cadrul instituției are obligația de a asigura publicitatea pe site-ul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea și de a afișa Codul de Conduită la sediul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea, într-un loc vizibil, sau prin alte mijloace persoanelor interesate.

Art. 49. – Prezentul Cod de Conduită se completează cu prevederile:

- a) Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.
- b) Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.
- c) Legii nr.82/1991, republicată, Legea contabilității;
- d) Ordonanța Guvernului nr.119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv
- e) Ordinul M.F.P. nr.522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv
- f) OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice
- g) OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
- h) Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției
- i) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare
- j) Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative
- k) OUG nr.66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora
- l) OUG nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii
- m) Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică
- n) Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii
- o) Legea nr. 133/2021 pentru modificarea și completarea OG nr.119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv
- p) Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- q) HG nr. 262/2019 din 24 aprilie 2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- r) Legea nr. 178/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002
- s) OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- t) Legea nr. 161/2013 pentru modificarea OG nr.137/2000
- u) Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art.50. Prezentul Cod de Conduită a personalului contractual din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea intră în vigoare la data de 07.12.2021 și va fi adus la cunoștința publicului și a personalului din cadrul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea prin afișare la sediul instituției, din str. Progresului, nr. 32, precum și prin postarea acestuia pe site-ul Institutului de Cercetări Eco-Muzeale "Gavrilă Simion" Tulcea.