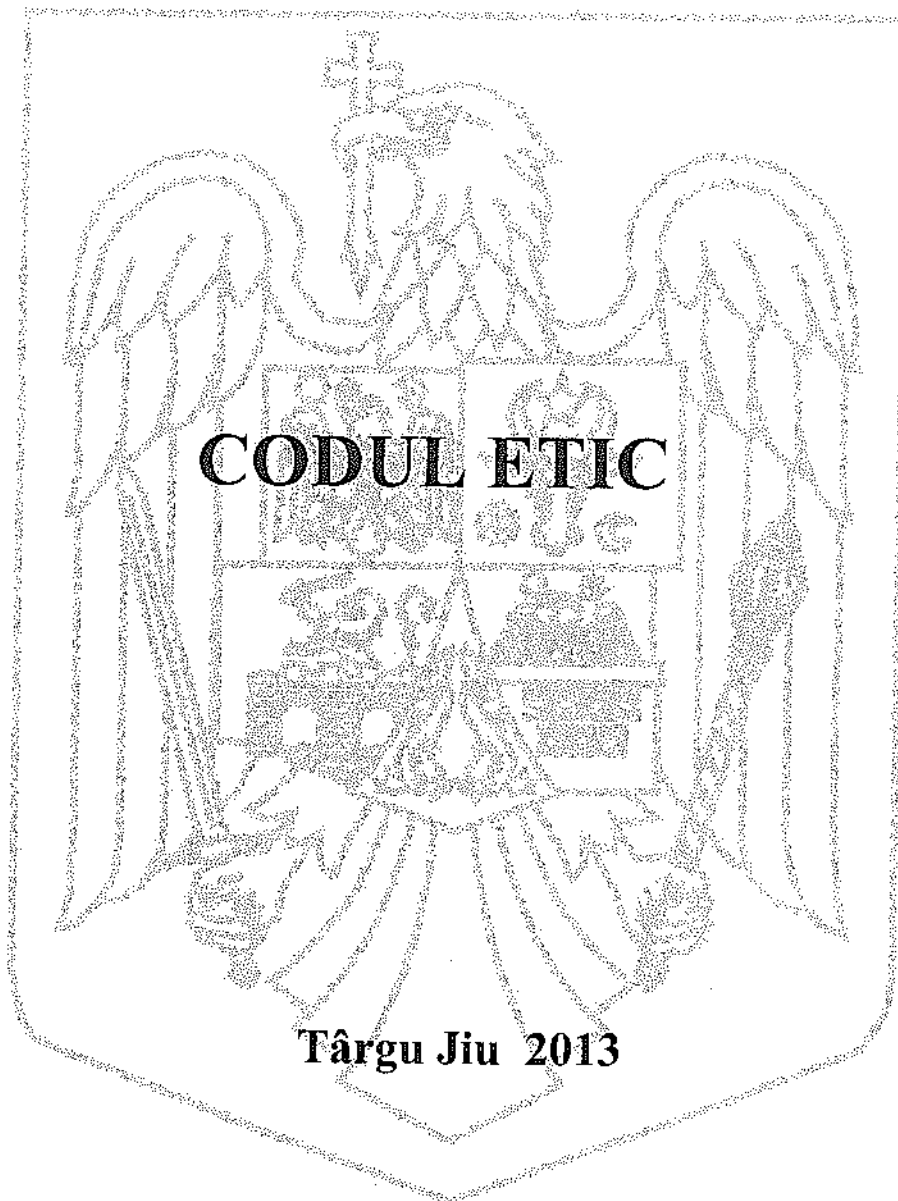


ANEXA la Ordinul Prefectului
Nr. 303 / 19. 11. 2013

**INSTITUȚIA PREFECTULUI
JUDEȚUL GORJ**



Capitolul I – DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 - Noțiuni generale de etică

Etica este definită ca "știința care se ocupă cu studiul principiilor morale, cu legăturile lor de dezvoltare istorică, cu conținutul lor de clasă și cu rolul lor în viața socială.

