



CODUL DE ETICA
SI
CONDUIȚĂ PROFESIONALĂ
AL ANGAJAȚILOR
CLUBULUI SPORTIV JUDEȚEAN
ȘTIINȚA "U" CRAIOVA

CONSILIUL JUDEȚEAN DOLJ

Clubul Sportiv Județean Știință "U" Craiova

Craiova, Str. Constantin Lecca nr. 32,

Cod poștal 200217

Cod Fiscal 15660390

Tel/Fax: 0251/413.827

ANEXA NR.1 la Decizia nr. 11/27.02.2020.

Aprob,
DIRECTOR,
PÂNCU BOGDAN MIHAI



CODUL DE ETICA SI CONDUITA PROFESIONALA AL ANGAJATILOR CLUBULUI SPORTIV JUDEȚEAN ȘTIINȚA "U" CRAIOVA

GENERALITATI:

- Codul de etică și conduită profesională al personalului contractual din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova, denumit în continuare „Cod”, reglementează normele de etică și conduită profesională ale personalului contractual și formulează valorile și principiile de conduită care trebuie respectate în vederea creșterii încrederii și a prestigiului Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova.
- Codul de conduită al Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova stabilește:
 - valori, principii, norme morale și profesionale care trebuie urmate de către personalul institutiei ;
 - reguli de comportament pentru salariați în relațiile cu colegii, cu instituția, reprezentanți ai comunității, parteneri externi;
 - standarde de etica profesionala și raspunderea personalului în cazul incalcarii acestora.
- Principiile detaliate în acest Cod nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etica aplicabilă întregului personal contractual.
- Normele de conduită etică și profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova.
- Aceste reguli nu se substituie în nici un caz legilor și reglementarilor aplicabile în domeniul institutiilor de cultură.
- Fiecare salariat contractual al instituției trebuie să respecte prezentul Cod. Nerespectarea prevederilor cuprinse în prezentul Cod atrage raspunderea disciplinara a salariatului care îl incalca, în condițiile legii.
- Acest cod a fost revizuit tinând cont de modificările legislative asigurând coerenta cu prevederile O.U.G. 57 / 2019 privind Codul Administrativ.



CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE SI PRINCIPIII GENERALE

Domeniul de aplicare

Art. 1. – (1) Codul de etica si conduita profesionala al personalului din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, denumit in continuare Cod, reglementeaza normele de conduit profesionala a angajatilor proprii.
(2) Normele de etica profesionala prevazute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul contractual incadrat in baza prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificarile ulterioare.

Obiective

Art. 2. – Obiectivele prezentului cod de conduit urmaresc sa asigure cresterea calitatii serviciului public, o baza de administrare in realizarea interesului public, precum si eliminarea birocratiei si a faptelor de coruptie din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, prin:

- a) reglementarea normelor de conduit profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale si profesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului institutiei publice si al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduit profesionala la care este indreptat sa se astepte din partea personalului contractual in exercitarea functiei;
- c) crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre salariatii institutiei, intre cetateni si personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, pe de o parte, si intre cetateni si institutia Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, pe de alta parte.

TERMENI

Art. 3 În înțelesul prezentului Cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificatii:
a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită, pe baza de contract individual de munca, într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/ 2003 – Codul muncii, republicată, cu modificarile și completările ulterioare;
b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de conducerea Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, 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 au acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor;
e) conflict de interes - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, personalului 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 Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova, 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 sau instituțiilor publice.



i) **consilier de etica** – salariat desemnat de conducatorul institutiei, cu scopul de a asigura consilierea/asistenta pe probleme de etica si monitorizarea respectarii normelor de conduită profesionala pentru personalul contractual din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință “U” Craiova.

