



MINISTERUL TINERETULUI ȘI SPORTULUI



SPORT CLUB MUNICIPAL BACĂU

SPORT CLUB MUNICIPAL	
BACĂU	
NR.	SD
Zile.....	Luna.....
Anul 2019	

CODUL DE CONDUITA ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ A PERSONALULUI CONTRACTUAL DE LA SPORT CLUB MUNICIPAL BACĂU

CAPITOLUL I - Domeniul de aplicare și principii generale

Sectiunea I – Domeniul de aplicare

Art. 1. Prezentul cod de conduită etică și profesională, denumit în continuare Codul, reglementează normele de conduită etică și profesională a personalului contractual din cadrul Sport Club Municipal Bacău (SCM Bacău).

Sectiunea a-II-a – Obiective

Art. 2. Prezentul Cod urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale, o bună administrare a resurselor în realizarea obiectivelor generale și specifice ale instituției, precum și eliminarea burocratiei și a faptelor de corupție, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Clubului și al personalului contractual din cadrul acestuia;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual al SCM Bacău.

Sectiunea a-III-a – Principii generale

Art. 3. Principiile care guvernează conduită profesională a personalului contractual din SCM Bacău în temeiul legii Legea nr. 477/2004 – privind Codul

de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice sunt următoarele:

- a) supremația Constitutiei și a legii - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- c) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- d) profesionalismul – principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințiozitate;
- e) imparțialitatea și independenta – principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- f) integritatea morală – principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, în exercitarea funcției pe care o detine, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- g) libertatea gândirii și a exprimării – principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- h) cinstea și corectitudinea – principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună – credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- i) deschiderea și transparența – principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

Sectiunea a IV-a Termeni

Art. 4. Înîntălesul prezentului Cod în temeiul art. 4 din Legea nr. 477/2004 – privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice și a art. 3 din Legea 571/2004 – privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și alte unități care semnalează încălcarea legii, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) **personal contractual ori angajat contractual** - persoana numită într-o funcție în cadrul SCM Bacău, în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- b) **funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de SCM Bacău, în temeiul legii, în fișa postului;
- c) **interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea, de către instituție, 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 instituției, indiferent de suportul ei;
- g) **informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- h) **avertizare în interes public** – sesizarea făcută cu bună – credință cu privire la orice faptă ce presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau principiilor bunei administrații, eficienței, economicității și transparenței;
- i) **avertizor** – persoana care face o sesizare și care este încadrataă în una din autoritățile publice, instituțiile publice sau în celealte unități prevăzute la art. 2 din Legea 571/2004;
- j) comisie de disciplină – orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzute de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare ale autorității publice, instituțiilor publice sau în celealte unități prevăzute la art. 2 din Legea 571/2004.

CAPITOLUL II – Norme generale de conduită profesională a personalului contractual.

A. Asigurarea unei activități profesionale de calitate

Art. 5. (1) În exercitarea funcției pe care o detine, personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparență administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

(2) În exercitarea funcției și a atribuțiilor de serviciu personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparență administrativă, pentru a câștiga și a

menține încrederea publicului în integritatea și eficacitatea activității sportive a SCM Bacău.

B. Respectarea Constituției și a legilor

Art. 6. (1) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) persoanalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea unor drepturi, datorită naturii funcțiilor deținute.

C. Loialitatea față de institutie

Art. 7. (1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul SCM Bacău, precum și de a se abține de la orice act ori faptă care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale SCM Bacău.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea SCM Bacău, cu politicile și strategiile clubului 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 SCM Bacău are calitatea de parte, dacă nu sunt abilități 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 SCM Bacău ori ale unor angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau SCM Bacău.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după închiderea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani.

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

D. Libertatea opiniilor

Art. 8. (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor SCM Bacău.

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

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

E. Activitatea publică

Art. 9 (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către conducătorul SCM Bacău sau persoana desemnată în acest sens de către acesta prin decizie scrisă, 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 SCM Bacău.

