

Anexa la Decizia nr.23/22.02.2016



INSTITUTUL EUROPEAN DIN ROMÂNIA

COD DE ETICA SI DE INTEGRITATE

Bd. Regina Elisabeta nr. 7-9, Sector 3, Cod 030016, București
Tel: 4021- 314.26.96/97
fax 4021- 314.26.66, www.ier.ro

C U P R I N S

CAPITOLUL 1 ROLUL, OBIECTIVELE ȘI PRINCIPIILE GENERALE	3
CAPITOLUL 2 VALORI FUNDAMENTALE	5
CAPITOLUL 3 NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ ȘI CIVICĂ ALE PERSONALULUI DIN CADRUL INSTITUTULUI EUROPEAN DIN ROMÂNIA	6
CAPITOLUL 4 REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ETICĂ ÎN RELAȚIILE INTERNE	10
CAPITOLUL 5 RĂSPUNDERI ȘI SANȚIUNI.....	11
CAPITOLUL 6 DISPOZIȚII FINALE.....	12

Introducere

Prezentul Cod de etică și de integritate reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional. Stabilește principii și reguli morale și profesionale la care aderă tot personalul contractual din cadrul Institutului European din România, precum și colaboratorii instituției, denumit în continuare "IER".

Principiile detaliate în cadrul acestuia nu sunt exhaustive, dar exprimând îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu.

Codul etic și de integritate este în conformitate cu Codul de conduită a personalului contractual aprobat prin Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Fiecare angajat cu funcție de conducere sau execuție trebuie să respecte prezentul Cod de etică și de integritate.

CAPITOLUL 1 Rolul, obiectivele și principiile generale

Art.1 Codul de etică și de integritate al IER reglementează normele de conduită profesională și de integritate ale angajaților din cadrul Institutului European din România și este definit în continuare Cod de etică și de integritate.

Art.2 Normele de conduită profesională prevăzute de Codul etic și de integritate sunt obligatorii pentru institutul IER.

Art.3 Codul etic și de integritate urmărește asigurarea calității actului administrativ, realizarea interesului public, prevenirea și eliminarea faptelor de corupție în cadrul structurilor proprii, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită etică și de integritate necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii unui nivel înalt al prestigiului instituției și al personalului acesteia;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului instituției, în exercitarea funcțiilor deținute;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul instituției, pe de o parte, și între angajații instituției pe de altă parte.

Art.4 Codul de etică și de integritate pune accent pe formarea și dezvoltarea discernământului moral al IER în concordanță cu valorile și principiile organizaționale, și nu pe o respectare mecanică a normelor de conduită conținute de acesta.

Art.5

(1) Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul institutului sunt cele prevăzute la art.3 din Legea nr.477/2004 privind Codul de conduita a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, după cum urmează:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) imparțialitatea și nediscriminarea - 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;

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

f) 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;

g) 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;

h) 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 cele prevăzute la art.4 din Legea nr.571/2004 privind protecția personalului din autorități publice, instituții publice și din alte unități care semnalizează încălcări ale legii, după cum urmează:

a) principiul legalității, conform căruia instituțiile publice 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 prezentei legi, 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 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 instituțiilor publice;

g) principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi 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 instituție publică, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Art.6. Termeni și expresii:

- a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile <LLNK 12003 53 10 201 0 17>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 și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- d) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- e) conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul ei;
- g) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.
- h) avertizare în interes public înseamnă sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- i) avertizor înseamnă persoana care face o sesizare potrivit lit. h) și care este încadrată într-o instituție publică;
- j) abatere disciplinară – orice faptă săvârșită cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată, constând dintr-o acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile legale și orice alte reglementări sau dispoziții interne, emise de conducerea IER;
- k) comisie de disciplină înseamnă orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a instituțiilor publice.

CAPITOLUL 2 Valori fundamentale

Art.7

- (1) IER asigură condițiile necesare cunoașterii de către personal a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.
- (2) Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul IER are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară.
- (3) Personalul de conducere, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați și care trebuie să reflecte:
 - a) valorificarea transparenței și probității în activitate;
 - b) valorificarea competenței profesionale;
 - c) inițiativa prin exemplu;
 - d) conformitatea cu prevederile legislative, regulamentele, regulile și politicile specifice;
 - e) respectarea confidențialității informațiilor;
 - f) tratamentul echitabil și respectarea cetățenilor;

- g) relațiile loiale cu colaboratorii;
- h) caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- i) modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

(4) Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de conduită adecvată.

(5) Personalul este liber să comunice preocupările în materie de etică. Personalul de conducere al instituției trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare.

(6) Personalul de conducere are obligația să supravegheze comportamentul efectiv al angajaților, referitor la standardul de etică și integritate, și să trateze în mod adecvat orice abatere de la codul de conduită.

