

DISPOZIȚIA nr. 52/03.11.2020

**Referitor la:** adoptarea Codului etic și de integritate al funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Unității Administrativ-Teritoriale Municipiul Caracal

**Având în vedere:**

- Referatul nr. 47371/22.10.2020 al Serviciului Management Resurse Umane, Arhive prin care se propune adoptarea Codului etic și de integritate al funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Unității Administrativ-Teritoriale Municipiul Caracal;
- Recomandarea Compartimentului Audit Public Intern nr. 3 din Planul de acțiune pentru implementarea recomandărilor nr. 44354/11.09.2019;
- prevederile Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice – Standardul 1- Etica și integritatea;
- prevederile art. 368, art. 430 – 450, art. 460 – 463, art. 551, alin. (3) și art. 558 - 562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- prevederile art. 40 alin. (1) lit. a, c, d din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificări și completări;
- prevederile Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
- prevederile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile Legii nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- prevederile 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 pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare

**În temeiul** art. 155 alin. (1) lit. e și art. 196 alin. (1) lit b din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ,

**PRIMARUL MUNICIPIULUI CARACAL  
DISPUNE:**

**Art. 1.** Se adoptă Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Unității Administrativ-Teritoriale Municipiul Caracal conform anexei la prezenta dispoziție.

**Art. 2.** Normele de conduită profesională din Codul etic și de integritate anexat prezentei sunt obligatorii pentru personalul Primăriei Municipiului Caracal, instituțiilor publice și serviciilor publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Caracal.

**Art. 3.** Prezenta dispoziție va fi înaintată Instituției Prefectului Județului Olt pentru controlul legalității, Direcției Informatizare, Comunicare și Serviciului Management Resurse Umane, Arhive din cadrul Primăriei Municipiului Caracal în vederea comunicării și aplicării.

**PRIMAR,**  
**ION DOLDUREA**  
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CARACAL

Contrasemnează  
pentru legalitate  
**SECRETAR GENERAL**  
al MUNICIPIULUI CARACAL,  
**VIOREL EMIL RĂDESCU**

**CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE  
AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI ȘI PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN  
CADRUL UNITĂȚII ADMINISTRATIV-TERITORIALE MUNICIPIUL CARACAL**

**Capitolul I  
Introducere**

**Art.1 Domeniul de aplicare**

- a. Codul de etică și integritate stabilește o serie de norme, principii și valori la care aderă funcționarii publici și personalul contractual care își derulează activitatea în cadrul U.A.T. Municipiul Caracal (respectiv Primăria Municipiului Caracal și serviciile publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Caracal) și a căror respectare este de natură să sporească calitatea climatului etic instituțional precum și încrederea cetățenilor și persoanelor interesate în serviciile publice prestate la nivelul entității.
- b. Prin instituirea prevederilor prezentului Cod se urmărește informarea publicului cu privire la standardele de comportament moral aplicabile angajaților entității precum și prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică și integritate în cadrul entității.
- c. Normele de conduită profesională și integritate prevăzute de prezentul Cod etic și de integritate sunt obligatorii pentru angajați, respectiv:
  - funcționari publici, numiți în funcții publice conform prevederilor Statutului funcționarilor publici,
  - personalul contractual din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal, persoane încadrate în baza unui contract individual de muncă, sau în baza unui contract de management încheiat cu reprezentanții U.A.T. Municipiul Caracal.

**Art.2 Legislația aplicabilă**

(1) Elaborarea prezentului Cod are la bază următoarele prevederi legale aplicabile la momentul intrării sale în vigoare:

- a. Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- b. Legea nr. 53/2003, Codul Muncii republicată(r1), cu modificările și completările ulterioare;
- c. Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- d. Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
- e. 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;
- f. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- g. Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

- h. 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 ulterioare;
- i. HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările ulterioare;
- j. Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020 aprobată prin HG nr. 583/2016.
- k. Legea nr. 682/2002(r1) privind protecția martorilor, cu modificările și completările ulterioare;

(2) Prevederile prezentului Cod nu sunt limitative și se completează de drept cu prevederile legale în vigoare specifice domeniilor de activitate ale structurilor funcționale din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal.

### **Art. 3 Termeni**

În înțelesul prezentului Cod etic și de integritate expresiile și termenii utilizați se definesc astfel:

- a. funcționar public — persoana numită într-o funcție publică în condițiile Statutului funcționarilor publici;
- b. funcție publică — ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;
- c. personal contractual ori angajat contractual — persoana încadrată pe bază de contract individual de muncă, într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările ulterioare, sau în baza unui contract de management încheiat cu reprezentanții autorității;
- d. interes public — acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- e. interes personal — orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către funcționarii publici prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice;
- f. conflict de interese — acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public 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 publice deținute;
- g. informație cu privire la date personale — orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- h. avertizare în interes public înseamnă sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- i. avertizor înseamnă persoana care face o sesizare și care este încadrat în una dintre autoritățile publice sau instituțiile publice;

- j. comisie de disciplină înseamnă orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a autorităților publice sau instituțiilor publice;
- k. consilier etic/responsabil cu monitorizarea respectării normelor de conduită — funcționar public desemnat de conducătorul instituției/autorității publice, cu scopul de a asigura consilierea/asistența pe probleme de etică și monitorizarea respectării normelor de conduită profesională în cadrul instituției/autorității publice;
- l. Cod de conduită / etică – un ansamblu de reguli, valori și principii unanim recunoscute și asumate de către angajații unei instituții;
- m. abatere disciplinară - este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici;
- n. neregulă - orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile aplicabile.

