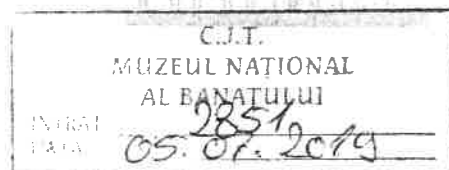




CONSILIUL JUDEȚEAN TIMIȘ
MUZEUL NAȚIONAL AL BANATULUI

Buc. Hristide nr.1
CIF. 2490981

Tel. 0256 481 339 Fax. 0256 101 321
www.muzeulnationalbanatului.ro



Codul de etică și conduită profesională

Cuprins

Preambul	2
CAPITOLUL I	
Domeniul de aplicare și principii generale	3
CAPITOLUL II	
Norme generale de conduită profesională	4
CAPITOLUL III	
Valorile fundamentale	9
CAPITOLUL IV	
Regulile de comportament și conduita în relațiile interne	9
CAPITOLUL V	
Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor.....	10
CAPITOLUL VI	
Dispoziții finale	11

PREAMBUL

Muzeul Național al Banatului este instituție publică de interes județean, are personalitate juridică proprie, se află în subordinea Consiliului Județean Timiș și sub coordonarea metodologică a Ministerului Culturii și Direcția Județeană pentru Cultură Timiș, fiind finanțată din subvenții și venituri proprii, este organizată și funcționează în baza legii 311/2003 republicată.

Pentru a asigura desfășurarea întregii activități, precum și pentru administrarea și gestionarea colecțiilor sale, MNaB are încadrat personal de specialitate muzeografi, conservatori, restauratori, supraveghetori, cercetători, personal economic, juridic și administrativ. Responsabilitățile de conducere sunt atribuite, prin fișa postului, managerului, contabilului-șef și șefilor de servicii.

Codul etic al personalului din cadrul MNaB, definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile dintre angajați, în relația angajaților cu instituția, precum și în relația acestora cu mediul extern al instituției. În același timp el servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din MNaB.

Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic de conduită profesională sunt asociate cu simțul răspunderii față de instituție și partenerii acesteia și stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal al instituției.

Aceste reguli nu se substituie legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice sau domeniului muzeelor și colecțiilor publice.

Textul va fi luat la cunoștință de către fiecare salariat, prin grija șefilor de serviciu.

Codul de etică și conduită profesională va fi asumat de către conducerea instituției cât și de sindicatul reprezentativ al angajaților MNaB.

Fiecare angajat al MNaB trebuie să respecte prezentul Cod etic; nerespectarea prevederilor cuprinse în prezentul Cod etic atrage răspunderea disciplinară a salariatului care îl încalcă, în condițiile legii și al Regulamentului de ordine interioară.

În vederea asigurării unui standard ridicat al serviciilor oferite, consolidării statutului profesiei și promovării unei imagini favorabile a acesteia, personalul din MNaB sunt chemați să respecte regulile de conduită etică și profesională cuprinse în prezentul cod.

Prezentul cod a fost elaborat având la bază Codul deontologic al ICOM (Consiliul Internațional al Muzeelor), elaborat de către International Council of Museums și intrat în vigoare în anul 2004.

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Domeniul de aplicare

Art. 1.

(1) Prezentul cod de etică și conduită profesională, numit în continuare cod etic, reglementează normele de conduită profesională a personalului din cadrul MNaB, în conformitate cu standardele profesiilor din cadrul instituției.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod de conduită, sunt obligatorii pentru personalul din cadrul MNaB.

Obiective

Art. 2

Obiectivele prezentului cod etic urmăresc să asigure o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

(1) Reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției;

(2) Crearea unui climat de încredere și respect reciproc între personal și instituție, precum și între instituție și mediul său extern.

Principii generale

Art. 3

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din MNaB sunt următoarele:

(1) **Profesionalismul** - principiul conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

(2) **Prioritatea interesului public** - principiul conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal în exercitarea atribuțiilor funcției;

(3) **Imparțialitatea și independența** - principiul conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

(4) **Integritatea morală** - principiul conform căruia angajaților din MNaB le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o dețin;

(5) **Libertatea de gândire și de exprimare** - principiul conform căruia personalul din cadrul MNaB poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea legislației, a ordinii de drept și a regulamentului de ordine interioară;

(6) **Cinstea și corectitudinea** - principiul conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul angajat al MNaB trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Asigurarea unor servicii de calitate

Art. 4

(1) Personalul MNaB are obligația de a-și desfășura activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, iar prin realizarea sarcinilor de serviciu (conform fișei postului și Regulamentului de organizare și funcționare) la standarde de excelență, să contribuie la atingerea lor.