CAPITOLUL 3 Norme generale de conduită profesională și civică ale personalului din cadrul Institutului European din România

Art.8 Asigurarea calității actului administrativ

(1) Personalul IER are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor institutului, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, salariații 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 instituției.

Art.9 Respectarea Constituției și a legilor țării

(1) Personalul IER are obligația ca, prin actele și faptele sale, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile ce îi revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul IER trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, cauzată de natura funcțiilor deținute.

Art.10 Loialitatea, prestigiul instituțional

(1) Personalul din cadrul IER are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției, precum, și de a se abține de la orice act ori faptă care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestuia.

(2) Personalului IER îi este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea institutului, cu politicile și strategiile acestuia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare, în care institutul are calitatea de parte, dacă nu este abilitat 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 instituției ori ale unor angajați, 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 instituției.

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

(4) Prevederile prezentului Cod de etică și de integritate nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a tuturor categoriilor de personal de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

(5) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități, este permisă numai cu acordul Directorului General.

Art.11 Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul IER are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute și prestigiul instituției, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției.

(2) În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. De asemenea, are obligația să manifeste respect pentru viața intimă, familială, a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

Art.12 Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajați ai Institutului European din România desemnați în acest sens de către directorul general.

(2) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de directorul general.

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

Art.13 Activitatea politică

În exercitarea funcției contractuale deținute, personalului din cadrul IER îi este interzis:

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

Art.14 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, IER 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.15 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul care reprezintă IER în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și altor activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

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

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

Art.16 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul IER nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute, ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 17 Măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea funcției

(1) Persoanele cu funcții de conducere din cadrul IER, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii, au obligația de a declara și prezenta directorului general, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea funcției, iar directorul general Consiliului de Administrație al IER.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1):

a) medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea funcției;

b) obiectele de birotică cu o valoare de până la 50 euro.

Art.18 Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, personalul IER are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Personalul IER are obligația de a nu promite luarea unei decizii de către conducerea instituției sau de către alți salariați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art.19 Obiectivitate în evaluare

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

(2) Personalul 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 promovări, detasări, numiri ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Se interzice personalului de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 5 alin. (1) din prezentul cod etic și de integritate.

Art.20 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către personalul IER, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului îi este interzis să urmărească obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Personalului îi este interzis să folosească poziția oficială pe care o deține sau relațiile pe care le-a stabilit în exercitarea atribuțiilor de serviciu, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

(4) Personalului îi este interzis să impună altor salariați ai IER să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art.21 Utilizarea resurselor publice

(1) Personalul IER este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a institutului și să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.

(2) Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând institutului numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor deținute, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului care desfășoară activități publicistice în interes personal, activități didactice sau orice alte activități ce nu țin de obiectul de activitate al IER, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

Art.22 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Personalul poate achiziționa, concesiiona sau închiria un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a IER, supus vânzării (concesionării, închirierii) în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat la 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) Personalului IER îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori ale institutului supuse operațiunilor de vânzare, concesiionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) - (2) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Art.23 Conflictul de interese

(1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o funcție contractuală are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.

(2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

(3) Salariatul este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu salariați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
- c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor funcției.

(4) În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a atribuțiilor funcției.

(5) În cazurile prevăzute la alin.(3), directorul general, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

(6) Încălcarea dispozițiilor alin.(4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională, civilă ori penală, potrivit legii.

Art.24 Frauda

(1) Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, tănuire sau abuz de încredere. Aceste acte nu presupun amenințarea cu violența sau cu utilizarea forței fizice.

(2) Fraudele sunt comise de părți sau organizații pentru a obține bani, proprietăți sau servicii pentru a evita plata sau pierderea unor servicii sau pentru a-și asigura avantaje în scop personal sau instituțional.

(3) Tipuri de fraudă:

- (a) însușirea necuvenită a activelor- ex. furtul, delapidarea;
- (b) corupția – ex. utilizarea influenței în scopul obținerii de avantaje;
- (c) declarații frauduloase – ex. falsul în situațiile financiare.

(4) Angajatul care, în exercitarea funcției sale, are cunoștință de fapte care pot prezuma o activitate ilegală, o fraudă sau corupție prejudiciabilă pentru interesele instituției, statului, este obligat să informeze imediat conducătorul instituției sau direct la organele judiciare competente.

CAPITOLUL 4 Reguli de Comportament și Conduită Etică în Relațiile Interne

Art.25 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul din cadrul IER, precum și în relația acestuia cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul IER trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor; are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

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

Art. 26 Reguli de comportament și conduită în relația coleg-coleg.