Etica reprezintă forma de cunoaștere și legitimare în conștiință prin intermediul normelor și imperativelor morale, a unor acte și fapte omenești.

Deși înrudite, conceptele de *etică și morală*, au origini și substanțe diferite: etica este teoria și știința moralei, în timp ce morală reprezintă obiectul de studiu al eticii.

Așadar, putem considera etica drept o știință a comportamentului, a moravurilor, un ansamblu de prescripții concrete sau o teorie asupra moralei.

Etica a apărut ca ramură distinctă a cunoașterii, datorită lui Socrate. Ca disciplină științifică ea există din timpul lui Aristotel, care a ridicat etica la nivelul "demnității științelor".

Spinoza definește omnia, binele, răul, modestia, ura, mila, ambiția, mândria, îngâmfașea, invidia, umilința, frica, lăcomia, ambiția, toate din dorința de a cunoaște „esența” omului: „Nimic nu știm sigur că este bun sau rău decât ceea ce ne duce cu adevărat la cunoaștere sau ceea ce ne poate împiedica să cunoaștem”.

Rolul eticii este să ajute oamenii și instituțiile să decidă ce este mai bine să facă, pe ce criterii să aleagă și care le sunt motivațiile morale în acțiunile lor. Unii consideră că etica, ca știință, nu are utilitate deoarece aceasta are un caracter normativ vizând conduita oamenilor, neputându-i influența, în mod real la un comportament real.

Etica nu-l face pe om mai bun, îl poate ajuta, cu siguranță, să se ferească de răul pe care îl poate face altora sau sieși.

Rolul eticii este să ajute oamenii să decidă ce este mai bine să facă, pe ce criterii să aleagă și care sunt motivațiile morale în acțiunile pe care le întreprind.

Morală reprezintă "ansamblul normelor de conviețuire, de comportare a oamenilor unii față de alții și față de colectivitate și a căror încălcare nu este sancționată de lege, ci de opinia publică.

Morală este disciplina științifică care se ocupă cu normele de comportare a oamenilor în societate".

În politică, administrație publică, afaceri, educație, ș.a, termenul preferat este cel de etică. Unii autori consideră că termenul morală este legat de viața privată. Respectăm morală în viața privată și etică în viața publică (politică, civică, profesională etc.).

Nu există popor, indiferent de nivelul culturii sau civilizației pe care se află, a cărui viață socială să nu fie reglementată printr-o serie de norme, reguli, interdicții, restricții, etc.

După cum *ordinea fizică* se referă la fenomenele naturii, iar *ordinea logică* la activitatea gândirii umane, tot așa și *ordinea morală* se leagă în mod obligatoriu de comportamentul moral al oamenilor.

Capitolul II – DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPIILE GENERALE

Art.2 - Domeniul de aplicare

Viața socială a pus dintotdeauna multiple probleme, îndeosebi de ordin administrativ. Nevoia a dus la apariția funcției publice și a funcțiilor care s-o îndeplinească.

Diversitatea sarcinilor pe care le are de îndeplinit administrația publică necesită o gamă extrem de variată de prestații realizate prin serviciile publice, ca și un personal cu pregătire profesională diversă. Satisfacerea nevoilor cotidiene ale colectivității, a nevoilor omului care trăiește într-o grupare organizată, rămâne finalitatea esențială și singura justificare a administrației publice, atât de diversificată, mai ales în prestațiunile sale către populație.

Una din condițiile puse în fața țărilor membre ale Uniunii Europene a fost adoptarea unui cod de conduită. Sub influența Codului european, au fost puse bazele creării unui cadru normativ pentru etică și morală în administrația publică din România, prin adoptarea Legii nr. 7/2004, Legii nr. 477/2004, H.G. nr.991/2005. Adoptarea acestor acte normative au reprezentat un pas important în reforma administrației publice din România. Obiectivele legate de acest Coduri sunt de a forma administrația publică din România prin: promovarea unor standarde de conduită și integritate în rândul funcționarilor publici; informarea cetățenilor asupra normelor de comportament la care trebuie să se aștepte din partea acestor funcționari; schimbarea mentalităților, precum și alinierea la standardele europene.