(2) În exercitarea atribuțiilor de încadrare, personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține integritatea și eficacitatea MNaB.

Respectarea Constituției și a legilor

Art. 5.

(1) Angajații MNaB au obligația ca prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în valoare a colecțiilor, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

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

Loialitatea față de instituție

Art. 6

(1) Personalul MNaB are obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate aduce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului MNaB îi este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele în care instituția este implicată;

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care MNaB are calitatea de parte;

c) să dezvăluie informații care nu sunt de interes 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;

(3) dezvăluirea informațiilor care nu sunt de interes public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducerii MNaB și a Consiliului Județean Timiș sau a persoanelor delegate de acestea.

Libertatea opiniilor

Art. 7

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul din cadrul MNaB are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea sa, personalul MNaB are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

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

Activitatea profesională

Art. 8

Personalul are ca principală datorie să răspundă necesităților de lectură, studiu, informare și documentare ale comunității pe care o deservește și militează activ pentru integrarea muzeului în comunitate. În acest sens, personalul instituției își folosește cunoștințele profesionale și toate mijloacele avute la dispoziție pentru a oferi servicii în timp util, local și la distanță, la cele mai înalte standarde.

Art. 9

Personalul instituției se preocupă constant de îmbunătățirea serviciilor existente și de introducerea unor servicii noi, adecvate nevoilor informaționale în continuă schimbare și diversificare ale vizitatorilor.

Art. 10

Personalul instituției contribuie la păstrarea memoriei și diversității culturale a societății în general și locale în special, asigurând prezervarea, conservarea, dezvoltarea și valorificarea colecțiilor de documente și informații pe care le gestionează, indiferent de suportul acestora.

Art. 11

Personalul instituției își îndeplinește atribuțiile în condiții de deplină autonomie profesională și în contextul respectării principiilor libertății de exprimare, liberului acces la informații și circulației libere a ideilor și informațiilor. În sensul prezentului cod, prin autonomie profesională se înțelege libertatea de acțiune și de opinie a personalului instituției, care este limitată doar prin dispoziții legale sau regulamentare aplicabile profesiei sale.

Art. 12

În practicarea profesiei sale, personalul instituției urmărește respectarea drepturilor proprietății intelectuale, în conformitate cu legislația în vigoare. În același timp, personalul instituției acționează, cu mijloacele avute la dispoziție, împotriva oricăror tendințe de cenzură și de restrângere a libertății de informare.

Art. 13

Relația dintre personalul instituției și vizitatori se bazează pe respect reciproc, fără discriminări determinate de naționalitate, rasă, statut social, opinii politice, opțiuni religioase, sex sau vârstă. Personalul instituției trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu alte persoane.

Art. 14

Personalul instituției promovează prin comportamentul său, în orice circumstanță, o imagine favorabilă profesiei.

Art. 15

Personalul instituției încurajează autonomia vizitatorilor în privința accesului la resursele muzeului, prin promovarea artei și prin asistarea lor în procesul de culturalizare.

Art. 16

Personalul instituției garantează confidențialitatea datelor referitoare la vizitatori pe care le gestionează și respectă dreptul acestora la intimitate. (conform Regulamentului 679/2016 al Parlamentului european al UE.)

Art. 17

Pentru a-și îndeplini cu succes obligațiile profesionale, personalul instituției își actualizează în permanență cunoștințele de specialitate, participând la cursuri de perfecționare, la manifestări științifice, la acțiuni organizate de asociațiile de specialitate, la vizite de studiu și documentare, etc. În acest scop, personalul instituției are dreptul de a fi susținut financiar de instituția angajatoare, în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea continuă.

Art. 18

Personalul instituției are datoria să atenționeze autoritatea tutelară atunci când politica acesteia intră în contradicție cu legislația în vigoare, cu obiectivele instituției, precum și cu prevederile prezentului cod etic.

