



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

ORDIN

privind aprobarea Codului de conduită al salariaților din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Președintele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării ales prin Hotărârea Colegiului director nr. 218/30.04.2015 și consemnat prin Ordinul nr. 248/30.04.2015,

Având în vedere:

- Constituția României, republicată;
- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.
- prevederile art. 3 din Regulamentul Intern al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării aprobat prin Ordinul nr. 285/18.05.2015.

În temeiul art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
emite următorul:

ORDIN

Art.1. Se aprobă Codul de conduită al salariaților din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prevăzut în Anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Art.2. Orice alte dispoziții contrare se abrogă.

Art.3. Prezentul ordin poate fi contestat în condițiile și termenele prevăzute de Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Art.4. Compartimentele și persoanele implicate vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.



Nr. 151
Data 06.04.2020



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Anexă la Ordinul nr. 151/06.04.2020

CODUL DE CONDUITĂ
AL SALARIAȚILOR DIN CADRUL
CONSILIULUI NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

București 2020

CUPRINS

INTRODUCERE	3
CAPITOLUL I	
Domeniul de aplicare și obiectivele generale	4
CAPITOLUL II	
Principii generale	4
CAPITOLUL III	
Valori fundamentale	6
CAPITOLUL IV	
Norme generale de conduită profesională și civică a personalului din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării	7
CAPITOLUL V	
Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională	13
CAPITOLUL VI	
I. Sancțiunile disciplinare și răspunderea funcționarilor publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării	14
II. Sancțiunile disciplinare și răspunderea personalului contractual din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării	
CAPITOLUL VII	
Dispoziții finale și referințe principale	15-16

INTRODUCERE

I. Codul de conduită al salariaților din cadrul Consiliului National pentru Combaterea Discriminării definește valorile și principiile de conduită profesională care trebuie aplicate în relațiile cu cetățenii, partenerii, colegii, etc. Principiile detaliate în cadrul acestuia nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabile întregului personal angajat în cadrul Consiliului National pentru Combaterea Discriminării și partenerilor consiliului.

Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice.

Fiecare angajat cu funcție de conducere sau execuție trebuie să respecte prezentul Cod de conduită.

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare și obiectivele generale

Art. I (1) **Codul de conduită** al salariaților din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, reglementează normele de conduită profesională și de integritate ale angajaților din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și este definit *Cod de conduită*.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de *Codul de conduită* sunt obligatorii atât pentru angajații din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, cât și pentru personalul detașat/delegat în cadrul instituției.

(3) *Codul de conduită* urmărește asigurarea calității actului administrativ realizarea interesului public, prevenirea și eliminarea faptelor de corupție în cadrul instituției, prin:

- a) stabilirea 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) informare publică cu privire la conduita profesională a salariaților din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, prin publicarea pe site-ul instituției a acestui cod;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc în cadrul instituției, pe de o parte și între angajații instituției și alte instituții, pe de altă parte;

CAPITOLUL II

Principii generale

Art. 2 (1) Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării sunt cele prevăzute la art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

- 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.

(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 semnalează încălcări ale legii, după cum urmează:

a) principiul legalității, conform căruia autoritățile și instituțiile publice din cadrul administrației publice centrale, administrației publice locale, aparatului Parlamentului, aparatului de lucru al Administrației Prezidențiale, aparatului de lucru al Guvernului, autorităților administrative autonome, instituțiilor publice de cultură, educație, sănătate și asistență socială, companiilor naționale, regiilor autonome de interes național și local, precum și societăților naționale cu capital de stat, persoanele numite în consilii științifice și consultative, comisii de specialitate și în alte organe colegiale organizate în structura ori pe lângă autoritățile sau 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 legii, 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 datoră să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

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

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

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

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

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

Art. 3.

Termeni

În înțelesul prezentului cod de conduită, expresiile și termenii prevăzuți la art. 368 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare și la art. 3 din Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, au aceleași semnificații.