Prezentul cod etic reglementează normele de conduită profesională în care se prevăd principiile de integritate, imparțialitate, echitate, nediscriminare, etc. și reguli generale privind conflictul de interese, descalificarea, declararea averii, acceptarea cadourilor sau a altor favori, informația confidențială, activitatea politică și se aplică tuturor angajaților din cadrul Instituției Prefectului – Județul Gorj, după cum urmează:

- înalți funcționari publici;
- funcționari publici de conducere ;
- funcționari publici de execuție;
- funcționari publici cu statut special;
- personalul contractual ;

Normele prevăzute în prezentul cod etic sunt complementare reglementărilor prevăzute în:

- Legea nr. 7/2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici,
- Legea nr. 477/2004 privind codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală;
- Legea nr. 188/1999, privind statutul funcționarilor publici
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri,
- prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- 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;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- H.G. nr.991/2005 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie al polițistului.
- Codul internațional de conduită pentru funcționarii publici adoptat prin Rezoluția 51/59

Prezentul cod etic nu se substituie legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice, inclusiv regulamentelor de organizare și funcționare și de ordine internă, aprobate în condițiile legii, care privesc instituția prefectului.

Art.3 - Obiective

Prin normele de conduită stabilite, se urmărește asigurarea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției excesive și a faptelor de corupție din instituție prin :

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

Art.4 - Principii generale

Principiile generale care guvernează normele de conduită profesională a angajaților instituției sunt următoarele:

a) supremația Constituției și a legii - principiu conform căruia angajații instituției au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) prioritatea interesului public - principiu conform căruia angajații instituției au îndatorirea, ca în exercitarea atribuțiilor, să considere interesul public mai presus decât interesul personal, în cazul conflictelor de interese;

c) *asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice* - principiu conform căruia angajații instituției au îndatorirea de a aplica același regim juridic sau aceleași proceduri reglementate intern, în situații identice sau similare;

d) *profesionalismul* - principiu conform căruia angajații instituției au obligația de a îndeplini atribuțiile cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

e) *cinstea și corectitudinea* - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații instituției trebuie să fie de bunăcredință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor;

f) *integritatea morală* - principiu conform căruia angajaților instituției le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material prezent sau viitor;

g) *imparțialitatea și nediscriminarea* - principiu conform căruia angajații instituției sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor;

h) *libertatea gândirii și a exprimării* - principiu conform căruia angajații instituției pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

i) *deschiderea și transparența* - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații instituției în exercitarea atribuțiilor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

Art.5 - Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termeni de mai jos au următoarele semnificații :

funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în scopul realizării competențelor sale;

funcționar public – persoana numită într-o funcție publică în condițiile legii;

interes personal - orice avantaj material sau de alta natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de angajat, prin folosirea reputației, a influenței, a facilităților, a relațiilor și a informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor;

interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea drepturilor, a libertăților și a intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, de legislația internă și de tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, al eficacității și al economicității cheltuirii resurselor;

conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

informație de interes public - orice informație neclasificată care privește activitățile sau care rezultă din activitatea instituției, indiferent de suportul ei;

informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

informații clasificate - informațiile, datele, documentele de interes pentru securitatea națională, care, datorită nivelurilor de importanță și consecințelor care s-ar produce ca urmare a dezvăluirii sau diseminării neautorizate, trebuie să fie protejate;

Capitolul III – NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Normele de conduită sunt principii care sprijină acțiunile instituției și reflectă așteptările referitoare la un management responsabil, la relații bune cu cetățenii și la un comportament corect între angajați.

Aceste *Norme de conduită* ne oferă îndrumări și ne indică resursele care ne vor ajuta să luăm decizii corecte.