## **Capitolul II**

### **Obiective și valori**

**Art. 4** Obiectivele prezentului Cod urmăresc crearea unei culturi organizaționale bazată pe valori și a unui climat etic adecvat desfășurării activității profesionale pentru realizarea interesului public, precum și prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică, reducerea birocrăției și a unor potențiale fapte din sfera corupției sau care ar putea afecta integritatea, respectiv:

- a. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului autorității/instituției publice, a funcționarilor publici și a personalului contractual;
- b. informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici și a personalului contractual în exercitarea funcției;
- c. crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici și/sau personalul contractual din cadrul entității;
- d. formarea și dezvoltarea unei culturi a personalului în corelație cu valorile și principiile instituționale;
- e. asigurarea unui climat de imparțialitate care să nu permită ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență nedoriti care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale.

**Art. 5. Valorile etice**, de conduită profesională și integritate la care aderă angajații U.A.T. Municipiul Caracal, sunt următoarele:

- a. **Integritatea** - reprezentanții instituției și angajații au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități. Cultivarea acestei valori presupune ca funcționarii publici și personalul contractual să adopte un

comportament bazat pe respect, imparțialitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor, ori prestigiul instituțional;

- b. **Prioritatea interesului public** - reprezentanții instituției și angajații au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- c. **Transparența** - reprezentanții instituției și angajații vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces;
- d. **Angajamentul** - angajații instituției au obligația de a-și menține cunoștințele și aptitudinile profesionale la un nivel ridicat, care să permită asimilarea celor mai noi cunoștințe de bună practică, legislație și tehnici în domeniu. Cultivarea acestei valori presupune ca toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată să fie tratate responsabil, pe baza raționamentului profesional, cu atenția cuvenită, competență și conștiinciozitate, în conformitate cu legislația aplicabilă;
- e. **Lucrul în echipă** - toți angajații, personalul contractual și funcționarii publici, fac parte dintr-o echipă și toți trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu colegii/mediul intern al instituției, precum și în relația cu mediul extern al instituției, indiferent de originea lor culturală sau profesională;
- f. **Confidențialitatea și credibilitatea publică** – pentru asigurarea securității datelor și informațiilor prelucrate în vederea furnizării de servicii publice este obligatorie aprobarea și aplicarea unor măsuri de siguranță. În acțiunile lor, angajații sunt obligați să păstreze confidențialitatea, să respecte și să contribuie la creșterea prestigiului instituției. Cultivarea acestei valori presupune interdicția angajaților de a divulga informații confidențiale și de a denigra instituția, sau de a întreprinde orice acțiune prin care poate fi compromisă imaginea sau reputația acesteia, atât în timpul programului de lucru, cât și în afara acestuia;
- g. **Demnitatea umană**- Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți angajații sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale. Cultivarea acestei valori presupune ca angajații instituției să trateze colegii, superiorii, subordonații și persoanele cu care interacționează cu respect, să nu aducă atingere demnității acestora și să se adreseze în mod politicos și decent. Păstrarea unui mediu de lucru adecvat presupune respect reciproc și cooperare între părți.

### Capitolul III

#### Principii generale de conduită, etică profesională și integritate

**Art. 6. (1)** Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul U.A.T. Municipiului Caracal sunt cele prevăzute la art. 368 din O.U.G nr. 57/ 2019 privind Codul administrativ, respectiv:

- 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 conform art. 4 din Legea 571/2004 sunt următoarele:

- a. **principiul legalității**, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități din cadrul administrației publice locale, 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, precum și a celorlalte unități din cadrul administrației publice locale sunt ocrotite și promovate de lege;
- c. **principiul responsabilității**, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

- d. **principiul nesanționării 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, instituțiile publice și celelalte unități din cadrul administrației publice locale sunt datorare 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 instituțiilor publice;
- g. **principiul echilibrului**, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- h. **principiul bunei-credințe**, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o 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.

## **Capitolul IV**

### **Norme de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual**

#### **Art. 7. Respectarea Constituției și a legilor**

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

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

#### **Art. 8 Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare**

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

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

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

(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, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### **Art. 9 Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) Angajații au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.

(2) În exercitarea funcției deținute, angajații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

#### **Art. 10 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**

(1) Angajații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

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

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

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

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

#### **Art.11 Obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice**

Funcționarul public are îndatorirea de a informa autoritatea sau instituția publică, 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. 12 Interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică**

(1) Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute în O.U.G. nr. 57/2019-Codul administrativ, cu completările ulterioare.



(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 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.13 Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje**

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

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

### **Art.14 Utilizarea responsabilă a resurselor publice**

(1) Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Angajații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Angajații care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora

### **Art.15 Folosirea imaginii proprii**

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

## **Art.16 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

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

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

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ - teritoriale.

(3) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

## **Art. 17 Activitatea publică**

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

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

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații 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) Angajații pot participa la elaborarea de publicații, pot elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

#### **Art.18 Conduita în relațiile cu cetățenii**

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

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

a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;

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

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

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

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

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

#### **Art.19 Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

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

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

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

#### **Art.20 Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor**

(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) Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(3) Personalul de conducere are obligația să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

(4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

(5) Personalul de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;

e) să 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;

f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;

g) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

(6) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul de conducere are obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

## **Art. 21 Profesionalism și imparțialitate**

(1) Funcționarii publici trebuie să exercite funcția publică 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 ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

- (2) În activitatea profesională, funcționarii publici au obligația de diligență cu privire la promovarea și implementarea soluțiilor propuse și a deciziilor, în condițiile prevăzute la alin.(1).
- (3) În exercitarea funcției publice, funcționarii publici 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 o derogare de la principiul subordonării ierarhice.

#### **Art. 22 Îndeplinirea atribuțiilor**

- (1) Angajații răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.
- (2) Angajații au îndatorirea să îndeplinească dispozițiile primite de la superiorii ierarhici.
- (3) Angajații au dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Angajatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.
- (4) În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției prevăzute la alin. (3), angajatul răspunde în condițiile legii.

#### **Art. 23 Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea**

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

#### **Art. 24 Subordonarea ierarhică**

Angajații au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate.

