

**CONSILIUL JUDEȚEAN CONSTANȚA
COMPLEXUL MUZEAL DE ȘTIINȚE ALE NATURII CONSTANȚA**

**CODUL DE ETICĂ ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ
al C.M.S.N. CONSTANȚA**

Versiune: 2025

Data aprobării: 31.12.2025

Număr/Act aprobare: Decizia nr.78/2025

CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

Preambul

Prezentul Cod de etică și conduită profesională (denumit în continuare „Codul”) reprezintă cadrul de referință pentru comportamentul profesional și moral al personalului contractual și al colaboratorilor C.M.S.N. Constanța. Codul urmărește dezvoltarea unei culturi organizaționale a integrității și creșterea încrederii publice în activitatea instituției, prin asumarea unor valori și reguli clare, aplicabile în situațiile curente de lucru.

Domeniu de aplicare și scop

Art. 1. Codul stabilește principiile și regulile de conduită aplicabile personalului contractual, conducerii și colaboratorilor C.M.S.N. Constanța, în exercitarea atribuțiilor de serviciu și, în măsura în care afectează imaginea instituției, și în afara programului de lucru.

Art. 2. Scopul Codului este de a ghida comportamentul moral și profesional, de a preveni abaterile de integritate și de a asigura un climat de lucru bazat pe respect, imparțialitate și profesionalism.

Art. 3. Codul se aplică împreună cu Regulamentul intern, procedurile interne și legislația în vigoare. În caz de neconcordanță, prevalează norma juridică aplicabilă.

Definiții

În sensul prezentului Cod, termenii de mai jos au următoarele înțelesuri:

- conflict de interese – situația în care interesul personal (direct sau indirect) influențează sau poate părea că influențează imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor;
- cadouri/ospitalitate – bunuri, servicii, avantaje, invitații, discounturi sau beneficii primite în legătură cu funcția/activitatea;
- informații confidențiale – informații nepublice obținute prin natura atribuțiilor, inclusiv date cu caracter personal;
- avertizare în interes public – raportarea încălcărilor legii sau ale normelor interne, în condițiile legii privind protecția avertizorilor;
- comisia de disciplină – structura deliberativă, fără personalitate juridică, independent în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele salariaților sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiuni disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz;
- comportament intergu – comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;

- fraudă – înșelare,înducere în eroare, delapidare, furt, fals, cu scop de profit, prin provocare de pagube;
- personal contractual ori angajat contractual – persoanele din cadrul autorităților și instituțiilor publice, încadrate în temeiul unui contract individual de muncă sau contract de management în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

Referințe normative

Codul se raportează, fără a se limita, la actele normative aplicabile (în forma lor actualizată): Codul administrativ (O.U.G. nr. 57/2019), Legea nr. 477/2004 privind codul de conduită al personalului contractual, Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, legislația privind accesul la informații de interes public și protecția datelor (GDPR).

CAPITOLUL II – VALORI ȘI PRINCIPII

Art. 4. Codul are drept fundament patru valori – responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență – și principii corespondente care trebuie să guverneze comportamentul etic și profesional.

- Principiul responsabilității – Personalul și colaboratorii C.M.S.N.Constanța trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor și nu afectează demnitatea și integritatea acestora.

- Principiul profesionalismului – Toate atribuțiile de serviciu care revin personalului și colaboratorilor C.M.S.N.Constanța trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale.

- Principiul integrității – în orice situație, personalul și colaboratorii C.M.S.N.Constanța trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

- Principiul transparenței – Personalul și colaboratorii C.M.S.N.Constanța trebuie să promoveze guvernarea deschisă către cetățean, să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, dar în același timp să protejeze informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili ori de care au luat la cunoștință.

CAPITOLUL III – RESPONSABILITATEA

Art. 5. În îndeplinirea atribuțiilor, personalul și colaboratorii respectă interesul public și urmăresc maximizarea impactului pozitiv al activității instituției.

Art. 6. Personalul și colaboratorii respectă interesele legitime și drepturile cetățenilor, oferind servicii corecte, nediscriminatorii și orientate spre soluții.

Art. 7. Resursele instituției se utilizează judicios, exclusiv în scopul pentru care au fost alocate, cu respectarea procedurilor interne.

Art. 8. Personalul contribuie la îmbunătățirea performanței instituției și semnalează, cu bună-credință, disfuncționalități sau riscuri de integritate.

Art. 9. Personalul evită comportamentele care pot prejudicia prestigiul profesional al colegilor sau imaginea instituției.

Respect și climat de lucru

Art. 10. În relațiile de serviciu este interzisă orice formă de hărțuire, intimidare, discriminare sau comportament degradant. Conducerea are obligația de a interveni prompt și imparțial la sesizări.