Art. 6 – Conduita în relația cu cetățeanul

Angajații ale căror atribuții presupun contactul direct cu beneficiarii serviciului public trebuie să manifeste disponibilitate în discuția cu cetățeanul, să caute să înțeleagă nevoile acestuia și să îl îndrume astfel încât problema lui să aibă o rezolvare legală, rapidă și eficientă.

Angajații ale căror atribuții presupun contactul direct cu beneficiarii serviciului public trebuie să inspire încredere cetățeanului, să manifeste empatie, să fie capabil să se pună în situația acestuia și să asculte cu răbdare.

Angajații ale căror atribuții presupun contactul direct cu beneficiarii serviciului public, au următoarele obligații specifice:

- să dea dovadă de disciplină atât în relațiile cu cetățenii, cât și în cadrul instituției;
- să dea dovadă de calm, politețe și respect pe întreaga perioadă de realizare a relației cu publicul;
- să manifeste o atitudine pozitivă și răbdare în relația cu cetățeanul;
- să folosească un limbaj adecvat și corect din punct de vedere gramatical;
- să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor relevante obținute de la cetățean;
- să formuleze răspunsuri legale, complete și corecte și să se asigure că acestea sunt înțelese de cetățean;
- să îndrume cetățeanul către serviciul de specialitate în vederea obținerii de informații detaliate care depășesc competențele structurii de asistență;

Este de dorit ca în relațiile interumane, comunicarea să se realizeze într-un mod civilizată și decent, prin autocenzurarea fiecărei părți implicate. În situația în care angajații care au contacte directe cu petenții se găsesc în situația în care sunt agresati verbal de cei cu care interacționează, cei dintâi trebuie să dea dovadă de profesionalism și decență civică printr-o atitudine calmă și pacificatoare.

Art. 7 – Conduita în relațiile internaționale

Angajatul care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității sau instituției publice pe care o reprezintă.

În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

În situația în care un angajat își reprezintă țara și instituția în cadrul unui eveniment public, unde participă în calitate oficială, acesta este obligat să respecte toate normele de curtoazie, precum și normele juridice ale statului gazdă. În același timp, acesta trebuie să evite un comportament care ar putea aduce ofense grave gazdelor sau altor participanți oficiali ai evenimentului public respectiv.

Art. 8 – Conduita în relația cu colegii

În relațiile cu personalul din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:

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

Art.9 - Asigurarea unui serviciu public de calitate

Angajații au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, serviciu care presupune raporturi de calitate între părțile ce interacționează, iar toate acestea presupun ca persoanele implicate să acționeze în limita bunului simț și să aibă o conduită corespunzătoare, fie că este vorba despre angajați – indiferent de categoria căreia îi aparțin – fie că este vorba despre cetățeni.

În exercitarea atribuțiilor, angajații instituției 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 și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.

Art.10 - Loialitatea față de Constituție și lege

Angajații care se află în slujba cetățenilor, trebuie să cunoască și să aplice normele în vigoare în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale (există un principiu de drept conform căruia necunoașterea legii nu exonerează de la răspunderea în fața acesteia pe nici o persoană).

Angajații instituției trebuie să cunoască prevederile legislative referitoare la Constituția României, Legea administrației publice locale, Legea privind Statutul funcționarilor publici, Codul de conduită al funcționarilor publici, Regulamentul de organizare și funcționare în care își desfășoară activitatea, regimul conflictului de interese și al incompatibilităților etc.

Art.11 - Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Angajații profesioniști nu trebuie să împărtășească oricui nemulțumirile sale acumulate și care uncori sunt întemeiate, iar alteleori sunt poate nefondate și nu trebuie să denigreze instituția, sau să îi saboteze activitatea ori chiar să îi știrbească imaginea prin defăimarea persoanelor care se află în fruntea acesteia, decât dacă sunt cazuri vădit ilegale care trebuie făcute cunoscute publicului larg.

Printr-o conduită profesionistă, angajații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției 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, indiferent că este vorba despre un funcționar public sau de o persoană dintr-o altă categorie profesională.