#### **Art. 25 Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților**

- (1) Angajații au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.
- (2) În aplicarea prevederilor alin. (1), angajații 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, angajații 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, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

#### **Art. 26 Obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă**

- (1) Angajații au obligația să cunoască și să respecte prevederile legislației din domeniul sănătății și securității în muncă.
- (2) Angajații au obligația de a se supune controalelor și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

#### **Art. 27 Protecția datelor**

Instituția publică, prin funcționarii publici și personalul contractual angajat, este obligată să respecte confidențialitatea în legătură cu datele cu caracter personal, informațiile sau documentele clasificate despre care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu, conform legislației și procedurilor interne aprobate.

### **Capitolul V**

#### **Reguli de comportament și conduită în furnizarea serviciilor publice**

##### **Art. 28.**

- (1) Regulile de comportament și conduită în relația dintre angajații U.A.T. Municipiul Caracal și cetățeni, sunt următoarele:
  - a. obligația de a evidenția, diagnostica și evalua nevoia cetățeanului, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv și/sau corectiv;
  - b. obligația de a manifesta disponibilitate față de cetățean, partener, organisme civile, alte instituții, autorități publice;
  - c. disponibilitatea de a asculta și înțelege problemele cetățenilor și de a-i îndruma către compartimentele de specialitate cele mai în măsură să soluționeze problemele acestora;
  - d. obligația de a stabili împreună cu cetățeanul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
  - e. obligația de a asculta și de a nu interveni decât în momentele propice;
  - f. responsabilitatea de a inspira încredere cetățeanului;
  - g. obligația de a reduce, pe cât posibil, distanța dintre angajat și cetățean (distanța datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex, etc.);
  - h. obligația de a respecta întocmai prevederile legale în vigoare;
  - i. obligația de a face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor cetățeanului, alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;
  - j. interdicția de a face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică;
  - k. interdicția de a intra în relații de consiliere cu prieteni, colegi, cunoscuți sau rude, în detrimentul instituției;
  - l. obligația de a pune interesul cetățeanului/partenerului mai presus de interesul său.
- (2) Regulile de bază în comportamentul și conduita angajaților pentru informarea cetățenilor sunt următoarele:
  - a. obligația de a asigura informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă;
  - b. obligația de a oferi cel mai competent ajutor posibil, ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbajul profesional clar, concis la nivelul capacității

de înțelegere a cetățeanului, capacitatea de a prezenta datele, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile;

- c. obligația de a se asigura că informarea răspunde nevoilor și problemelor cetățeanului, și că este efectuată în cel mai scurt timp de la solicitare.

**(3)** Regulile de comportament și conduită în relațiile dintre colegi sunt următoarele:

- a. între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți funcționarii publici și personalul contractual sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.
- b. colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.
- c. între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct și netendentios.
- d. relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea profesională, pe colegialitate și performanță în practică.
- e. între colegi, în desfășurarea activității, trebuie să fie prezent spiritul competițional care să asigure progresul profesional în acordarea unor servicii publice de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a beneficiarilor, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.
- f. în relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil. Dacă este cazul, colegii pot să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

**(4)** În relațiile dintre colegi și superiorii ierarhici nu sunt permise următoarele comportamente:

- a. discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate;
- b. promovarea sau tolerarea unor comportamente neadecvate, contrare prevederilor prezentului Cod, de către conducerea structurilor de specialitate, precum și de către conducerea Primăriei municipiului Caracal;
- c. discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetării unui coleg;
- d. formularea în fața cetățenilor/partenerilor 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;
- e. sfătuirea cetățenilor/partenerilor să depună cereri, petiții, plângeri sau alte sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;
- f. utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

**(5)** Reguli de comportament și conduită în relațiile dintre angajați și reprezentanți ai altor autorități sau instituții publice și ai societății civile:

- a. în relațiile angajaților cu reprezentanții altor autorități sau instituții publice și ai societății civile se va avea în vedere interesul cetățeanului/partenerului, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz, procedând la soluționarea pe cale amiabilă.
- b. pentru reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajații trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor acesteia.
- c. angajații au obligația apărării prestigiului instituției, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor, procedând la promovarea unei imagini pozitive a instituției, creșterea credibilității acesteia și la asigurarea transparenței activității.
- d. angajații colaborează cu alte autorități sau instituții publice și reprezentanți ai societății civile în interesul cetățeanului/partenerului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.
- e. angajatul nu poate folosi imaginea instituției, în scopuri personale, comerciale sau electorale.

## **Capitolul VI**

### **Coordonarea, monitorizarea și controlul normelor de conduită**

#### **Art. 29 Coordonare și monitorizare**

- (1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici monitorizează și controlează modul de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice și înaintează ministerului de resort propuneri privind măsurile ce se impun;
- (2) Agenția Națională a Funcționarilor Publici reglementează și monitorizează aplicarea normelor privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- (3) Consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării principiilor și normelor de conduită, monitorizează modul de aplicare a acestora de către angajații din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- (4) Prin activitatea sa, Agenția Națională a Funcționarilor Publici nu poate influența derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul instituției desfășurată în conformitate cu prevederile HG nr. 1344/2007 privind Normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- (5) Prin activitatea sa, Ministerul de resort nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată.

#### **Art. 30 Avertizarea în interes public**

- (1) Angajații instituției au îndatorirea să semnaleze nereguli cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;



(2) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către funcționarii publici și personalul contractual, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, constituie avertizări în interes public și privesc:

- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunității Europene;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) incompetența sau neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al Municipiului Caracal;
- n) încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

(3) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:

- a. șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b. conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale, sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
- c. comisiei de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice, din care face parte persoana care a încălcat legea;
- d. organelor judiciare;
- e. organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f. comisiilor parlamentare;
- g. mass-media;
- h. organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
- i. organizațiilor neguvernamentale.