Alte prevederi legale aplicabile prezentului cod sunt 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, precum și Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL III

Valori fundamentale

Art. 4 (1) Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în calitate de autoritate publică autonomă sub controlul Parlamentului, aderă la următoarele valori etice:

- a) integritate în exercitarea funcției publice, prin declararea de către salariați a intereselor personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități,
- b) prioritatea interesului public, prin obligația salariaților de a considera interesul public mai presus de orice interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu,
- c) profesionalism, prin obligația salariaților de a-și îndeplini sarcinile de serviciu cu responsabilitate, corectitudine, obiectivitate, eficiență și conștiinciozitate,
- d) confidențialitate, prin obligația salariaților de a respecta confidențialitatea informațiilor de care iau act în exercitarea atribuțiilor de serviciu și de a nu le divulga unei terțe părți fără un acord autorizat, cu excepția cazurilor în care comunicarea informațiilor rezultă din drepturile sau obligațiile legale corespunzătoare sarcinilor de serviciu,
- e) imparțialitate și independență, prin obligația salariaților de a avea în exercitarea atribuțiilor de serviciu o atitudine obiectivă și neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de orice altă natură,
- f) deschidere și transparență prin asigurarea accesului neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional în gestionarea fondurilor publice, în procesul de achiziții publice

(2) Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării asigură condițiile necesare cunoașterii de către personal a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

(3) Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară.

(4) Personalul de conducere, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- a) valorificarea transparenței și probității în activitate;
- b) valorificarea competenței profesionale;
- c) inițiativa prin exemplu;
- d) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
- e) respectarea confidențialității informațiilor;
- f) tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;
- g) relațiile loiale cu colaboratorii;
- h) caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- i) modul profesional de abordare a informațiilor financiare;

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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 IV

Norme generale de conduită profesională și civică a personalului din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Art. 5 Respectarea Constituției și a legilor țării

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie 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 din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, cauzată de natura funcțiilor publice sau a funcțiilor deținute.

Art. 6 Profesionalism și imparțialitate

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să exercite funcția deținută cu obiectivitate, imparțialitate și independență, fundamentându-și activitatea, soluțiile propuse și deciziile pe dispoziții legale și pe argumente tehnice și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.
- (2) În activitatea profesională, personalul are obligația de diligență cu privire la promovarea și implementarea soluțiilor propuse și a deciziilor, în condițiile prevăzute la alin. (1).
- (3) În exercitarea funcției deținute, personalul trebuie să adopte o atitudine neutră față de orice interes personal, politic, economic, religios sau de altă natură și să nu dea curs unor eventuale presiuni, ingerințe sau influențe de orice natură.
- (4) Principiul independenței nu poate fi interpretat ca dreptul de a nu respecta principiul subordonării ierarhice.

Art. 7 Loialitatea față de instituția publică

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării 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 din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării îi este interzis:
 - a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, cu politicile și strategiile acestuia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
 - b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării 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 are acces în exercitarea funcției publice sau a 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 consiliului.
- (3) Prevederile alin. (2), lit. a) - d) se aplică și după încetarea raportului de serviciu/muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.
- (4) Prevederile prezentului cod etic 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, sau ca o derogare de la dreptul funcționarului public de a face sesizări în baza Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.
- (5) Comunicarea documentelor care nu conțin informații cu caracter public, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități sau instituții publice este permisă numai cu acordul președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

Art. 8

Exercitarea dreptului la liberă exprimare

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are dreptul la liberă exprimare, în condițiile legii
- (2) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.
- (3) Personalul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația respectării demnității funcției publice sau a funcției deținute și prestigiul instituției, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
- (4) În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. De asemenea, angajații au obligația să manifeste respect pentru viața privată a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

Art. 9.

Activitatea publică

- (1) Comunicarea oficială a informațiilor și datelor privind activitatea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, precum și relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajați ai consiliului.
- (2) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de președintele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
- (3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, funcționarii publici pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al autorității ori instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.
- (4) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării poate participa la elaborarea de publicații, poate elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.
- (5) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării poate participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul consiliului sau funcției deținute.
- (6) În cazurile prevăzute la alin. (4) și (5), personalul nu poate 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, personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării își poate 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) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării 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.

(10) Art. 10.

Interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică, pentru funcționarii publici

- (1) Funcționarii publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute la art. 420 din Codul administrativ.
- (2) Funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea

publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

(3) În exercitarea funcției publice, funcționarilor publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;
- d) să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;
- e) să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.

Art. 11.

Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției publice sau a funcției pe care o dețin, angajații Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării au obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

Art. 12.

Profesionalism

(1) Este interzisă folosirea de către personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, funcționarilor publici le este interzisă urmărirea obținerii 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 angajați ai consiliului 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. 13.

Îndeplinirea atribuțiilor

(1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.