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

F. Activitatea politică

Art. 10. În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- a) să participe sau să colaboreze la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice sau a organizațiilor asimilate partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să afișeze în cadrul instituției publice însenme ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice, a organizațiilor asimilate partidelor politice ori a candidaților acestora;
- d) pe perioada campaniilor electorale, când aceștia dobândesc calitatea oficială de candidați la ocuparea unor funcții alese au obligația de a – și suspenda activitatea pe intraga perioadă de desfășurării campaniilor electorale..

G. Folosirea imaginii proprii

Art. 11. - În considerarea funcției pe care o deține, personalului contractual îi este interzis să permită utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

H. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 12. (1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, personalul contractual are obligația să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

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

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor care derivă din exercitarea funcției. Personalul contractual 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;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vîrstă, sexul sau alte aspecte.

I. Conduita în cadrul relațiilor internaționale.

Art. 13. (1) Personalul contractual care reprezintă SCM Bacău în plan internațional în cadrul unor competiții sportive internaționale, conferințe, seminarii și alte 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, angajaților contractuali le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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

J. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 14. – Angajații contractuali 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 colaborare, perfecționare sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

K. Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 15. (1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exerce capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajaților contractuali le este interzis să promită luarea unei decizii de către SCM Bacău, de către alt angajat contractual, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

L. Obiectivitate în evaluare

Art. 16. (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de şanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

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

(3) Personalului contractual de conducere îi este interzis să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute de prezentul Cod.

M. Folosirea atribuțiilor funcției deținute

Art. 17. - (1) Personalului contractual îi este interzis să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea desfășurată, personalului contractual îi este interzis să obțină foloase sau avantaje în interes personal ori să producă prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților contractuali le este interzis să intervină sau să influențeze vreo anchetă de orice natură, din cadrul SCM Bacău sau din afara acestuia, prin folosirea pozitiei oficiale pe care o detin sau a relatiilor pe care le-au stabilit în exercitarea funcției.

(4) Angajaților contractuali le este interzis să impună altor angajați contractuali 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.

N. Utilizarea resurselor publice

Art. 18. (1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului aflată în administrarea SCM Bacău, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

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

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

O. Participarea la achiziții, concesionări sau închirieri

Art. 19. (1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului și în administrarea sau în patrimoniul SCM Bacău, supus vânzării, în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului în administrarea Clubului.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului aflate în administrarea Clubului, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

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

CAPITOLUL III - Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

A. Rolul Ministerului Administrației și Internelor

Art. 20. (1) Ministerul Administrației și Internelor coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de codul etic și de integritate pentru personalul contractual, exercitând următoarele atribuțiile prevăzute la art. 20 din legea 477/2004 și anume:

- a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul autorităților și instituțiilor publice a prevederilor prezentului cod de conduită;
- b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;
- d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;
- e) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din administrația publică, cu excepția funcționarilor publici.

(2) Prin activitatea sa Ministerul Administrației și Internelor nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităților și instituțiilor

publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

B. Sesizarea

Art. 21. (1) Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control pot fi sesizate de orice persoană cu privire la:

- a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații contractuali;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru al determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplique necorespunzător.

(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

(3) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudicați în nici un fel pentru sesizarea cu bunăcredință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4) Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

(5) Sesizările înaintate Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control vor fi centralizate într-o bază de date la Ministerul Administrației conform dispozițiilor legii.

C. Soluționarea sesizării

Art. 22. (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control vor formula recomandări către autoritatea administrației publice sau instituția respectivă din sectorul bugetar cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.

(2) Recomandările Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control vor fi comunicate:

- a) angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
- b) angajatului contractual care face obiectul sesizării;
- c) conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.

(3) În termen de 30 de zile lucrătoare de la data soluționării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica autorităților competente în

monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, conform prevederilor art. 20 din legea 477/2004, modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.

(4) În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul autorității sau instituției publice ori adjuncții acestuia, recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită va fi transmisă și structurii ierarhic superioare instituției sau autorității publice ori, după caz, primului ministru.

