

Aprobat,
Director
Fogel Vasile



CODUL DE CONDUITĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CADRUL CLUBULUI SPORTIV MUNICIPAL SATU MARE

CAP. I

REFERINȚE PRINCIPALE

O.U.G. Nr. 57 din 03 iulie 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
O.S.G.G. Nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
LEGEA Nr. 53/2003***Republicată, cu modificările și completările ulterioare, Codul muncii;
LEGEA Nr. 69 din 28 aprilie 2000 a educației fizice și sportului, cu modificările și completările ulterioare;
LEGEA Nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și unor persoane cu funcții de conducere, cu modificările și completările ulterioare;

CAP. II

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

ART. 1

Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită a personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, denumit în continuare codul de conduită, reglementează normele de conduită profesională a întregului personal contractual.
(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003–Codul muncii, cu modificările ulterioare, precum și a Contractului de management aplicabil.

ART. 2

Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a riscului de a săvârși fapte de corupție prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului contractual;
- informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din Clubul Sportiv Municipal Satu Mare.

ART. 3

Principii generale

(1) Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare sunt următoarele:

- supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

c) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituției publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același tratament și regim juridic în situații identice sau similare;

d) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

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

f) integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o deține sau să abuzeze în vreun fel de aceasta funcție;

g) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate 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, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

i) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

(2)Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

a) principiul legalității, conform căruia autoritățile și instituțiile publice din cadrul administrației publice locale au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

b) principiul supremației interesului public, conform căruia, în înțelesul prezentului Cod, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;

c) principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

d) principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

e) principiul bunei administrări, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

f) principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților publice și al instituțiilor publice;

g) principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legale pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;

h) principiul bunei-credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau în alta unitate bugetară care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

ART. 4

Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările 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 publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție și de legislația în vigoare, 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) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;

g) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;

h) comisie de disciplină - orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a autorităților publice/instituțiilor publice.

CAP. III

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL

ART. 5

Asigurarea unui/ei serviciu public/activități sportive de calitate

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura realizarea unei activități de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării obiectivelor instituției, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul contractual 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 instituției.

ART. 6

Respectarea Constituției și a legilor în vigoare

(1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

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

ART. 7

Loialitatea față de instituție și față de profesie

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Clubului, cu politicile și strategiile acesteia 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 Clubul Sportiv Municipal Satu Mare are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

c) să dezvăluie informații care 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 Clubului ori ale unor angajați 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 Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

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

(4) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul directorului Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

ART. 8

Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției.

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

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

ART. 9

Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de directorul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sportive sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de directorul Clubului.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

ART. 10

Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare 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 afișeze în cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

ART. 11

Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

ART. 12

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea aspectelor vieții private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a cerințelor cetățenilor/partenerilor/participanților la activitatea sportivă. Personalul contractual 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 bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

ART. 13

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă Clubul Sportiv Municipal Satu Mare în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă a țării și instituției pe care o reprezintă.

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

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

ART. 14

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații contractuali din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare 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 publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

ART. 15

Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, angajații contractuali din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații contractuali din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare au obligația de a nu promite luarea unei decizii în numele instituției, a directorului, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

ART. 16

Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor contractuale și a funcțiilor contractuale de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

ART. 17

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Personalul contractual 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 contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații contractuali 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 contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali 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.

ART. 18

Utilizarea resurselor publice

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a bugetului alocat și a bunurilor aflate în patrimoniul instituției în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica Clubului Sportiv Municipal Satu Mare pentru realizarea acestora.

ART. 19

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice angajat contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, 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 concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune 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.

CAP. IV

CONSILIEREA ETICĂ ȘI MONITORIZAREA RESPECTĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

ART. 20

Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

(1) Autoritățile, Municipiul Satu Mare, respectiv Clubul Sportiv Municipal Satu Mare, în conformitate cu prevederile art. 558 alin.1 din Codul administrativ, au obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual din cadrul Clubului, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile.

(2) Normele de conduită sunt obligatorii pentru întregul personalul contractual din cadrul Clubul Sportiv Municipal Satu Mare, care are contract individual de muncă pe perioadă determinată sau nedeterminată, cu normă întreagă sau parțială.

(3) În scopul îndeplinirii corespunzătoare a activităților prevăzute la alin. (2), Clubul Sportiv Municipal Satu Mare, ca angajator are următoarele obligații:

a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul instituției, prevederile prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute;

b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;

c) elaborează analize și rapoarte privind respectarea prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute;

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

e) asigură informarea personalului contractual propriu cu privire la conduita ce trebuie respectată;

f) colaborează organizațiile neguvernamentale, care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

(4) Clubul Sportiv Municipal Satu Mare, va întocmi și transmite rapoarte anuale cu privire la respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, către serviciul/direcția sau persoanele menționate de către autoritățile, Municipiul Satu Mare, când i se va solicita acest lucru, conform art. 560 din Codul administrativ, pentru asigurarea transparenței cu privire la respectarea normelor de conduită, raport care va cuprinde cel puțin următoarele elemente:

a) numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;

b) categoriile și numărul de angajați contractuali care au încălcat normele de conduită morală și profesională;

c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute;

d) măsurile de prevenire și/sau, după caz, sancțiunile aplicate

(5) Rapoartele privind respectarea normelor de conduită se publică pe site-ul propriu și se comunică la cererea oricărei persoane interesate.