(4) Persoanele cu atribuții de control sunt obligate să înștiințeze conducerea instituției, după caz, organul abilitat de lege să constate săvârșirea infracțiunilor, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit care poate atrage răspunderea penală.

- (5) Persoanele cu atribuții de control sunt obligate, în cursul efectuării actului de control, să procedeze la asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală.
- (6) Îndeplinirea cu bună-credință a obligațiilor prevăzute la punctele de mai sus nu constituie o încălcare a secretului profesional și nu atrage răspunderea penală, civilă sau disciplinară.

### **Art.31 Răspunderea disciplinară**

- (1) Încălcarea prevederilor legale, ale dispozițiilor prezentului Cod, ale raportului de serviciu/de muncă, precum și orice alte regulamente sau dispoziții interne, atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici și personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:
- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
  - b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
  - c) absența nemotivată de la serviciu;
  - d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
  - e) intervențiile sau staruințele 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) prezentarea la serviciu în ținută necorespunzătoare, sub influența alcoolului, a altor substanțe cu efect psihotrop sau consumul de alcool în timpul programului de lucru;
  - o) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative în vigoare.

### **Art. 32 Protecția funcționarilor publici și a personalului contractual care semnalizează nereguli**

În fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, avertizorii beneficiază de protecție, după cum urmează:

- (1) Avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună-credință, în condițiile legii privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează

încălcări ale legii până la proba contrară.

- (2) La cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină sau alt organism similar din cadrul entității are obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de Internet a instituției cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.
- (3) În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.
- (4) În cazul avertizărilor în interes public: infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul, infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene, se vor aplica din oficiu prevederile legii privind protecția martorilor.
- (5) În litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună-credință.
- (6) Instanța verifică proporționalitatea sancțiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practica sancționării sau cu alte cazuri similare din cadrul aceleiași autorități publice, instituții publice sau unități bugetare, pentru a înlătura posibilitatea sancționării ulterioare și indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin lege.

## **Capitolul VII**

### **Conflictele de interese și regimul incompatibilităților**

#### **Art. 33 Conflictul de interese**

- 1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana care exercită o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.
- 2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.
- 3) Funcționarul public este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:
  - a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
  - b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
  - c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.
- 4) În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia

măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.

- 5) În cazurile prevăzute la alin.(3), Primarul, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.
- 6) Încălcarea dispozițiilor alin. (4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.
- 7) Prevederile art.33 se aplică în mod corespunzător și personalului contractual.

#### **Art. 34 Incompatibilitățile**

- (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.
- (2) Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:
  - a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
  - b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
  - c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
  - d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.
- (3) Nu se află în situație de incompatibilitate, funcționarul public care:
  - a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
  - b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
  - c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.
- (4) Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă.
- (5) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanța de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.
- (6) Funcționarii publici nu pot fi mandatar ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.

- (7) În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.
- (8) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.
- (9) Persoanele care se află în una dintre situațiile de incompatibilitate prevăzute mai sus vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.
- (10) Funcționarii publici pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului.
- (11) Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.
- (12) Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.
- (13) Funcționarilor publici le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

## **Capitolul VIII Dispoziții finale**

### **Art. 35**

- (1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor încredințate cu respectarea strictă a legislației și a normelor de conduită profesională și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.
- (2) La numirea în funcția publică, la revenirea din suspendarea exercițiului funcției publice, încetarea raportului de serviciu și anual până la data de 15 iunie cel târziu, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și declarația de interese pe propria răspundere, cu privire la funcțiile și activitățile pe care le desfășoară.
- (3) Personalul contractual încadrat în funcții de conducere și de control depune declarații de avere și de interese în condițiile legii privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice.
- (4) Angajații din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal au obligația de a declara și prezenta la conducătorul 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 mandatului sau a funcției, cu excepția celor care au o valoare simbolică conform legii privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

### **Art. 36 Sancțiuni**

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod etic și de integritate, atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici și a personalului contractual, în condițiile legii;
- (2) Structurile cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile legii;

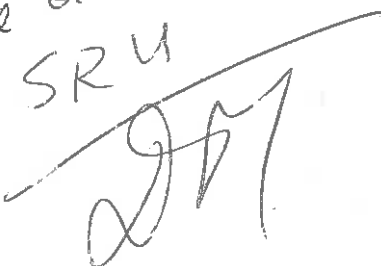
- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii;
- (4) Funcționarii publici și personalul contractual răspund potrivit legii, în cazul în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduc prejudicii persoanelor fizice sau juridice.
- (5) Angajații nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună credință a organelor de cercetare disciplinară competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

#### **Art. 37 Asigurarea publicității**

Pentru informarea cetățenilor, compartimentul responsabil va asigura publicitatea prezentului Cod etic și de integritate prin afișarea acestuia pe site-ul instituției <http://www.primariacaracal.ro/>.

#### **Art. 38 Intrarea în vigoare**

Prezentul Cod etic și de integritate intră în vigoare și începe să producă efecte de la data aprobării sale prin dispoziție și aducerii la cunoștință întregului personal al U.A.T. Municipiul Caracal.

De acord  
SRU  


## REFERAT

Având în vedere Recomandarea Compartimentului Audit Public Intern nr. 3 din Planul de acțiune pentru implementarea recomandărilor nr. 44354/11.09.2019 și adresa nr. 58087/19.11.2019 referitoare la prelungirea termenelor de realizare a activităților privind implementarea recomandărilor, dată fiind necesitatea respectării cerințelor Standardului 1 – „Etica și integritate” din OSGG nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, conform cărora conducerea entității publice adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor, în conformitate cu prevederile legale incidente, respectiv:

- prevederile art. 368, art. 430 – 450, art. 460 – 463, art. 551, alin. (3) și art. 558 - 562 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

- prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificări și completări;

- prevederile Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;

- prevederile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

- prevederile Legii nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

- prevederile 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 pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare,

vă propun spre analiză, în vederea adoptării, proiectul Codului etic și de integritate pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal anexat prezentului referat.