Art.12 - Libertatea opiniilor

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

În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale și să aibă o atitudine binevoitoare, calmă, profesionistă și respectuoasă, tocmai pentru a nu genera conflicte sau pentru a nu aduce atingeri demnității interlocutorului.

Art.13 - Activitatea publică

Potrivit prevederilor Legii nr. 544/2001, *relația cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații desemnați în acest sens de conducătorul instituției, în condițiile legii.*

În situația în care sunt desemnați angajați care să participe oficial la diverse evenimente publice, este de datoria acestora din urmă să întrebe, dacă nu au fost încă informați, despre punctul de vedere oficial al instituției pe un subiect dat. Chiar dacă se presupune că acești angajați cunosc deja punctul de vedere oficial al instituției pe care o reprezintă, este profesionist din partea lor să întrebe înainte de apariția oficială care este mandatul lor.

Art.14 - Activitatea politică

Întrucât unul dintre principiile care stau la baza exercitării atribuțiilor cu profesionalism se referă la neutralitatea angajatului, acesta are obligația să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.

Având în vedere că aici se aplică regimul incompatibilităților, este necesar ca angajatul aflat într-una din situațiile menționate mai sus să evite încălcarea cu bună-știință a acestei interdicții, mai cu seamă că singurele activități remunerate și compabile, în același timp, cu funcția publică sunt activitățile didactice, activitățile literare și artistice și acele activități care implică drepturile de autor sau care au ca orientare cercetarea științifică.

De asemenea, orice persoană, de bună-credință, care află sau are cunoștință de încălcarea normelor de mai sus, trebuie să facă cunoscut acest lucru superiorului ierarhic al respectivului angajat. Această persoană poate fi atât un cetățean oarecare (dar de bună-credință), ori chiar un angajat și în acest sens trebuie avute în vedere reglementările privind protecția avertizorului prevăzute de Legea nr. 571/2004.

Activitatea politică se poate desfășura și de către angajați, însă aceștia trebuie să nu dețină funcții însemnate în respectivul partid politic tocmai în ideea de a nu fi extrem de implicați afectiv în susținerea acestuia.

În situația în care angajații doresc să își facă cunoscută opinia cu privire la un partid politic, ei trebuie s-o facă în afara orelor de serviciu și nu în vederea convingerii altor angajați să devină membri ai respectivului partid politic.

Angajații trebuie să respecte principiul neutralității politice și să nu fie membri ai partidelor politice.

În cazul în care este vorba despre înalții funcționari publici, legiuitorul a interzis apartenența acestei categorii la partidele politice, din considerentul că o astfel de funcție presupune multe responsabilități, atribuții și mai ales imparțialitate în exercitarea funcției publice respective.

Art.15 - Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției deținute este important ca un angajat să aibă o imagine de profesionist și să evite asocierea numelui său ori a imaginii sale cu situații sau persoane compromițătoare pentru funcția pe care o ocupă.

Art.16 - Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații profesioniști trebuie să nu solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, etc. și să își îndeplinească conștiincios îndatoririle de serviciu refuzând asemenea oferte, care adesea sunt oferite cu titlul de recompensă a faptului că întregul proces birocratic s-a derulat mai facil sau mai rapid decât anticipase cetățeanul respectiv.

Art.17 - Participarea la procesul de luare a deciziilor

Întotdeauna angajații în exercitarea îndatoririlor de serviciu care presupun luarea deciziilor cu privire la aspecte de personal, aspecte financiare sau materiale, trebuie să dea dovadă de obiectivitate și să urmărească interesul instituției în care își desfășoară activitatea.

Art.18 - Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, aceștia au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru angajații din subordine.

Este evident că pentru personalul de conducere responsabilitățile acestuia cu privire la normele reglementate de codul de conduită sunt mai mari, tocmai pentru faptul că evaluările și deciziile acestuia pot influența în mod decisiv cariera unui angajat, astfel că, acesta trebuie să dea dovadă de o mai mare obiectivitate în momentul evaluării personalului din subordine.

Art.19 - Folosirea prerogativelor de putere publică

Este interzisă folosirea de către angajați, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal.

Angajaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

Art.20 - Utilizarea resurselor publice

Funcționarii trebuie să se limiteze în folosirea echipamentelor din dotare doar în scopul desfășurării activităților de serviciu și nicidecum abuzând de acestea în interesele lor personale.

Art.21 - Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Angajații care pot înlesni anumite activități economice cu caracter ilicit în detrimentul statului, trebuie să se abțină de la asemenea acte sau fapte, în ciuda faptului că această categorie profesională este supusă numeroaselor restricții și interdicții.

În Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, la Titlul IV - Conflictul de interese capitolul II – se menționează definiția conflictului de interese, care este acea situație în care persoana ce exercită o demnitate publică sau 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.

Rolul reglementării conflictului de interese este de a preveni situațiile în care angajații sau demnitarii ar fi înclinați în mod natural să slujească în primul rând sau predominant interesul personal, datorită existenței unei împrejurări care le-ar aduce acestora, rudelor, prietenilor sau asociaților lor un anumit avantaj.

Art.22 - Conflictul de interese

În momentul în care un angajat, fie că este de conducere sau de execuție, se află într-un conflict de interese trebuie ca acesta să facă cunoscut acest fapt și să pună capăt acestei situații neprofesioniste.

În situația în care angajatul încalcă cu bună-știință regimul conflictului de interese, însă o terță persoană află de această situație, aceasta din urmă, cu bună-credință, trebuie să facă cunoscută această ilegalitate pentru a se putea asigura un serviciu public de calitate, nepărtinitor și profesionist. Această terță persoană poate fi atât un cetățean de bună-credință, fie un angajat de bună-credință, care se află sub protecția normelor reglementate de Legea nr. 571/2004.

Art.23 - Incompatibilități

În cazul în care intervine o situație de incompatibilitate, funcționarul în cauză trebuie să se autosesizeze și să iasă din acea stare.

În Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, la Titlul IV - Conflictul de interese și regimul incompatibilităților în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice, capitolul III - se menționează incompatibilitățile privind demnitățile publice și funcțiile publice reglementate de Constituție, de legea aplicabilă autorității sau instituției publice în care persoanele ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică își desfășoară activitatea, precum și de dispozițiile prezentului titlu.

Metode de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională

Angajații trebuie să respecte normele prevăzute de codul de conduită și atunci când se găsesc în anumite situații în care este posibilă încălcarea acestor norme, ei pot adopta diferite atitudini și măsuri în vederea păstrării propriei integrități profesionale. Aceștia trebuie să aibă un asemenea comportament nu din teama de a nu fi sancționați conform prevederilor legislative în vigoare, ci să aibă un comportament spontan, care să decurgă dintr-o conduită profesionistă conștientizată, interiorizată și însușită.

Astfel, angajații trebuie să cunoască prevederile legale și să înțeleagă corect sensul pe care l-a gândit legiuitorul atunci când a prevăzut anumite situații enunțate în textul legii.

Angajații trebuie să-și însușească de bună-voie normele etice de conduită profesionistă pentru ca atunci când se regăsesc în situația de a fi compromisă integritatea profesională să poată adopta anumite măsuri.

Unele dintre modalitățile pe care un angajat le are la îndemână pentru ași păstra integritatea profesională sunt cele prevăzute în art.19 din Recomandarea 10/2000 a Comitetului de Miniștri din Statele Membre privind codul de conduită, respectiv :

- Refuzarea avantajului oferit în scopul soluționării unei cereri etc.*
- Încercarea de a identifica persoana care a făcut oferta.*
- Evitarea contactelor îndelungate cu persoane care pot influența sau pot crea impresia unei posibile influențări a conduitei profesionale a unui funcționar.*
- Implicarea unor martori, dacă este posibil, atunci când se încearcă coruperea integrității unui funcționar.*
- Raportarea imediată către superiorul său ierarhic a faptei sau actului de corupere a integrității, ori de probabilitatea încălcării regimului conflictului de interese sau al incompatibilităților.*
- Obținerea unei dovezi scrise imediat ce s-a încercat coruperea integrității unui funcționar, dacă este posibil.*
- Desfășurarea activității în continuare, în mod obișnuit, mai cu seamă dacă este vorba de situația în care avantajul necuvenit a fost oferit, însă refuzat de către funcționarul respectiv.*