ART. 21

Consilierea etică și monitorizarea respectării normelor de conduită

(1) În vederea asigurării consilierii etice a personalului contractual și a informării și raportării cu privire la normele de conduită, în scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod, referitoare la conduita salariaților Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, în exercitarea funcțiilor deținute, conducătorul instituției publice desemnează un angajat, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru consiliere etică și monitorizarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită.

(2) Desemnarea consilierului de etică se face prin act administrativ al directorul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

(3) În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării prezentului cod, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

a) monitorizează modul de aplicare și respectare în cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare a prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute;

b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării formale a personalului contractual sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

c) asigură sesiuni de informare a personalului contractual cu privire la conduita ce trebuie respectată/modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru Clubul Sportiv Municipal Satu Mare în respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu instituția;

d) semnaleză practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea personalului contractual;

e) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute sau le transmite spre soluționare organelor competente, conform legii;

f) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;

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

h) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute și care ar determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înainteză conducătorului instituției publice și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților sau de transmitere spre soluționare organului competent;

i) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

(4) Fișa postului corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică se elaborează de către compartimentul de resurse umane și se aprobă de către directorul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia.

(5) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa atunci când din conduita angajatului contractual rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia. Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală.

(6) Clubul Sportiv Municipal Satu Mare are obligația să asigure participarea consilierilor de etică la programele de formare și perfecționare profesională, în condițiile legii.

(7) În aplicarea dispozițiilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual, orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

8) Pentru informarea cetățenilor, compartimentul de resurse umane are obligația de a asigura publicarea principiilor și normelor de conduită pe pagina proprie de internet și de a le afișa la sediul instituției publice, într-un loc vizibil și accesibil publicului.

(9) Angajații nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită.

CAP. V

SESIZAREA ȘI SOLUȚIONAREA SESIZĂRILOR

ART. 22

Sesizarea

(1) Autoritățile, Municipiul Satu Mare, conducătorul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, responsabilul de etică din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, pot fi sesizate în scris de orice persoană cu privire la:

a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;

b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare.

(3) Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate și soluționate cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii.

(4) Angajații contractuali ai Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună credință a organelor disciplinare competente, sau altor autorități prevăzute în legislație, care au rolul de a corecta petiția/reclamația sau plângerea penală, în condițiile legii.

ART. 23

Soluționarea sesizării

- (1) În cazul în care vor fi petiții, rezultatul activității de centralizare a sesizărilor/petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia autoritățile, ordonatorul principal de credite, responsabilul de etică din cadrul instituției, vor formula recomandări către instituție cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
- (2) Recomandările autorităților/responsabilului de etică conform alin.(1), vor fi comunicate:
 - a) angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 - b) angajatului contractual care face obiectul sesizării;
 - c) conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.
- (3) În termen de 30 de zile lucrătoare de la data soluționării, instituția publică are obligația de a comunica autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.
- (4) În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul instituției, recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită va fi transmisă și structurii ierarhic superioare instituției publice.

CAP. VI

DISPOZIȚII FINALE

ART. 24

Obligațiile personalului contractual

- (1) Salariații din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate de directorul instituției sau de șeful ierarhic superior, cu respectarea strictă a legilor și a normelor de conduită profesională și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.
- (2) Sunt obligate să depună declarații de avere și de interese persoanele cu funcții de conducere. Aceeași obligație o au și angajații care administrează sau implementează programe ori proiecte finanțate din fonduri externe sau din fonduri bugetare.

ART. 25

Răspunderea

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, în condițiile legii.
- (2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice, conform celor prevăzute în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare, coroborate cu Regulamentul intern al instituției.
- (5) Încălcarea cu vinovăție de către personalul contractual a îndatoririlor de serviciu/corespunzătoare funcției pe care o detin atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, conform art. 553 alin.(1) și (2) din Codul administrativ.


ART. 26


Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor, precum și a tuturor angajaților din structurile operaționale a Clubului Sportiv Municipal Satu Mare, compartimentul contabilitate, resurse umane, administrativ are obligația de a asigura publicitatea prezentului cod de conduită prin afișarea normele privind conduita personalului propriu la sediul Clubului, într-un loc vizibil și pe site-ul instituției: www.csmsatutare.ro.


PROPUNE SPRE APROBARE


**Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a
implementării și dezvoltării sistemului de control intern managerial din cadrul
Clubului Sportiv Municipal Satu Mare**


Președinte: Dallos Magdolna-Contabil șef 


Secretariat tehnic: Călin Ana-Administrator, Compartiment Contabilitate, resurse umane, administrativ 

Membrii:

Canea Mihai-Consilier, Compartiment Achiziții publice 

Czine Alexandru-Consilier, Compartiment Sport, responsabil secția fotbal 

Mureșan Florin Cristian-Referent, Compartiment sport, responsabil secția baschet 

Ștefănescu Claudiu-Referent de specialitate, Compartimentul Sport, responsabil secția popice, scrimă, natație,
judo, karate 

24.12.2019