Șef Serviciu M.R.U.A.,

  
Ionela Veronica Lungu

**CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE  
AL FUNCȚIONARILOR PUBLICI ȘI PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN  
CADRUL UNITĂȚII ADMINISTRATIV-TERITORIALE MUNICIPIUL CARACAL**

**Capitolul I  
Introducere**

**Art.1 Domeniul de aplicare**

- a. Codul de etică și integritate stabilește o serie de norme, principii și valori la care aderă funcționarii publici și personalul contractual care își derulează activitatea în cadrul U.A.T. Municipiul Caracal (respectiv Primăria Municipiului Caracal și serviciile publice subordonate Consiliului Local al Municipiului Caracal) și a căror respectare este de natură să sporească calitatea climatului etic instituțional precum și încrederea cetățenilor și persoanelor interesate în serviciile publice prestate la nivelul entității.
- b. Prin instituirea prevederilor prezentului Cod se urmărește informarea publicului cu privire la standardele de comportament moral aplicabile angajaților entității precum și prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică și integritate în cadrul entității.
- c. Normele de conduită profesională și integritate prevăzute de prezentul Cod etic și de integritate sunt obligatorii pentru angajați, respectiv:
  - funcționari publici, numiți în funcții publice conform prevederilor Statutului funcționarilor publici,
  - personalul contractual din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal, persoane încadrate în baza unui contract individual de muncă, sau în baza unui contract de management încheiat cu reprezentanții U.A.T. Municipiul Caracal.

**Art.2 Legislația aplicabilă**

- (1) Elaborarea prezentului Cod are la bază următoarele prevederi legale aplicabile la momentul intrării sale în vigoare:
- a. Ordonanța de Urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
  - b. Legea nr. 53/2003, Codul Muncii republicată(r1), cu modificările și completările ulterioare;
  - c. Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
  - d. Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
  - e. 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;
  - f. Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
  - g. Legea nr. 78/2000 privind prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
  - h. 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 ulterioare;
  - i. HG nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările ulterioare;
  - j. Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016-2020 aprobată prin HG nr. 583/2016.



k. Legea nr. 682/2002(r1) privind protecția martorilor, cu modificările și completările ulterioare;

(2) Prevederile prezentului Cod nu sunt limitative și se completează de drept cu prevederile legale în vigoare specifice domeniilor de activitate ale structurilor funcționale din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal.

### Art. 3 Termeni

În înțelesul prezentului Cod etic și de integritate expresiile și termenii utilizați se definesc astfel:

- a. funcționar public — persoana numită într-o funcție publică în condițiile Statutului funcționarilor publici;
- b. funcție publică — ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;
- c. personal contractual ori angajat contractual — persoana încadrată pe bază de contract individual de muncă, într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările ulterioare, sau în baza unui contract de management încheiat cu reprezentanții autorității;
- d. interes public — acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- e. interes personal — orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către funcționarii publici prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice;
- f. conflict de interese — acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al funcționarului public 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 publice deținute;
- g. informație cu privire la date personale — orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- h. avertizare în interes public înseamnă sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- i. avertizor înseamnă persoana care face o sesizare și care este încadrat în una dintre autoritățile publice sau instituțiile publice;
- j. comisie de disciplină înseamnă orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare și funcționare a autorităților publice sau instituțiilor publice;
- k. consilier etic/responsabil cu monitorizarea respectării normelor de conduită — funcționar public desemnat de conducătorul instituției/autorității publice, cu scopul de a asigura consilierea/asistența pe probleme de etică și monitorizarea respectării normelor de conduită profesională în cadrul instituției/autorității publice;
- l. Cod de conduită / etică – un ansamblu de reguli, valori și principii unanim recunoscute și asumate de către angajații unei instituții;
- m. abatere disciplinară - este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici;

- n. neregulă - orice abatere de la legalitate, regularitate și conformitate în raport cu dispozițiile aplicabile.

## **Capitolul II** **Obiective și valori**

**Art. 4** Obiectivele prezentului Cod urmăresc crearea unei culturi organizaționale bazată pe valori și a unui climat etic adecvat desfășurării activității profesionale pentru realizarea interesului public, precum și prevenirea practicilor neconforme cu normele de etică, reducerea birocrăției și a unor potențiale fapte din sfera corupției sau care ar putea afecta integritatea, respectiv:

- a. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului autorității/instituției publice, a funcționarilor publici și a personalului contractual;
- b. informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici și a personalului contractual în exercitarea funcției;
- c. crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici și/sau personalul contractual din cadrul entității;
- d. formarea și dezvoltarea unei culturi a personalului în corelație cu valorile și principiile instituționale;
- e. asigurarea unui climat de imparțialitate care să nu permită ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență nedoriti care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale.

**Art. 5. Valorile etice**, de conduită profesională și integritate la care aderă angajații U.A.T. Municipiul Caracal, sunt următoarele:

- a. **Integritatea** - reprezentanții instituției și angajații au obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități. Cultivarea acestei valori presupune ca funcționarii publici și personalul contractual să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor, ori prestigiul instituțional;
- b. **Prioritatea interesului public** - reprezentanții instituției și angajații au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate;
- c. **Transparența** - reprezentanții instituției și angajații vor asigura accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile în cadrul acestui proces;
- d. **Angajamentul** - angajații instituției au obligația de a-și menține cunoștințele și aptitudinile profesionale la un nivel ridicat, care să permită asimilarea celor mai noi cunoștințe de bună practică, legislație și tehnici în domeniu. Cultivarea acestei valori presupune ca toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată să fie tratate responsabil, pe baza raționamentului