PRINCIPII

Art. 4. In conformitate cu prevederile art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ principiile care guvernează conduită profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) **supremația Constituției și a legii**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) **prioritatea interesului public**, în exercitarea funcției deținute;
- c) **asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- d) **profesionalismul**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- e) **imparțialitatea și independența**, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes altul decât interesul public, în exercitarea funcției deținute;
- f) **integritatea morală**, principiu conform căruia persoanelor care ocupă diferite categorii de funcții 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 persoanele care ocupă diferite categorii de funcții 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 diferitelor categorii de funcții ocupanții acestora trebuie să fie de bună-credință;
- i) **deschiderea și transparența**, principiu conform căruia activitățile desfășurate în exercitarea diferitelor categorii de funcții sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- j) **responsabilitatea și răspunderea**, principiu potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

CAPITOLUL II

INDATORIRILE PERSONALULUI CONTRACTUAL

Art.5. Respectarea Constituției și a legilor

(1) Angajatii contractuali au obligația ca prin actele și faptele lor să promoveze supremația legii, să respecte Constituția și legile țării, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația publică, precum și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

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

Art.6. Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare

(1) Angajatii contractuali au dreptul la libera exprimare, în condițiile legii.

(2) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, Angajatii contractuali au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.



(3) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, Angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(4) În activitatea lor, angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, salariatii trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art.7. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Angajații contractuali au 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 autorităților și ale instituțiilor publice.

(2) În exercitarea funcției deținute, angajații contractuali au 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 autorităților și instituțiilor publice.

Art. 8. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Angajații contractuali au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității în care își desfășoară activitatea, 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 autorității în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de解决 și în care autoritatea în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informații în legătură cu aceste litigii;

c) să dezvăluie și să folosească informații care au caracter secret, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității în care își desfășoară activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) se aplică și după închiderea raportului de serviciu/ raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

Art. 9. Îndeplinirea atribuțiilor

(1) Angajații contractuali răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.

(2) Angajatul contractual are îndatorirea să îndeplinească dispozițiile primite de la superiorii ierarhici.

(3) Angajatul contractual are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Angajatul contractual are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

(4) În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției prevăzute la alin. (3), angajații contractuali răspund în condițiile legii.

Art. 10. Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea angajații contractuali au obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției deținute, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public.

Art. 11. Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje

(1) Angajaților contractuali le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției deținute, daruri sau alte avantaje.



(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care angajații contractuali le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției deținute, care se supun prevederilor legale specifice.

Art. 12. Utilizarea responsabilă a resurselor publice

(1) Angajații contractuali sunt obligați 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) Angajații contractuali au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Angajații contractuali trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Angajaților contractuali care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității pentru realizarea acestora.

Art. 13. Folosirea imaginii proprii

Angajaților contractuali le este interzis să permită utilizarea funcției deținute în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale

Art. 14. Limitarea participării la achiziții, concesionări sau închirieri

(1) Un angajat contractual nu poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, în următoarele situații:

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 contractuali 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.

Art. 15. Respectarea regimului juridic al conflictului de interes și al incompatibilităților

(1) Angajații contractuali au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interes și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), angajații contractuali trebuie să exerceze un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interes și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interes, angajații contractuali au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interes, în termen legal.

(4) La numirea într-o funcție publică, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, salariatii sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/ 2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interes. Declarația de avere și declarația de interes se actualizează anual, potrivit legii.

Art. 16. Activitatea publică

(1) Comunicarea oficială a informațiilor și datelor privind activitatea autorității sau instituției publice, precum și relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații contractuali desemnați în acest sens de conducătorul autorității, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul autorității în care își desfășoară activitatea



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

(4) Angajații contractuali pot participa la elaborarea de publicații, pot elabura și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

(5) Angajații contractuali pot participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul funcției deținute.

(6) În cazurile prevăzute la alin. (4) și (5), angajații contractuali nu pot utiliza informații și date la care au avut acces în exercitarea funcției deținute, dacă acestea nu au caracter public. Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător.

(7) În exercitarea dreptului la replică și la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum și a dreptului la viață intimă, familială și privată, angajații contractuali își pot exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmații defăimătoare la adresa lor sau a familiei lor. Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător.

(8) Angajații contractuali își asumă responsabilitatea pentru apariția publică și pentru conținutul informațiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile și normele de conduită prevăzute de prezentul Cod.