Art. 11. Personalul respectă regulile de sănătate și securitate în muncă și acționează pentru prevenirea incidentelor.

CAPITOLUL IV – PROFESIONALISMUL

Art. 12. Personalul și colaboratorii răspund profesional pentru modul în care își îndeplinesc atribuțiile, respectând legalitatea și procedurile interne.

Art. 13. Personalul se informează continuu asupra legislației și bunelor practici relevante domeniului de activitate.

Art. 14. Când se solicită activități care exced competențelor sau atribuțiilor, personalul își face cunoscută limitarea profesională și solicită clarificări sau sprijin.

Art. 15. Personalul de conducere și personalul de execuție cooperează pentru asigurarea competențelor, resurselor și protecției împotriva abuzurilor, în condițiile legii.

Art. 16. Exprimarea publică în numele instituției se face numai în limitele mandatului de reprezentare. Opiniile personale trebuie formulate astfel încât să nu fie confundate cu poziția oficială, cu excepția situațiilor de avertizare în interes public.

CAPITOLUL V – INTEGRITATEA

Art. 17. În relația cu publicul, colegii și partenerii, personalul și colaboratorii adoptă o atitudine bazată pe respect, imparțialitate și deschidere.

Conflicte de interese și incompatibilități

Art. 18. Personalul și colaboratorii evită conflictele de interese și incompatibilitățile. Orice situație reală, potențială sau aparentă se declară în scris, de îndată, către superiorul ierarhic și/sau consilierul de etică, iar persoana se abține de la luarea deciziilor/participarea la activități afectate.

Art. 19. Instituția poate institui un registru intern al declarațiilor privind conflictele de interese și măsurile de gestionare.

Cadouri, invitații și beneficii

Art. 20. Este interzisă solicitarea sau acceptarea de cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj care poate influența imparțialitatea ori poate fi perceput ca recompensă pentru îndeplinirea atribuțiilor.

Art. 21. Bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol se gestionează potrivit reglementărilor aplicabile (declaraare/înregistrare/predare), fără dobândirea lor în interes personal.

Relația cu furnizorii și partenerii

Art. 22. În interacțiunile cu furnizori/contractori/parteneri, personalul păstrează imparțialitatea, evită favorizarea și respectă principiile concurenței loiale și ale achizițiilor publice.

Art. 23. Orice întâlnire profesională relevantă se desfășoară transparent, cu respectarea procedurilor interne și a principiului trasabilității decizionale.

Avertizare în interes public

Art. 24. Personalul și colaboratorii pot raporta încălcări ale legii sau ale normelor interne, în condițiile legislației privind protecția avertizorilor în interes public. Instituția asigură canale interne de raportare, confidențialitate și interdicția represaliilor.

Art. 25. Sesizările se pot transmite pe canalul intern desemnat (ex. adresă email/registratură/formular), către consilierul de etică sau către persoana/structura responsabilă, conform procedurii interne de raportare și soluționare.

Neutralitate politică

Art. 26. În exercitarea atribuțiilor, personalul și colaboratorii păstrează neutralitatea politică și nu folosesc resursele instituției pentru activități politice. Activitățile politice în afara programului se exercită cu respectarea legislației și fără afectarea imparțialității ori imaginii instituției.

CAPITOLUL VI – TRANSPARENȚA ȘI PROTECȚIA INFORMAȚIILOR

Art. 27. Activitatea instituției este transparentă și accesibilă publicului, în condițiile legii privind accesul la informații de interes public.

Art. 28. Personalul asigură informarea corectă și la timp a cetățenilor și respectă termenele legale de furnizare a informațiilor.

Art. 29. Personalul respectă confidențialitatea informațiilor nepublice și a datelor cu caracter personal și le utilizează strict în scopurile legale ale instituției.

Art. 30. Colectarea, stocarea și utilizarea datelor cu caracter personal sunt limitate la ceea ce este necesar, proporțional și justificat pentru obiectivele instituției, cu respectarea regulilor GDPR și a politicilor interne.

CAPITOLUL VII – IMPLEMENTARE, MONITORIZARE ȘI SANCTIUNI

Art. 31. Încălcarea Codului poate atrage răspundere disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, conform legislației și procedurilor aplicabile.

Art. 32. Consilierul de etică/structura de specialitate sprijină implementarea Codului, oferă consiliere, monitorizează respectarea lui și propune măsuri de prevenire.

Art. 33. Instituția organizează instruiți periodice privind integritatea și aduce Codul la cunoștința personalului la angajare și ori de câte ori este actualizat.

Art. 34. Codul se revizuieste cel puțin o dată la 2 ani sau ori de câte ori intervin modificări legislative/organizatorice relevante. Versiunile se arhivează și se comunică intern.

**DIRECTOR GENERAL ,
GELU-DĂNUȚ DINCĂ**