- profesional, cu atenția cuvenită, competență și conștiinciozitate, în conformitate cu legislația aplicabilă;
- e. **Lucrul în echipă** - toți angajații, personalul contractual și funcționarii publici, fac parte dintr-o echipă și toți trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu colegii/mediul intern al instituției, precum și în relația cu mediul extern al instituției, indiferent de originea lor culturală sau profesională;
  - f. **Confidențialitatea și credibilitatea publică** – pentru asigurarea securității datelor și informațiilor prelucrate în vederea furnizării de servicii publice este obligatorie aprobarea și aplicarea unor măsuri de siguranță. În acțiunile lor, angajații sunt obligați să păstreze confidențialitatea, să respecte și să contribuie la creșterea prestigiului instituției. Cultivarea acestei valori presupune interdicția angajaților de a divulga informații confidențiale și de a denigra instituția, sau de a întreprinde orice acțiune prin care poate fi compromisă imaginea sau reputația acesteia, atât în timpul programului de lucru, cât și în afara acestuia;
  - g. **Demnitatea umană**- Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți angajații sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale. Cultivarea acestei valori presupune ca angajații instituției să trateze colegii, superiorii, subordonații și persoanele cu care interacționează cu respect, să nu aducă atingere demnității acestora și să se adreseze în mod politicoș și decent. Păstrarea unui mediu de lucru adecvat presupune respect reciproc și cooperare între părți.

### Capitolul III

#### Principii generale de conduită, etică profesională și integritate

**Art. 6. (1)** Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul U.A.T. Municipiului Caracal sunt cele prevăzute la art. 368 din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, respectiv:

- 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 conform art. 4 din Legea 571/2004 sunt următoarele:

- a. **principiul legalității**, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități din cadrul administrației publice locale, 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, precum și a celorlalte unități din cadrul administrației publice locale sunt ocrotite și promovate de lege;
- c. **principiul responsabilității**, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator 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, instituțiile publice și celelalte unități din cadrul administrației publice locale sunt dator 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 instituțiilor publice;
- g. **principiul echilibrului**, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
- h. **principiul bunei-credințe**, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o 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.

#### Capitolul IV

##### Norme de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual

#### Art. 7. Respectarea Constituției și a legilor

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

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

#### **Art. 8 Obligații în exercitarea dreptului la libera exprimare**

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

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

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

(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, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### **Art. 9 Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) Angajații au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice.

(2) În exercitarea funcției deținute, angajații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

#### **Art. 10 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**

(1) Angajații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

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

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

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

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

#### **Art.11 Obligația de a informa autoritatea sau instituția publică cu privire la situația personală generatoare de acte juridice**

Funcționarul public are îndatorirea de a informa autoritatea sau instituția publică, 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. 12 Interdicții și limitări în ceea ce privește implicarea în activitatea politică**

(1) Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute în O.U.G. nr. 57/2019-Codul administrativ, cu completările ulterioare.

(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 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.13 Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje**

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

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

#### **Art.14 Utilizarea responsabilă a resurselor publice**

(1) Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Angajații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând autorității sau instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Angajații care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora

#### **Art.15 Folosirea imaginii proprii**

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

#### **Art.16 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

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

a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ - teritoriale.

(3) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

#### **Art. 17 Activitatea publică**

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

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

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații 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) Angajații pot participa la elaborarea de publicații, pot elabora și publica articole de specialitate și lucrări literare ori științifice, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

#### **Art.18 Conduita în relațiile cu cetățenii**

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

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

a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;

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

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

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

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

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

#### **Art.19 Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

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



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

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

#### **Art.20 Obiectivitate și responsabilitate în luarea deciziilor**

(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) Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către autoritatea sau instituția publică, de către alți funcționari publici, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

(3) Personalul de conducere are obligația să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

(4) În exercitarea atribuțiilor de coordonare, precum și a atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația de a asigura organizarea activității personalului, de a manifesta inițiativă și responsabilitate și de a susține propunerile personalului din subordine.

(5) Personalul de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal. În acest sens, aceștia au obligația:

a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performanțele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun acordarea de stimulente materiale sau morale;

e) să 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;

f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;

g) să excludă orice formă de discriminare și de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

(6) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul de conducere are obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

#### **Art. 21 Profesionalism și imparțialitate**

(1) Funcționarii publici trebuie să exercite funcția publică 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 ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

- (2) În activitatea profesională, funcționarii publici au obligația de diligență cu privire la promovarea și implementarea soluțiilor propuse și a deciziilor, în condițiile prevăzute la alin.(1).
- (3) În exercitarea funcției publice, funcționarii publici 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 o derogare de la principiul subordonării ierarhice.

#### **Art. 22 Îndeplinirea atribuțiilor**

- (1) Angajații răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.
- (2) Angajații au îndatorirea să îndeplinească dispozițiile primite de la superiorii ierarhici.
- (3) Angajații au dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Angajatul are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.
- (4) În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției prevăzute la alin. (3), angajatul răspunde în condițiile legii.

#### **Art. 23 Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea**

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

#### **Art. 24 Subordonarea ierarhică**

Angajații au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate.

#### **Art. 25 Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților**

- (1) Angajații au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.
- (2) În aplicarea prevederilor alin. (1), angajații 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, angajații 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, la încetarea raportului de serviciu, precum și în alte situații prevăzute de lege, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

#### **Art. 26 Obligația respectării regimului cu privire la sănătate și securitate în muncă**

- (1) Angajații au obligația să cunoască și să respecte prevederile legislației din domeniul sănătății și securității în muncă.
- (2) Angajații au obligația de a se supune controalelor și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii.

### **Art. 27 Protecția datelor**

Instituția publică, prin funcționarii publici și personalul contractual angajat, este obligată să respecte confidențialitatea în legătură cu datele cu caracter personal, informațiile sau documentele clasificate despre care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu, conform legislației și procedurilor interne aprobate.