(9) Prevederile alin. (1) - (8) se aplică indiferent de modalitatea și de mediul de comunicare.

Art. 17. Conduita în relațiile cu cetățenii

(1) În relațiile cu persoanele fizice și cu reprezentanții persoanelor juridice care se adresează autorității, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională.

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale a persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice/ funcției deținute, prin:

a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;

b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane.

(3) Angajații contractuali trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea legală, clară și eficientă a problemelor cetățenilor.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1) - (3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Angajații contractuali trebuie să adopte o atitudine demnă și civilizată față de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcției deținute, fiind îndrăguți, pe bază de reciprocitate, să solicite acestora un comportament similar.

(6) Angajații contractuali au obligația de a asigura egalitatea de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia angajații contractuali au îndatorirea de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale.

Art. 18. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Angajații contractuali care reprezintă autoritatea în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților contractuali le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările externe, angajații contractuali sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.



Art. 19. Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor

- (1) În procesul de luare a deciziilor, angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exerceze capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- (2) Angajaților contractuali le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea în care își desfășoară activitatea, de către alți angajați contractuali, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.
- (3) Angajații contractuali în funcții de conducere sunt obligați să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autoritatii în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.
- (4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor contractuale de conducere, angajații contractuali au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.
- (5) Personalul contractual de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:
- a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;
 - b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;
 - c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;
 - d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;
 - e) să evaluateze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
 - f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
 - g) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.
- (6) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul contractual de conducere are obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

CAPITOLUL III VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art. 20. Angajamentul presupune dorinta fiecarui salariat si a conducerii Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova, zi de zi, de a progrusa in exercitarea functiei detinute si de a-si imbunatatiti performantele, conform planurilor de actiune decise de comun accord pentru a asigura cetatenilor un serviciu de calitate.

Lucrul in echipa

Art. 21. Conform caruia toti salariati fac parte dintr-o echipa, trebuie sprijinita toata echipa si conducerea trebuie sa acorde sprijin echipei. Acest spirit de echipa trebuie simtit si exprimat in relatiile cu cei lisi colaboratori sau cetateni, indiferent de originea lor culturala sau profesionala.



Transparenta internă si externă

Art.22. Pe plan intern transparenta inseamna impartirea succesului dar si a dificultatilor. Aceasta permite rezolvarea rapida a acestora, inainte sa se agraveze si a provoace prejudicii cetăeanului, echipei, partenerilor, clientilor, etc.

Art.23. Pe plan extern, transparenta inseamna dezvoltarea relatiilor cu cetatenii, partenerii, clientii, care trebuie pus sub dubla constrangere : a increderii si eticii.

Art. 24. Clubul Sportiv Judetean Știinta "U" Craiova trebuie sa se comporte si sa fie perceptut ca o institutie responsabila si etica.

Confidentialitatea si credibilitatea publica

Art.25. In acordarea serviciilor Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova se impune luarea de masuri posibile si rezonabile pentru asigurarea confidentialitatii datelor. In actiunile lor salariatii sunt obligati sa respecte si sa contribuie la cresterea prestigiului institutiei.

Demnitatea umană

Art.26. Fiecare persoana este unica si trebuie sa i se respecte demnitatea.

Art.27. Fiecare persoane i se garanteaza dezvoltarea libera si deplina a personalitatii. Toti oamenii sunt tratati cu demnitate cu privire la modul lor de viata, cultura, credintele si valorile personale.

Respectul

Art.28. In relatia cu colegii, conducerea institutiei, cetatenii, colaboratorii, partenerii etc. nu vor fi utilizate tipuri de limbaj care afecteaza demnitatea persoanei (cuvinte, etichetari, stil si ton) sau actiuni care reprezinta atacuri la persoana.

Pastrarea unui mediu de lucru adecvat presupune respect reciproc si cooperare intre parti.

Formarea unui corp profesionist al salariatilor

Art.29. Presupune formarea de specialist care sa contribuie la cresterea prestigiului institutiei publice, prin asigurarea procesului de imbunatatire continua a pregatirii profesionale.