CAPITOLUL IV - Dispoziții finale

A. Norme de conduită specifice unor functii contractuale

Art. 23. Normele generale de conduită etică și profesională a personalului contractual din cadrul Clubului se completează cu:

- a) dispozițiile Legii nr. 53/2003- Codul Muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare;
- b) dispozițiile Legii nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- c) dispozițiile Legii nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnităților, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- d) dispozițiile Legii 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;
- e) dispozițiile Legii 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 modificarea și complatarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- f) dispozițiile Legii nr 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interes în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- g) dispozițiile legii nr 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau funcției;
- h) dispozițiile Legii nr 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- i) dispozițiile HG 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;
- j) dispozițiile HG 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
 - k) dispozițiile HG 525/2016 pentru aprobarea strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016 – 2020 privind managementul strategic al funcției publice, cu modificările și completările ulterioare;
 - l) prevederile ordonanței 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul finanțier preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - m) dispozițiile ORDIN-ului nr. 923 din 11 iulie 2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului finanțier preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control finanțier preventiv propriu;
 - n) dispozițiile legii 477/2004 republicată, publicată în Monitorul Oficial Partea I nr. 1105 din 26/11/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
 - o) dispozițiile Ordinului nr. 808/2015 privind abrogarea Ordinului ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial, cuprinzând standardele de control intern/managerial la entitățile publice și pentru dezvoltarea sistemelor de control intern/managerial;
 - p) dispozițiile Ordinului nr. 600/2018 din 20.04.2018 Publicat in Monitorul Oficial, Partea I nr. 387 din 7 mai 2018- pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entitatilor publice;
 - q) dispozițiile Ordinului MFP nr. 923/2014 (republicat) –privind aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului finanțier preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control finanțier preventiv;
 - r) dispozițiile Legii 500/2002 privind finanțele publice;
 - s) dispozițiile REGULAMENTULUI nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
 - t) dispozițiile LEGII nr. 129 din 15 iunie 2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001

- pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date;
- u) Regulamentul de Ordine Interioară a SCM Bacău;
 - v) dispozițiile Legii nr. 69 din 28 aprilie 2000 a educației fizice și sportului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - w) dispozițiile HG 343/2011 privind aprobarea Statutului antrenorului;
 - x) dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
 - y) Legea 104/2008 privind prevenirea și combaterea producerii și traficului ilicit de substanțe dopante cu grad mare de risc;
 - z) Hotărârea de Guvern nr. 956/2011 privind aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea Legii 104/2008.

B. Răspunderea.

Art. 24- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii și a Regulamentului intern al SCM Bacău.

(2) Comisia de disciplina constituită la nivelul SCM Bacău are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Regulamentului Intern al SCM Bacău.

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

(4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită etică și profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

C. Intrarea în vigoare

Art. 22. – (1) Prezentul Cod de conduită intră în vigoare în termen de 10 zile de la data aprobării acestuia de către directorul SCM Bacău, prin decizie scrisă.

(2) În termen de cel mult 10 zile de la data aprobării, prezentul Cod se afisează/se publică la avizierul sau pe site-ul oficial al clubului, se difuzează și se aduce la cunoștința fiecărui salariat al clubului, sub semnătură/afișare pe pagina web/site oficial al clubului/prin intermediul antrenorilor coordonatori sau de către persoana cu atribuții de resurse umane din cadrul instituției.

La data intrării în vigoare a noului cod vechiul cod etic încetează să își mai producă efectele.

Art. 23. La încadrarea într-o functie ce face obiectul reglementarii prezentului Cod, persoana cu atribuții de resurse umane din cadrul Clubului are obligația să aducă la cunoștință fiecărei persoane nou încadrate prevederile acestui Cod, sub semnatură.

Prezentul Cod etic a fost aprobat astăzi 07.01.2019 prin decizia nr. 5 emisă de către conducătorul unității și a fost înaintat spre publicare și aducere la cunoștiință tuturor angajaților, voluntarilor, sportivilor și colaboratorilor clubului.

DIRECTOR,
MELINTE MIHAELA



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "MELINTE MIHAELA", is written over the circular stamp.