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

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

(4) În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției prevăzute la alin. (3), salariatul răspunde în condițiile legii.

Art. 14.

Limitele delegării de atribuții

- (1) În cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice sau contractuale vacante se dispune motivat prin ordin al președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic.
- (2) Delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice sau contractuale ocupate, al cărei titular se află în concediu în condițiile legii sau este delegat în condițiile Codului administrativ sau Codului Muncii ori se află în deplasare în interesul serviciului, se stabilește prin fișa postului și operează de drept.
- (3) Delegarea de atribuții corespunzătoare unei funcții publice sau contractuale nu se poate face prin delegarea tuturor atribuțiilor corespunzătoare unei funcții către același salariat. Salariatul care preia atribuțiile delegate exercită pe perioada delegării de atribuții și atribuțiile funcției pe care o deține, precum și atribuțiile parțial preluate, cu excepția situației în care atribuțiile delegate presupun exercitarea controlului ierarhic asupra funcției deținute.
- (4) În situația în care funcția ale cărei atribuții sunt delegate și funcția al cărei titular preia parțial atribuțiile delegate se află într-un raport ierarhic de subordonare, salariatul care preia atribuțiile delegate semnează pentru funcția ierarhic superioară.
- (5) Delegarea de atribuții se face numai cu informarea prealabilă a salariatului căruia i se delegă atribuțiile.
- (6) Salariatul care preia atribuțiile delegate trebuie să îndeplinească condițiile de studii și de vechime necesare pentru ocuparea funcției ale cărei atribuții îi sunt delegate.
- (7) Nu pot fi delegate atribuții salariaților debutanți sau salariaților care exercită funcția în temeiul unui raport de serviciu/contract individual de muncă cu timp parțial.
- (8) În cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, funcționarii publici pot îndeplini unele atribuții corespunzătoare unei funcții de demnitate publică, numai în condițiile expres prevăzute de Codul administrativ.

Art. 15.

Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor

- (1) În procesul de luare a deciziilor, personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- (2) Salariaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către consiliu, de către alți funcționari, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.
- (3) Personalul de conducere este obligat să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității în cadrul consiliului.
- (4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, salariații au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.
- (5) Înalții funcționari publici și personalul de conducere au 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 publice 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 asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine,
 - e) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din

subordine, atunci când propun ori aprobă promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare,

- f) să evalueze 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;
 - g) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
 - h) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.
- (5) se interzice personalului de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcțiile publice sau contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 2 alin. (1) din prezentul cod etic și de integritate.
- (6) în scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, înalții funcționari publici și personalul de conducere din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, au obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

Art. 16

Subordonarea ierarhică

Personalul de execuție din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate.

Art. 17

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.
- (2) În aplicarea prevederilor alin. (1), salariații trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.
- (3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, salariații au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.
- (4) La numirea într-o funcție publică/funcție de demnitate publică/funcție contractuală aferentă cabinetului demnitarului, la încetarea raportului de serviciu/mandatului demnitarului/încetarea contractului individual de muncă al salariatului încadrat la cabinetul, demnitarului, precum și în alte situații prevăzute de lege, salariații sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

Art. 18

Obligația privind informarea cu privire la situația personală generatoare de acte juridice

Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are îndatorirea de a informa conducerea instituției în mod corect și complet, în scris, cu privire la situațiile de fapt și de drept care privesc persoana sa și care sunt generatoare de acte administrative în condițiile expres prevăzute de lege.

Art. 19

Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și a confidențialității

Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are 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, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public.

Art. 20

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării care reprezintă instituția 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/sau Consiliului.
- (2) În relațiile cu reprezentanții altor state, salariaților le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.
- (3) În deplasările externe, salariații sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Art. 21

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor și măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea funcției