Responsabilitatea sociala

Art.30. Responsabilitatea sociala reprezinta incurajarea angajatilor in implicarea in probleme si activitatile sociale, prin dezvoltarea unui comportament civic responsabil. Totodata, se urmareste participarea activa a salariatilor in actiunile si activitatile organizate de catre Clubul Sportiv Județean Știință "U" Craiova.

Nediscriminarea si asigurarea egalitatii de sanse

Art.31. In vederea eliminarii conflictelor de interese, pentru preventirea si combaterea oricarei forme de coruptie sau favouritism, salariatilor le este asigurata egalitatea de sanse si nediscriminarea acestora.

Fidelitatea

Art.32. Fidelitatea este exprimata prin comportamentul/conduita salariatilor, respectiv rezultatele profesionale obtinute, de care dau dovada prin eficienta si devotament; promovarea imaginii, apararea prestigiului institutiei publice este considerate o responsabilitate majora a salariatilor, nefiind acceptate lipsa de performanta, inactivitatea ori utilizarea in alte scopuri a bazei materiale.

Discernamantul

Art.33. Fiecare salariat este dator sa actioneze legal, moral in realizarea atributiilor sale conform propriilor convingeri, in conformitate cu prevederile legale in vigoare, in acest sens fiind responsabil de decizia luata.

Misiunea Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova

Art.34. Valorile Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova pentru reusita indeplinirii misiunii sunt: profesionalismul, cinstea, echitatea, dreptatea, integritatea, onestitatea, increderea, promptitudinea, eficienta, respectarea legii si celorlalor acte normative.



CAPITOLUL IV REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN ACORDAREA SERVICIILOR PUBLICE

Art. 35. 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 problematică etică;
- b) de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sociale împotriva incompetenței și a neprofesionaliștilor;
- c) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și relațiile acestora cu cetățenii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.
- d) de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

Art. 36. 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 clientul-cetățean, partener, organisme civile, alte instituții, autorități publice -, să fie dispus să asculte și să orienteze la compartimentele de specialitate;
- profesionistul stabilește împreună cu clientul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- să inspire încredere clientului;
- să știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- să reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și client (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 eului pe care clientul le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape;

2. În furnizarea serviciilor de informare

Informare competență, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă:

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

3. În furnizarea serviciilor publice

Furnizarea se realizează în baza unui contract între serviciul public și client cu precizarea drepturilor și obligațiilor părților precum și a sancțiunilor în cazul nerespectării clauzelor contractuale;

- profesionistul face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor obiectului 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, cunoșcuți sau rude;
- profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu clientul;
- profesionistul pune interesul clientului mai presus de interesul său;



- profesionistul nu poate impune o decizie luată de el clientului său, profesionistul trebuie să țină seama de opțiunea clientului;

Art. 37. Reguli de comportament și conduită în relația coleg-coleg.

1. Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, 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, a 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 netendențios.

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

5. Între colegi în desfășurarea activității trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional, 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 admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

7. În situația aparției, crearii ori constatării unei dileme etice, se recomandă acordarea de consultanță și asistență etică de către consilierul etic desemnat la nivelul Clubului Sportiv Județean Stiinta "U" Craiova.

Art.38. Atât în relația cu mediul extern, cât și în relațiile interne/colegiale, nu se admit manifestări misogine, rasiste, sovine, xenofobe și hartuirea de orice natură, inclusiv sexuală, precum și alte manifestări ori acțiuni care lezează imaginea, integritatea și demnitatea salariatilor. Hartuirea anulează respectul pentru dreptul la un tratament corect.

Este interzisă intimidarea și hartuirea de orice natură care conduc la crearea unui mediu ostil, care afectează implicarea salariatilor în desfașurarea activităților și pierderea încrederii în sine, precum și stima și increderea în instituția publică.

În relația cu mediul extern, cât și în relațiile interne/colegiale salariatii datorează respect reciproc, considerație și dreptul la opinie.