## **Capitolul V**

### **Reguli de comportament și conduită în furnizarea serviciilor publice**

#### **Art. 28.**

- (1) Regulile de comportament și conduită în relația dintre angajații U.A.T. Municipiul Caracal și cetățeni, sunt următoarele:
  - a. obligația de a evidenția, diagnostica și evalua nevoia cetățeanului, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv și/sau corectiv;
  - b. obligația de a manifesta disponibilitate față de cetățean, partener, organisme civile, alte instituții, autorități publice;
  - c. disponibilitatea de a asculta și înțelege problemele cetățenilor și de a-i îndruma către compartimentele de specialitate cele mai în măsură să soluționeze problemele acestora;
  - d. obligația de a stabili împreună cu cetățeanul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
  - e. obligația de a asculta și de a nu interveni decât în momentele propice;
  - f. responsabilitatea de a inspira încredere cetățeanului;
  - g. obligația de a reduce, pe cât posibil, distanța dintre angajat și cetățean (distanța datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex, etc.);
  - h. obligația de a respecta întocmai prevederile legale în vigoare;
  - i. obligația de a face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor cetățeanului, alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;
  - j. interdicția de a face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică;
  - k. interdicția de a intra în relații de consiliere cu prieteni, colegi, cunoscuți sau rude, în detrimentul instituției;
  - l. obligația de a pune interesul cetățeanului/partenerului mai presus de interesul său.
- (2) Regulile de bază în comportamentul și conduita angajaților pentru informarea cetățenilor sunt următoarele:
  - a. obligația de a asigura informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă;
  - b. obligația de a oferi cel mai competent ajutor posibil, ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbajul profesional clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a cetățeanului, capacitatea de a prezenta datele, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile;

c. obligația de a se asigura că informarea răspunde nevoilor și problemelor cetățeanului, și că este efectuată în cel mai scurt timp de la solicitare.

(3) Regulile de comportament și conduită în relațiile dintre colegi sunt următoarele:

- a. între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți funcționarii publici și personalul contractual sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.
- b. colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie; eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.
- c. între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct și netendențios.
- d. relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea profesională, pe colegialitate și performanță în practică.
- e. între colegi, în desfășurarea activității, trebuie să fie prezent spiritul competițional care să asigure progresul profesional în acordarea unor servicii publice de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a beneficiarilor, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.
- f. în relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil. Dacă este cazul, colegii pot să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

(4) În relațiile dintre colegi și superiorii ierarhici nu sunt permise următoarele comportamente:

- a. discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate;
- b. promovarea sau tolerarea unor comportamente neadecvate, contrare prevederilor prezentului Cod, de către conducerea structurilor de specialitate, precum și de către conducerea Primăriei municipiului Caracal;
- c. discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetării unui coleg;
- d. formularea în fața cetățenilor/partenerilor 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;
- e. sfătuirea cetățenilor/partenerilor să depună cereri, petiții, plângeri sau alte sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;
- f. utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

(5) Reguli de comportament și conduită în relațiile dintre angajați și reprezentanți ai altor autorități sau instituții publice și ai societății civile:

- a. în relațiile angajaților cu reprezentanții altor autorități sau instituții publice și ai societății civile se va avea în vedere interesul cetățeanului/partenerului, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz, procedând la soluționarea pe cale amiabilă.
- b. pentru reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajații trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor acesteia.

- c. angajații au obligația apărării prestigiului instituției, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor, procedând la promovarea unei imagini pozitive a instituției, creșterea credibilității acesteia și la asigurarea transparenței activității.
- d. angajații colaborează cu alte autorități sau instituții publice și reprezentanți ai societății civile în interesul cetățeanului/partenerului în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.
- e. angajatul nu poate folosi imaginea instituției, în scopuri personale, comerciale sau electorale.

## Capitolul VI

### Coordonarea, monitorizarea și controlul normelor de conduită

#### Art. 29 Coordonare și monitorizare

- (1) Agenția Națională a Funcționarilor Publici monitorizează și controlează modul de aplicare a legislației privind funcția publică, funcționarii publici, precum și respectarea aplicării normelor de conduită în cadrul autorităților și instituțiilor publice și înaintează ministerului de resort propuneri privind măsurile ce se impun;
- (2) Agenția Națională a Funcționarilor Publici reglementează și monitorizează aplicarea normelor privind conduita funcționarilor publici și activitatea consilierilor de etică din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- (3) Consilierul de etică exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării principiilor și normelor de conduită, monitorizează modul de aplicare a acestora de către angajații din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- (4) Prin activitatea sa, Agenția Națională a Funcționarilor Publici nu poate influența derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul instituției desfășurată în conformitate cu prevederile HG nr. 1344/2007 privind Normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- (5) Prin activitatea sa, Ministerul de resort nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată.

#### Art. 30 Avertizarea în interes public

- (1) Angajații instituției au îndatorirea să semnaleze nereguli cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- (2) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către funcționarii publici și personalul contractual, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, constituie avertizări în interes public și privesc:
  - a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
  - b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunității Europene;
  - c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
  - d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;

- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
  - f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
  - g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
  - h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
  - i) incompetența sau neglijența în serviciu;
  - j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
  - k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
  - l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
  - m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al Municipiului Caracal;
  - n) încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.
- (3) Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale, poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:
- a. șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
  - b. conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale, sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;
  - c. comisiei de disciplină sau altor organisme similare din cadrul autorității publice, instituției publice, din care face parte persoana care a încălcat legea;
  - d. organelor judiciare;
  - e. organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
  - f. comisiilor parlamentare;
  - g. mass-media;
  - h. organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
  - i. organizațiilor neguvernamentale.
- (4) Persoanele cu atribuții de control sunt obligate să înștiințeze conducerea instituției, după caz, organul abilitat de lege să constate săvârșirea infracțiunilor, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o operațiune sau un act ilicit care poate atrage răspunderea penală.
- (5) Persoanele cu atribuții de control sunt obligate, în cursul efectuării actului de control, să procedeze la asigurarea și conservarea urmelor infracțiunii, a corpurilor delictive și a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală.
- (6) Îndeplinirea cu bună-credință a obligațiilor prevăzute la punctele de mai sus nu constituie o încălcare a secretului profesional și nu atrage răspunderea penală, civilă sau disciplinară.