Angajații trebuie să adopte un comportament profesionist în conformitate cu normele de conduită prevăzute de Legea nr. 7/2004, de Legea nr. 477/2004, de H.G. nr.991/2005 și, totodată, să aibe chiar o conduită preventivă, astfel încât să evite situațiile prin care pot ieși din limitele legale și să fie pasibili de sancțiuni.

Capitolul IV- COORDONAREA, MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art.24 – Rolul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici

Agenția Națională a Funcționarilor Publici, care este principala instituție publică responsabilă de managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici poate fi sesizată de orice persoană cu privire la încălcarea normelor referitoare la funcționarii publici, a codului de conduită de către un angajat, precum și în cazurile de constrângere sau amenințare exercitată pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici coordonează, monitorizează și controlează aplicarea normelor prevăzute codul de conduită, astfel :

- a) primește petiții și sesizări privind încălcarea prevederilor codului de conduită;
- b) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizată;
- c) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu funcționarii publici.

Sesizarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici nu exclude sesizarea comisiei de disciplină competente potrivit legii. În exercitarea atribuțiilor de coordonare și control, Agenția verifică actele și faptele pentru care a fost sesizată cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Prin activitatea sa, Agenția Națională a Funcționarilor Publici nu poate influența derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul autorităților și instituțiilor publice.

Art.25 – Rolul Instituției Prefectului-județul Gorj

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod, la nivelul instituției a fost desemnat un angajat pentru exercitarea atribuțiilor de consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită care exercită următoarele atribuții:

a) acordarea de consultanță și asistență angajaților din cadrul Instituției Prefectului-județul Gorj cu privire la respectarea normelor de conduită;

b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului cod de conduită în cadrul Instituției Prefectului-județul Gorj;

c) întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către funcționarii din cadrul Instituției Prefectului-județul Gorj.

Rapoartele privind respectarea normelor de conduită, aprobate de Prefectul județului Gorj, se comunică angajaților din cadrul instituției și se transmit trimestrial, la termenele și în forma standard stabilite prin instrucțiuni de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Rapoartele privind respectarea normelor de conduită vor fi centralizate într-o bază de date necesară pentru:

a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională, inclusiv a constrângerilor sau amenințărilor exercitate asupra unui angajat pentru a-l determina să încalce dispoziții legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;

b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;

c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Capitolul V- DISPOZIȚII FINALE

Art.26 – Răspunderea

Încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor de serviciu, de către angajați, atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală.

Încălcarea de către angajați cu vinovăție a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o dețin și a normelor de conduită profesională și civică prevăzute de codul de conduită constituie abatere disciplinară care atrage răspunderea disciplinară pentru faptele prevăzute în Legea nr.188/1999, Legea nr.52/2003, Legea nr.544/2001.

Răspunderea contravențională se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

În exercitarea prerogativelor de putere publică, angajatul poate fi făcut răspunzător pentru pagube aduse cu vinovăție patrimoniului instituției în care funcționează și pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor acordate necuvenit.

Pentru infracțiunile săvârșite în timpul sau în legătură cu atribuțiile funcției pe care o ocupă acesta răspunde potrivit legii penale.

Art.27 – Asigurarea publicității

Pentru asigurarea transparenței și a informării corecte a cetățenilor cu privire la drepturile dar și la obligațiile pe care le stabilesc în raporturile cu angajații instituției, se va proceda la afișarea codului de conduită pe pagina de internet a instituției.

Art.28 – Intrarea în vigoare

Prezentul cod de conduită intră în vigoare după aprobarea prin ordin al prefectului.


P R E F E C T,
Ion-Claudiu TEODORESCU