Art. 39. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al comunității;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducere, comportamentelor, birourilor, serviciilor administrative;

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

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

e) sfâtuirea clienților să depună o cerere, petiție, plângere sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;

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



Art 40. În relația angajat – reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

1. Relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul clientului, 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 oricărora persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.

3. Angajatul este obligat la apărarea prestigiului serviciului, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut 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 colaborează cu alte instituții în interesul clientului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.

5. Angajatul nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

Art.41. Bunele maniere la serviciu

1. Bunele maniere reflectă respectul reciproc în relațiile cu colegii precum și în relațiile cu mediul extern. Bunele maniere sunt un atu în activitatea desfășurată la locul de muncă, în viața de zi cu zi, ca individ.

2. Bunul simt reprezintă regula elementara ce trebuie insusita și aplicata de toti salariatii institutiei, atat in relatiile cu mediul extern cat si in relatiile colegiale.

3. Reguli de baza care trebuie insusite:

- Salariatii sunt obligati să respecte intimitatea celorlalți, fiind obligati să se abțina de la orice fel de acțiuni, afirmații sau gesturi care incalcă principiul respectării drepturilor omului, al respectării demnității, precum și principiul asigurării intimitatii;

- Respectați ierarhia entității publice în care lucreți. Chiar dacă nu vă place superiorul dumneavoastră sau îi desconsiderați profesionalismul, subminarea autorității unui superior ierarhic vă poate pune în situații neplăcute. Nu vă abțineți, însă, de a oferi feedback superiorului dumneavoastră atunci când nu sunteți de acord cu deciziile sale sau credeți că se află în eroare de fapt;

- Respectați normele și procedurile interne ale entității publice angajatoare. Poate că vi se par redundante sau birocratice, dar trebuie să aveți în vedere că acestea sunt gândite pentru a susține mecanismul funcționării entității publice angajatoare și că lipsa regulilor generează disfuncționalitate;

- Respectați curatenia la locul de muncă;

- Este recomandat, ca în timpul desfășurării activității/programului de lucru, salariatii să se abțina sau să evite purtarea de discuții personale, evitându-se folosirea limbajului personal, galagois, familiarisme, ori exprimarea opiniei care ar leza imaginea, integritatea și demnitatea unui alt coleg. Conversația cu colegii, personalul cu funcții de conducere, precum și în relațiile cu mediul extern, trebuie să fie formală, dandu-se dovada de profesionalism;

- În cadrul sedintelor ori în alte situații de acest gen, este recomandat ca salariatii să își inchidă telefoanele personale, ori să aleaga opțiunea "silentios" pentru a nu afecta cursul activității respective;

- Tinuta salariatilor în cadrul institutiei trebuie să fie una decentă și îngrijita. Îmbrăcați-vă corespunzător prestigiului și specificului locului de muncă. O tinută decentă, îngrijită, profesională crește încrederea în sine și vă pune într-o lumină favorabilă în relația cu ceilalți;

- La nivelul comunicării și al relațiilor cu colegii cat și cu clientii/partenerii/cetătenii, trebuie să se tina seama de anumite elemente, care sunt esențiale în orice activitate, respective: salutul și formulele de politete.

- Comportați-vă cu ceilalți astă cum ati dorit să se compoarte acestia cu dumneavoastră.



Art.42. Interdictii

Angajatilor contractuali le este interzis:

1. Sa primeasca direct cereri a caror rezolvare intra în competenta lor sau sa discute direct cu potenții, cu excepția celor care sunt stabilite asemenea atributiei, precum și sa intervin pentru soluționarea acestor cereri;
2. Sa se prezinte la serviciu în tinuta necorespunzătoare sau sub influența alcoolului precum să se consume alcool în timpul programului de lucru;
3. Sa paraseasca locul de munca în timpul programului de lucru fără o aprobare prealabilă;
4. Sa înstrâneze bunuri date în folosinta sau pastrare - inclusiv acte, documentatii etc.