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării îi 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 salariații 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.
- (3) Persoanele care dețin funcții de demnitate publică, persoanele cu funcții de conducere și de control, funcționarii publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, precum și celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii, au datoria de a declara și prezenta președintelui instituției în termen de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea funcției.
- (4) Sunt exceptate de la prevederile alin. (3):
 - a) medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea demnității sau a funcției;
 - b) obiectele de birou cu o valoare de până la 50 euro.
- (5) Președintele Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării dispune constituirea unei comisii alcătuite din 3 persoane de specialitate din instituție, care va evalua și va inventaria bunurile prevăzute la art. 21 alin. (4).
- (6) Comisia prevăzută la alin. (5) ține evidența bunurilor primite de fiecare persoană și, înainte de finele anului, propune președintelui Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării rezolvarea situației bunului.
- (7) În cazurile în care valoarea bunurilor stabilită de comisie este mai mare decât echivalentul a 200 euro, persoana care a primit bunurile poate solicita păstrarea lor, plătind diferența de valoare. Dacă valoarea bunurilor stabilită de comisie este sub echivalentul a 200 euro, acestea se păstrează de către primitor.
- (8) În cazurile în care persoana care a primit bunurile nu a solicitat păstrarea lor, la propunerea comisiei prevăzute la alin. (5), bunurile rămân în patrimoniul instituției sau pot fi transmise cu titlu gratuit unei instituții publice de profil ori vândute la licitație, în condițiile legii.
- (9) Veniturile obținute ca urmare a valorificării acestor bunuri se varsă la bugetul statului.

Art. 22

Utilizarea responsabilă a resurselor publice

- (1) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și să evite producerea oricărui prejudiciu acesteia.
- (2) Personalul are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, 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 în interes personal în condițiile legii, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

Art. 23.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Personalul poate achiziționa, concesiuna sau închiria un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, supus vânzării (concesiunii, 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 îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(3) Personalului îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

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

Art. 24

Obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă

Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

CAPITOLUL V

Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

Art. 25 (1) Pentru personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de conduită se realizează de către un funcționar public din cadrul Direcției Economice Resurse Umane, Salarizare și Administrativ – Biroul Resurse Umane și Salarizare, numit în condițiile O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, care va îndeplini atribuțiile prevăzute la art. 454 din actul administrativ susmenționat;

(2) Persoana menționată la alin. (1) va fi nominalizată prin act administrativ iar fișa postului va fi întocmită/completată în mod corespunzător.

Consilierul de etică

Art. 26

(1) Persoana menționată la art. 25, alin. (1) este consilier etic și îndeplinește următoarele atribuții stabilite de Codul administrativ:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când

funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- d) organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu ministerul;
- e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici;
- f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității ministerului cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
- g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de consiliu.

CAPITOLUL VI

III. Sancțiunile disciplinare și răspunderea funcționarilor publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Art. 27

(1) Încălcarea normelor prezentului **Cod de conduită** de către funcționarii publici din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării atrage răspunderea disciplinară, după cum urmează:

(2) Potrivit art. 492 alin. (2) din Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare, următoarele fapte constituie abateri disciplinare:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care funcționarul public își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;
- k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
- l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități dacă funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate;
- m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese;
- n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul funcției publice și funcționarilor publici

sau aplicabile acestora.

(3) Potrivit art. 492 alin. (2) din Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare,, sancțiunile disciplinare aplicate funcționarilor publici sunt următoarele:

- a) mustrarea scrisă;
- b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;
- c) diminuarea drepturilor salariale cu 10-15% pe o perioadă de până la un an de zile;
- d) suspendarea dreptului de promovare pe o perioadă de la unu la 3 ani;
- e) retrogradarea într-o funcție publică de nivel inferior, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) destituirea din funcția publică.

II. Sancțiunile disciplinare și răspunderea personalului contractual din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Art. 28 (1) Încălcarea normelor prezentului **Cod de conduită** de către personalul contractual din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării atrage răspunderea disciplinară, după cum urmează:

(2) Potrivit art. 247 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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, regulamentul intern, contractul individual de muncă și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sancțiunile disciplinare care se aplică personalului contractual, potrivit art. 248 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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 muncă.

CAPITOLUL VII

Dispoziții finale și referințe principale

Art. 29

(1) Comisia de disciplină/comisia sau persoana împuternicită numite la nivelul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Codului administrativ, cu modificările și completările ulterioare și ale Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună - credință a comisiilor/persoanelor menționate la alin. (1), în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

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

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

Art. 30

Referințe principale

- 1) Constituția României, republicată,
- 2) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,
- 3) O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,
- 4) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare,
- 5) Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare,
- 6) 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,
- 7) Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare,
- 8) Ordinul nr. 600/2018 al Secretariatului General al Guvernului, privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice,
- 9) Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.
- 10) Hotărârea Guvernului nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- 11) 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;
- 12) Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- 13) Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare;
- 14) Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 252/2004 pentru aprobarea Codului privind conduita etică a auditorului intern;

PREȘEDINTE,
Csaba Ferenc ASZTALOS