### **Art.31 Răspunderea disciplinară**

- (1) Încălcarea prevederilor legale, ale dispozițiilor prezentului Cod, ale raportului de serviciu/de muncă, precum și orice alte regulamente sau dispoziții interne, atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici și personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absența nemotivată de la serviciu;
- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) intervențiile sau staruințele 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) prezentarea la serviciu în ținută necorespunzătoare, sub influența alcoolului, a altor substanțe cu efect psihotrop sau consumul de alcool în timpul programului de lucru;
- o) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative în vigoare.

### **Art. 32 Protecția funcționarilor publici și a personalului contractual care semnalizează nereguli**

În fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, avertizorii beneficiază de protecție, după cum urmează:

- (1) Avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună-credință, în condițiile legii privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii până la proba contrară.
- (2) La cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină sau alt organism similar din cadrul entității are obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului sau al asociației profesionale. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de Internet a instituției cu cel puțin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare aplicate.
- (3) În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.
- (4) În cazul avertizărilor în interes public: infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul, infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene, se vor aplica din oficiu prevederile legii privind protecția martorilor.

- (5) În litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanța poate dispune anularea sancțiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancțiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, făcută cu bună-credință.
- (6) Instanța verifică proporționalitatea sancțiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practica sancționării sau cu alte cazuri similare din cadrul aceleiași autorități publice, instituții publice sau unități bugetare, pentru a înlătura posibilitatea sancționării ulterioare și indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin lege.

## **Capitolul VII**

### **Conflictele de interese și regimul incompatibilităților**

#### **Art. 33 Conflictul de interese**

- 1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana care exercită o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.
- 2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.
- 3) Funcționarul public este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:
  - a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
  - b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
  - c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.
- 4) În cazul existenței unui conflict de interese, funcționarul public este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.
- 5) În cazurile prevăzute la alin.(3), Primarul, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.
- 6) Încălcarea dispozițiilor alin. (4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.
- 7) Prevederile art.33 se aplică în mod corespunzător și personalului contractual.

#### **Art. 34 Incompatibilitățile**

- (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.
- (2) Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:
  - a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
  - b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care funcționarul public este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
  - c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
  - d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.



- (3) Nu se află în situație de incompatibilitate, funcționarul public care:
- a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
  - b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
  - c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.
- (4) Nu se află în situație de incompatibilitate funcționarul public care este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanțat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau atribuții de control asupra activității derulate în cadrul acesteia și a funcționarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfășurată în cadrul respectivei echipe generează o situație de conflict de interese cu funcția publică pe care o ocupă.
- (5) Funcționarii publici care, în exercitarea funcției publice, au desfășurat activități de monitorizare și control cu privire la societăți comerciale sau alte unități cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (2) lit. c) nu pot să-și desfășoare activitatea și nu pot acorda consultanța de specialitate la aceste societăți timp de 3 ani după ieșirea din corpul funcționarilor publici.
- (6) Funcționarii publici nu pot fi mandatarii ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită.
- (7) În situația prevăzută la alin. (2) lit. b), la încheierea mandatului demnitarului, funcționarul public este reîncadrat în funcția publică deținută sau într-o funcție similară.
- (8) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcționarii publici respectivi sunt soți sau rude de gradul I.
- (9) Persoanele care se află în una dintre situațiile de incompatibilitate prevăzute mai sus vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe sau renunțarea la calitatea de demnitar.
- (10) Funcționarii publici pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public, potrivit fișei postului.
- (11) Funcționarul public poate candida pentru o funcție eligibilă sau poate fi numit într-o funcție de demnitate publică.
- (12) Funcționarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.
- (13) Funcționarilor publici le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice și să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic.

## **Capitolul VIII** **Dispoziții finale**

### **Art. 35**

- (1) Funcționarii publici și personalul contractual din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal sunt obligați să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcțiilor, atribuțiilor sau însărcinărilor

încredințate cu respectarea strictă a legislației și a normelor de conduită profesională și să asigure ocrotirea și realizarea drepturilor și intereselor legitime ale cetățenilor, fără să se folosească de funcțiile, atribuțiile ori însărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

- (2) La numirea în funcția publică, la revenirea din suspendarea exercițiului funcției publice, încetarea raportului de serviciu și anual până la data de 15 iunie cel târziu, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și declarația de interese pe propria răspundere, cu privire la funcțiile și activitățile pe care le desfășoară.
- (3) Personalul contractual încadrat în funcții de conducere și de control depune declarații de avere și de interese în condițiile legii privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice.
- (4) Angajații din cadrul U.A.T. Municipiul Caracal au obligația de a declara și prezenta la conducătorul 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 mandatului sau a funcției, cu excepția celor care au o valoare simbolică conform legii privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

### **Art. 36 Sancțiuni**

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod etic și de integritate, atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici și a personalului contractual, în condițiile legii;
- (2) Structurile cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile legii;
- (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) Funcționarii publici și personalul contractual răspund potrivit legii, în cazul în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduc prejudicii persoanelor fizice sau juridice.
- (5) Angajații nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună credință a organelor de cercetare disciplinară competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

### **Art. 37 Asigurarea publicității**

Pentru informarea cetățenilor, compartimentul responsabil va asigura publicitatea prezentului Cod etic și de integritate prin afișarea acestuia pe site-ul instituției <http://www.primariacaracal.ro/>.

### **Art. 38 Intrarea în vigoare**

Prezentul Cod etic și de integritate intră în vigoare și începe să producă efecte de la data aprobării sale prin dispoziție și aducerii la cunoștință întregului personal al U.A.T. Municipiul Caracal.