CAPITOLUL V SANȚIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMĂIIILOR

Art. 43. Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică atrage răspunderea persoanei vinovate inclusiv răspunderea disciplinară în cazul săvârșirii de abateri disciplinare de către angajații Clubului Sportiv Județean Știința "U" Craiova.

Art. 44. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare, respectiv Codul muncii și în conformitate cu normele Codului de Conducere al personalului contractual, Regulamentul de ordine interioară al instituției ce urmează a fi actualizat.

Art. 45. Reclamațiile și sesizările referitoare la acordarea serviciilor publice se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilită la nivelul instituției în conformitate cu normele legale în vigoare.

Art. 46. Urmatoarele acte și atitudini vor fi considerate abateri etice:

1. Nerespectarea legilor și reglementarilor legale în domeniul de activitate al instituției;
2. Nerespectarea regulilor de procedura, a principiilor profesionale și a altor reguli și rezoluții pertinente;
3. Neraportarea existenței unui conflict de interes, exprimarea unei opinii într-un caz de conflict de interes, orice fel de implicare la proceduri ce reprezintă conflictul de interes;
4. Folosirea funcției în scopul dobândirii unor castiguri personale sau institutionale de natură materială sau a altor avantaje;
5. Dezvaluirea de informații despre un anume caz, înainte de publicarea unei poziții oficiale de către instituție, precum și darea în vîltag la orice moment a unor aspecte confidențiale din discuțiile din cadrul sedintelor, comisiilor de cercetare disciplinara , etc.
6. Violarea dreptului la proprietate intelectuală;
7. Esecul de a coopera cu alti angajati ai institutiei, obstructionarea cooperarii intre angajatii implicați într-un anumit proces;
8. Intimidarea, crearea de presiuni de orice fel, vizibile (mita, amenintari) sau mai puțin vizibile (santaj, pile/interventii), asupra sefilor ierarhic superiori, membrilor comisiei de cercetare disciplinara, a altor colegi de serviciu în vederea influențării lor în luarea unor decizii care să-i favorizeze într-un anume fel pe ei însăși, membrii familiei lor, prietenii, cunoștințe.
9. Discriminarea directă – situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată alta persoană într-o situație comparabilă;



10. Discriminare indirectă – situația în care o dispozitie , un criteriu sau o practica, aparent neutra, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex, în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingerea a acestui scop sunt corespunzatoare și necesare;
11. Hartuire la locul de munca – situația în care se manifesta un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauza și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
12. Hartuire sexuală – situația în care se manifesta un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, avand ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

Art.47. Sanctionarea abaterilor etice/disciplinare

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, în condițiile Legii nr. 53/ 2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori se constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) **Abaterea disciplinară** este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentele interne sau contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale.

(3) Sancțiunile disciplinare se aplică după caz, personalului cu contract individual de muncă, în raport cu gravitatea faptei potrivit prevederilor Regulamentului Intern și ale Codului Muncii.

(4) În toate cazurile sancțiunea disciplinară se aplică numai după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, declarație scrisă a angajatului și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărarea sa.

(5) În cazurile în care faptele săvârșite intrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(6) 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.

(7) **Sancțiunile disciplinare** pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul – personal contractual săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de munca.

Art.48. Consilierea etica si monitorizarea respectarii normelor de conduită

Orice salariat din cadrul Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova care are cunoștința de incalcari ale normelor de conduită, care pot prejudicia activitatea și imaginea institutiei, sau au ca efect neandelenirea obiectivelor acesteia, are obligatia de a instiinta de indata superiorul ierarhic.



CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

Art.49. Prevederile prezentului Cod nu au caracter limitativ, orice alte dispozitii speciale in materie sunt aplicabile categoriilor de salariatii carora le sunt adresate.

Art.50. Personalul institutiei este obligat sa respecte prevederile prezentului Cod.

Art.51. Prezentul Cod va fi adus la cunostinta tuturor salariatilor Clubului Sportiv Județean Știință "U" Craiova de catre consilierul de etica sub luare de semnatura si va fi afisat pe site-ul institutiei.

Art.52. Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic data fiind complexitatea experienței în domeniul administrației publice.