Art. 19

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

(2) Angajații din cadrul MNaB au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, 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.

Art. 20

Relațiile dintre personalul instituției, la nivel intrainstituțional și interinstituțional, sunt guvernate de principiile respectului reciproc și cooperării, în scopul susținerii unor valori profesionale comune și îndeplinirii obiectivelor majore ale profesiei.

Activitatea publică

Art. 21

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către personalul desemnat de conducerea instituției în acest sens, în condițiile legii.

(2) Persoanele desemnate să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali participă la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că nu reprezintă MNaB.

Activitatea politica

Art. 22

Personalului contractual al MNaB îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice în timpul orelor de program instituțional;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Folosirea imaginii proprii

Art. 23

Personalului contractual al MNaB îi este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției în scopuri comerciale sau electorale.

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 24

Angajații MNaB 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 serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 25

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

(2) Angajatorului îi este interzis să încerce, prin diferite mijloace, să influențeze luarea de decizii de către instituția în care își desfășoară activitatea, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în mod privilegiat.

Obiectivitate în evaluare

Art. 26

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, conducerea MNaB, are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în instituția în care își desfășoară activitatea, 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 se propun ori se aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții 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 vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 27

(1) Este interzisă folosirea de către personalul angajat al MNaB, 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 evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților din MNaB le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

Utilizarea resurselor publice

Art. 28

(1) Angajații din MNaB sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat a statului și a MNaB, să evite producerea oricărui prejudiciu.

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

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

Drepturi acordate salariaților

Art. 29

Salariaților MNaB le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale.

CAPITOLUL III

VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art. 30

Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii MNaB de a progresa în exercitarea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura servicii de calitate.

Lucrul în echipă

Art. 31

Personalul muzeului trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii în acest sens. Spiritul de echipă trebuie promovat în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor culturală sau profesională, în sensul conlucrării în plan profesional.

Transparența

Art. 32

Pe plan intern, transparența implică împărtășirea succesului, dar și a dificultăților și responsabilităților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii instituției, echipei, partenerilor cu care conlucrează muzeul.

Demnitatea umană

Art. 33

Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art. 34

Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

CAPITOLUL IV

REGULELE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ

Art. 35 Reguli de comportament și conduită în relația intercolegială.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 36

Constituie încălcări ale principiului colegialității:

(1) discriminarea etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul MNaB;

(2) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către personalul de conducere din cadrul MNaB;

- (3) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor muncii unui coleg;
- (4) formularea în fața unei persoane din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- (5) formularea repetată de plângeri sau sesizări neîntemeiate (dovadă de hărțuire) la adresa unui coleg.

CAPITOLUL V

SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 37

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a angajaților MNaB, în condițiile legii și a ROI (regulamentului de ordine internă).

Art. 38

Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod, este Comisia de etică, conduită și disciplină la nivelul MNaB, numită și constituită prin decizie managerială.

Art. 39

Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul MNaB care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta Comisiei interne de etică, conduită și disciplină spre analiză.

Art. 40

După sesizare, comisia citează pentru audiere persoana sau reprezentantul entității care a formulat sesizarea și persoana învinuită și cercetează învinuirea adusă.

Art. 41

- (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.
- (2) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (3) Angajații contractuali răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduc prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 42

- (1) Procedura stabilită în prezentul document nu poate înlocui cercetarea disciplinară, reglementată de Codul muncii.
- (2) În situația în care Comisia de etică consideră că s-au săvârșit abateri disciplinare, sesizează conducerea MNaB, în vederea îndeplinirii condițiilor legale prevăzute de legislația muncii.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Art. 43 Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic, ori de câte ori este nevoie.

Art. 44 Orice modificare adusă prezentului Cod etic, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților din MNaB prin grija Comisiei de etică.

Art. 45 Prevederile prezentului Cod etic nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

Art. 46 Prezentul cod de etică (revizuit) intră în vigoare la data semnării acestuia de către manager, a sindicatului reprezentativ și a reprezentanților angajaților neafiliați sindical, a avizului juridic de specialitate, din cadrul MNaB.

Manager MNaB,
Claudiu Ilaș

Avizat juridic,
Daniel Ciobotea



Lider Sindicat MNaB,
Călin Timoc

Am luat la cunoștință
10.07.2019
[Signature]