(1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, motivate de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informații între colegi este esențială în soluționarea eficientă a problemelor;

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

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

(4) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea profesională, colegialitate și performanță;

(5) Înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;

(6) În relația dintre colegi trebuie promovat permanent spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil, dacă este cazul; colegii trebuie să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional;

(7) Obligația de asistență între angajații IER, materializată în suplinirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor care implică participarea mai multor persoane.

Art. 27 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 angajat, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul IER;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către personalul de conducere al IER;

- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
- d) formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte care țin de viața privată a unui coleg;
- e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

CAPITOLUL 5 Răspunderi și sancțiuni

Art.28 Pentru personalul din cadrul IER, monitorizarea și coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică și de integritate se realizează de către expertul resurse umane din cadrul Compartimentului Juridic și Resurse Umane.

Art.29 Consilierul etic

Persoana menționată la art. 28 este consilier etic și îndeplinește următoarele atribuții:

- a) acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul IER, cu privire la respectarea normelor de conduită;
- b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod de etică și de integritate în cadrul institutului;
- c) întocmirea și transmiterea de rapoarte semestriale și anuale, privind respectarea normelor de conduită de către salariații din cadrul IER, către ordonatorul principal de credite.

Art. 30 Sesizarea

(1) Sesizările și reclamațiile referitoare la nerespectarea prevederilor Codului de etică și de integritate pot fi făcute, alternativ sau cumulativ:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile prezentului Cod de etica si de integritate
- b) directorului general al IER;

(2) Sesizările/reclamațiile se înregistrează în registrul general al IER . Nu se iau în considerare sesizările/reclamațiile anonime.

(3) După primirea sesizării, directorul general, în funcție de gravitatea situației, poate:

- a) să o înainteze către consilierul de etică, dacă îndeplinește elemente privind regulile de comportament și conduită etică în vederea consilierii persoanei care a încălcat prevederile prezentului Cod;
- b) să numească o comisie disciplinară, dacă se identifică elemente suficiente privind săvârșirea unei abateri disciplinare, urmând a fi respectată procedura privind cercetarea disciplinară, conform prevederilor din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii;
- c) să sesizeze organele de urmărire penală competente, în condițiile legii, dacă faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni;

Art.31

(1) Încalcarea dispozițiilor prezentului Cod de etică și de integritate, atrage răspunderea disciplinară a personalului, în condițiile legii;

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) îndeplinirea neglijentă a atribuțiilor de serviciu;
- b) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- c) desfășurarea în timpul orelor de program a altor activități decât cele stabilite prin fișa postului, sau rezultate din dispozițiile superiorilor ierarhici;
- d) absențe nemotivate de la serviciu;
- e) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- f) refuzul nejustificat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;

prezentarea la serviciu în stare de ebrietate
părăsirea sediului IER, în timpul orelor de program, fără aprobarea șefului ierarhic
g) nerespectarea confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
h) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
i) încălcarea altor obligații prevăzute de prezentul cod cu excepția celor menționate la capitolul IV.

Art.32 Sancțiuni

(1) Săvârșirea de către personalul din cadrul IER a abaterilor disciplinare se sancționează astfel:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție;
- 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 muncă.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară, se poate aplica numai o singură sancțiune.

(3) Sancțiunea disciplinară se aplică în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșită de personalul IER, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție al angajatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a angajatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(4) Personalul răspunde potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice prin activitatea în cadrul IER.

(5) Cazurile de conduită inadecvată și măsurile adoptate vor fi popularizate în rândul angajaților, în scopul conștientizării importanței asigurării unui mediu de moralitate în cadrul organizației, cu păstrarea confidențialității asupra identității persoanelor implicate.

CAPITOLUL 6 Dispoziții finale

Art.33

(1) Consilierul etic din cadrul IER va aduce la cunoștința fiecărui angajat al IER Codul de etică și de integritate, consemnându-se într-un proces verbal.

(2) Consilierul etic va aduce la cunostinta personalului nou angajat, la momentul incadrarii in functie, prevederile Codului de etica si de integritate.

(3) Se va difuza în format PDF pe serverul intern de fișiere, aflat în rețeaua intranet a instituției, la adresa [\\Database-server\comun\Cod de etică și de integritate](#).

(4) Prezentul Cod de etica si de integritate se completează cu prevederile Regulamentului Intern al Institutului, precum și cu cele aplicabile din actele normative în vigoare.

Art. 34 Intrarea în vigoare

Prezentul Cod de etică și de integritate intră în vigoare la data aducerii la cunoștința întregului personal al IER.

Art. 35

Enumerarea normelor de conduită și de integritate ale personalului contractual nu este limitativă ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale în vigoare.

Prezentul Cod de etică și de integritate a fost elaborat în conformitate cu prevederile:

- Legea nr.477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și entitățile publice
- Legea nr.251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;
- Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Ordinul 400/2015 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial;