



DISPOZIȚIA nr. 2118  
privind aprobarea **Codului etic și de integritate**  
al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul primăriei Municipiului Ploiești

**Primarul Municipiului Ploiești**

având în vedere referatul nr. 36/8.04.2019 al Serviciului Managementul Calității, al Evidenței și Circulației Documentelor privind adaptarea **Codului etic și de integritate** al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul primăriei Municipiului Ploiești;

luând în considerare prevederile **Legii nr. 7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, ale **Legii nr. 477/2004** privind Codul de conduită a personalului contractual, cu modificările și completările ulterioare;

ținând cont de prevederile **Legii nr. 188/1999** privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

în temeiul art. 68 alin.1 din Legea nr. 215/2001 privind administrația publică locală, republicată și actualizată;

DISPUNE:

**ART.1 :** Se aprobă Codul etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul primăriei Municipiului Ploiești, denumit în continuare Cod etic și de integritate cuprins în Anexa nr. 1, care este parte integrantă din prezenta dispoziție.

**ART.2:** Se aprobă formularul „Plângere pentru nerespectarea Codului etic și de integritate din cadrul Primăriei municipiului Ploiești” cuprins în Anexa nr. 2, care este parte integrată din prezenta dispoziție.

**ART.3:** Responsabilitatea pentru îndeplinirea prevederilor Codului etic și de integritate din cadrul Primăriei municipiului Ploiești revine fiecărui salariat în parte.

**ART.4:** Prevederile Dispoziției nr. 3196/10.12.2014 își încetează aplicabilitatea la data intrării în vigoare a prezentei dispoziții.

**ART.5:** Direcția Administrație Publică, Juridic-Contencios, Achiziții Publice, Contracte va aduce la cunoștința tuturor celor interesați prezenta dispoziție.

Data în Ploiești, astăzi... 20 MAI 2019 .....

PRIMAR  
DOBRE Adrian Florin



MUNICIPIUL PLOEȘTI

Serviciul Managementul Calității, al Evidenței și Circulației Documentelor

Nr. 36 / 08.04.2019

## REFERAT

Având în vedere necesitatea actualizării Codului de etică și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul primăriei Municipiului Ploiești, denumit în continuare Cod etic și de integritate precum și faptul că la nivelul municipiului Ploiești este în derulare proiectul **“PROETIC: ETICĂ + TRANSPARENȚĂ + INTEGRITATE – CORUPȚIE”** UAT Municipiul Ploiești, proiect care are ca unul dintre rezultate actualizarea Codului etic și de integritate.

Față de cele precizate vă înaintăm dispoziția prin care se aprobă Codul de etică și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul primăriei Municipiului Ploiești.

Consilier etic  
LUCACI Mihaela





Anexa nr. 1 la Dispoziția nr. 2018 / 20 MAI 2019

**Proiect**  
**“PROETIC: ETICĂ + TRANSPARENTĂ + INTEGRITATE – CORUPȚIE”**  
**UAT Municipiul Ploiești**

## **CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE**

### **al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Primăriei municipiului Ploiești (PMP)**

#### **Introducere**

Prezentul Cod etic și de integritate reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional.

Codul stabilește principii și reguli morale și profesionale la care aderă toți funcționarii publici și tot personalul contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești.

Principiile detaliate în cadrul acestuia nu sunt exhaustive, dar exprimând îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu.

Integritatea este un concept care vorbește despre acțiuni consecvente, conform valorilor, metodelor și elementelor de măsură, precum și de raportare la principii și așteptări care pot fi verificate prin rezultate. În etică – integritatea este considerată ca onestitate și corectitudine și este evaluată prin acuratețea acțiunilor cuiva.

#### **Valori de integritate asumate:**

- **Independență și imparțialitate;**
- **Seriozitate și preocupare;**
- **Responsabilitate personal.**

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!  
Competența face diferența!*





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Codul etic și de integritate este în conformitate cu:

**Recomandarea nr. 10/2000** a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici;

**Legea nr. 7/2004** privind Codul de conduită a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

**Legea nr. 477/2004** privind Codul de conduită a personalului contractual, cu modificările și completările ulterioare;

**Legea nr. 188/1999** privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

**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. 161/2003** privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

**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;

**Legea nr. 544/2001** privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare;

**Legea nr. 52/2003** privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare;

**Legea nr. 571/2004** privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;

**Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011** privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora [art. 13 alin. (1)];

**Hotărârea Guvernului nr. 583/2016** privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016 – 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

**Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018** pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;

Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020;

Strategiile privind mai buna reglementare 2014 – 2020;

Strategia integrată de dezvoltare urbană pentru Polul de Creștere Ploiești 2014 – 2020;

Strategia de dezvoltare a municipiului Ploiești 2007 – 2025.

**Fiecare angajat cu funcție de conducere sau execuție trebuie să respecte prezentul Cod de etică și de integritate.**

**Consilierul de etică al Primăriei Municipiului Ploiești asigură suport pentru aplicarea prevederilor prezentului cod.**

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!  
Competența face diferența!*





## Capitolul I

### Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

#### Art. 1 Domeniul de aplicare

(1) Prezentul Cod etic și de integritate al funcționarilor publici și al personalului contractual, denumit în continuare Cod etic reglementează normele de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești (PMP).

(2) Normele de conduită profesională din prezentul Cod etic sunt obligatorii pentru toți angajații PMP, personal de conducere sau de execuție, inclusiv persoanele care ocupă temporar o funcție publică, excepție făcând aleșii locali.

#### Art. 2 Obiective

(1) Obiectivele prezentului Cod etic și de integritate ce derivă din Legea nr. 7/2004 și Legea nr. 477/2004 urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică prin:

a) *reglementarea normelor de conduită profesională* necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii prestigiului Primăriei Municipiului Ploiești, al funcționarilor publici și al personalului contractual;

b) *informarea publicului cu privire la conduita profesională* la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea profesiei în exercitarea funcțiilor publice și din parte a personalului contractual în exercitarea funcției;

c) *crearea unui climat de încredere și respect reciproc* între cetățeni și funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești și respectiv între cetățeni și Primărie.

(2) Obiectivele prezentului Cod etic și de integritate ce derivă din obiectivele generale asumate în Strategia Națională Anticorupție 2016 – 2020 sunt:

a) dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local;

b) creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică ca parte integrantă a performanței administrative;

c) consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare;

d) creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice;







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

e) consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative;

f) creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale, inclusiv a celor subordonate, coordonate, aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice.

(3) Obiectivele fundamentale care stau la baza prezentului Cod etic derivate din strategia pe termen mediu și lung a municipiului Ploiești vizează:

a) îmbunătățirea continuă a calității serviciilor de administrație publică locală furnizate în cadrul legal stabilit;

b) orientarea către client prin tratarea acestora cu promptitudine, politețe și deschidere de la primul contact cu Primăria în vederea îndeplinirii cerințelor acestora, și implicarea activă a cetățenilor în calitate de garanți ai unei administrații eficiente;

c) menținerea unei structuri organizatorice adecvate care să permită desfășurarea, monitorizarea și ținerea sub control a proceselor instituției în scopul creșterii satisfacției clientului;

d) integrarea principiilor managementului calității în practicile curente ale personalului pentru responsabilizarea fiecărui angajat față de calitatea serviciului prestat către cetățeni;

e) dezvoltarea unei culturi a calității care să permită personalului utilizarea practicilor manageriale moderne, cum ar fi abordarea pe bază de proces, abordarea managementului ca sistem, abordarea pe bază de fapte în luarea deciziilor, relații reciproc avantajoase cu furnizorul ;

f) alocarea resurselor necesare îndeplinirii obiectivelor și utilizarea rațională a acestora prin reducerea costurilor provocate de deficiențe calitative.

### Art. 3 Principii generale

(1) Principiile care guvernează conduită profesională a funcționarului public și a personalului contractual sunt cele prevăzute la *art. 3 din Legea nr. 7/ 2004* privind Codul de conduită a funcționarilor publici și la *art.3 din Legea nr. 477/ 2004* privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice sunt:

a) Supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

b) Prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice sau a funcției;

c) Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

d) Profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

e) Imparțialitatea, nediscriminarea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să aiba o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;

f) Integritatea morală, principiu conform căruia funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției sau a funcției publice pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

g) Libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual 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 funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici și personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

i) Deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici și personalul contractual în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

(2) Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarului public și a personalului contractual se subsumează și principiilor Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020 și anume:

a) *Principiul statului de drept* în baza căruia este consacrată supremația legii, toți cetățenii fiind egali în fața acesteia. Acesta are la bază respectarea drepturilor omului și presupune separația puterilor în stat;

b) *Principiul răspunderii* potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;

c) *Principiul gestionării responsabile a riscurilor* generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;

d) *Principiul proporționalității* în elaborarea și punerea în aplicare a procedurilor anticorupție: Instituțiile publice trebuie să elaboreze, să implementeze și să mențină proceduri puternice, care să fie proporționale cu riscurile și vulnerabilitățile instituționale și dimensionate în funcție de resursele și complexitatea organizației;

e) *Principiul răspunderii la cel mai înalt nivel de angajament*: politicile „anti-mită” nu vor fi eficiente dacă nu există un mesaj clar dat de administrație de la nivelul cel mai înalt, că mita nu este tolerată. Nivelul superior al conducerii pe fiecare palier al administrației trebuie să inițieze, să supravegheze și să conducă, prin puterea exemplului, punerea în aplicare a unei politici de respingere a corupției, recunoscând faptul că mita este contrară valorilor fundamentale







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

ale integrității, transparenței și responsabilității și că aceasta subminează eficacitatea organizațională;

f) *Principiul prevenirii săvârșirii faptelor de corupție și a incidentelor de integritate* potrivit căruia identificarea timpurie și înlăturarea în timp util a premiselor apariției faptelor de corupție sunt prioritare și imperative. Atât instituțiile publice, cât și cele private trebuie să dea dovadă de diligență în evaluarea partenerilor, agenților și contractorilor. Fiecare entitate ar trebui să evalueze riscurile de luare de mită asociate cu intrarea într-un parteneriat sau de contractare a unor acorduri cu alte entități și sunt datorate apoi să efectueze evaluări periodice ale riscurilor. La încheierea de parteneriate sau aranjamente contractuale, trebuie să verifice dacă respectivele organizații au politici și proceduri care sunt în concordanță cu aceste principii și orientări;

g) *Principiul eficacității în combaterea corupției*, care se bazează pe evaluarea continuă a activității instituțiilor cu atribuții în domeniu, atât din punctul de vedere al îndeplinirii cât mai complete a obiectivelor asumate pentru a produce efectele pozitive pe care societatea le așteaptă, cât și al managementului organizațional;

h) *Principiul cooperării și coerenței*, în baza căruia instituțiile implicate în prevenirea și combaterea corupției trebuie să coopereze îndeaproape, asigurând o concepție unitară asupra obiectivelor ce trebuie îndeplinite și a măsurilor ce urmează a fi luate;

i) *Principiul parteneriatului public – privat*, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;

j) *Principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale*.

(3) Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarului public și a personalului contractual se subsumează și principiilor asumate în Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii și anume:

a) *Principiul legalității*, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități 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 ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;

c) *Principiul responsabilității*, conform căruia orice persoană care semnaleză încălcări ale legii este datorată să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

d) *Principiul nesancționării abuzive*, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau 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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

e) *Principiul bunei administrari*, conform căruia autoritățile publice și instituțiile publice sunt datorate 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 sau instituție publică care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

#### **Art. 4 Termeni**

În înțelesul prezentului Cod etic și de integritate, termenii folosiți se definesc conform art. 4 din Legea nr. 7/ 2004 privind Codul de conduită al funcționarilor publici, respectiv art. 4 din Legea nr. 477/ 2004 privind codul de conduită al personalului contractual din administrația publică și la art. 3 din Legea nr. 571/ 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.

## **CAPITOLUL II**

### **Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești (PMP)**

#### **Art. 5 Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) Angajații PMP 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, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## **Art. 6 Respectarea Constituției și a legilor**

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

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

## **Art. 7 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**

(1) Angajații PMP 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 PMP 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; prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

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; prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege; prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice; prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

e) 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) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul Primarului municipiului Ploiești.

(4) Prevederile prezentului Cod etic nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a funcționarilor publici și a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul funcționarului





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

public/personalului contractual de a face sesizări în baza Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

### **Art. 8 Libertatea opiniilor**

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

(2) În activitatea lor, angajații PMP au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, angajații PMP trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

### **Art. 9 Activitatea publică**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații PMP desemnați în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.

(2) Angajații PMP 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 PMP 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.

### **Art. 10 Activitatea politică**

În exercitarea funcției lor, angajaților PMP le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

### **Art. 11 Folosirea imaginii proprii**

În considerarea funcției publice/contractuale deținute, angajaților PMP le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

### **Art. 12 Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice/contractuale**

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







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

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

(3) Angajații PMP trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Angajații PMP au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:

- a) promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

### **Art. 13 Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

(1) Angajații PMP care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii 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 PMP le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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

### **Art. 14 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

Angajații PMP nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

### **Art. 15 Participarea la procesul de luare a deciziilor**

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

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

### **Art. 16 Obiectivitate în evaluare**

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice/contractuale de conducere, angajații PMP au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din subordine.

(2) Angajații PMP cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Se interzice angajaților PMP cu funcții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcția publică sau contractuală pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute anterior în prezentul cod etic.

### **Art. 17 Folosirea prerogativelor de putere publică/ Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

(1) Este interzisă folosirea de către angajații PMP, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice/contractuale deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților PMP le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

(4) Angajaților PMP le este interzis să impună altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

### **Art. 18 Utilizarea resurselor publice**

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

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

(4) Angajaților PMP care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.

### **Art. 19 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

(1) Orice angajat PMP poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ - teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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 PMP 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.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și în situația conflictului de interese.

### CAPITOLUL III

#### **Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești**

##### **Art. 20 Consilier de etică**

(1) Consilierul de etică este un funcționar public care se ocupă de consiliere etică și de monitorizarea respectării normelor de conduită, conform Legii nr. 50/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici.

(2) În cazul angajaților Primăriei Municipiului Ploiești, monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod etic și de integritate se realizează astfel:

a) Pentru personalul care exercită o funcție publică monitorizarea și controlul se realizează de către consilierul de etică care îndeplinește atribuțiile prevăzute la art.21 din Legea nr. 7 / 2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;

b) Pentru personalul contractual monitorizarea și controlul se realizează de către consilierul de etică.

(3) Consilierul de etică este nominalizat prin dispoziție a Primarului Municipiului Ploiești, iar fișa postului se va completa în mod corespunzător cu noile atribuții.

(4) Consilierul de etică exercită următoarele atribuții:

a) Acordarea de consultanță și asistență funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești cu privire la respectarea normelor de conduită prevăzute de prezentul Cod etic;

b) Monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod etic în cadrul Primăriei municipiului Ploiești;

c) Întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații PMP, la termenele și în forma standard stabilită prin instrucțiuni de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici;

d) Rapoartele trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații PMP se comunică și acestora;

e) În plus față de prevederile Legii nr. 7/2004, prin Ordinul ANFP nr. 4500/2008 pentru stabilirea unui cadru unitar privind metodele de completare și transmitere a datelor și informațiilor referitoare la respectarea normelor de conduită de către funcționarii publici și la





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

implementarea procedurilor disciplinare, în atribuțiile consilierilor de etică este stabilită transmiterea către ANFP a „rapoartelor privind implementarea procedurilor disciplinare”.

(5) Calificarea consilierului de etică în domeniul normelor de conduită și al consultanței, trebuie să se facă pe parcursul activității sale, prin întreprinderea unor acțiuni proactive de învățare, mai ales în ceea ce privește dilemele etice ce pot apărea la locul de muncă;

(6) Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită de către Consilierul de etică desemnat se face planificat, în baza unui Program anual, aprobat de primar.

## **Art. 21 Principii de lucru în activitatea Consilierului de etică al Primăriei municipiului Ploiești**

### **(1) Confidențialitatea**

a) Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane din interiorul sau din afara PMP.

b) Consilierul de etică va proteja confidențialitatea tuturor informațiilor personale adunate în timpul activității sale și se va abține de la dezvăluirea informațiilor pe care le deține despre colegi, despre beneficiari, prietenii sau familia colegilor, despre situații concrete, excepție făcând următoarele: prevenirea unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii unei fapte penale sau împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte ori înlăturarea urmărilor prejudiciabile ale unei asemenea fapte

### **(2) Nondiscriminarea**

a) Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare sau rasă, religie, sex sau orientare sexuală, statut marital, abilități fizice sau intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice altă caracteristică personală, condiție sau statut.

b) Consilierul de etică va manifesta respect față de experiențele, cunoștințele, valorile, ideile, opiniile și opțiunile celorlalți și nu va încerca să le impună propriile sale idei, valori sau opinii și se va abține de la angajarea de remarci sau comportamente ce aduc prejudicii demnității celorlalți.

### **(3) Transparența rezultatelor**

a) Rezultatele generale (sub formă statistică sau de tipuri de situații și dileme etice) ale activității de monitorizare și consiliere etică sunt publice și trebuie aduse la cunoștință angajaților din PMP, precum și la cunoștința publicului.

b) Consultarea și dezbateră problemelor de conduită - problemele generale și soluțiile pentru creșterea standardelor etice trebuie dezbătute cu cei afectați (funcționari publici, personal contractual, cetățeni, beneficiari ai instituției publice).

## **Art. 22 Metode și instrumente pentru monitorizarea aplicării prevederilor Codului etic**

În activitatea să, Consilierul de etică desemnat poate utiliza metode de lucru diverse precum: ancheta sociologică, interviul, observația, experimentul, analiza documentelor, în

funcție de tipul de etică predominant la nivelul PMP, nevoile de consiliere etică, dilemele cu care se confruntă angajații PMP, presiunea pentru respectarea normelor de conduită din partea mediului extern (cetățeni, firme, alte instituții publice) și intern (colegii, conducerea).





## CAPITOLUL IV

### **Răspunderea funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești**

#### **Art. 23 Răspunderea disciplinară**

(1) Încălcarea normelor prezentului Cod etic și de integritate atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, potrivit art. 77 alin (2) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

(2) Încălcarea normelor prezentului Cod etic și de integritate atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată.

#### **Art. 24 Comisia de disciplină**

(1) Atribuțiile comisiei de disciplină se completează și cu aceea de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod etic și de integritate și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată cu modificările și completările ulterioare și a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată

(2) Angajații PMP nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de disciplină competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

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

(4) Angajații PMP răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

## CAPITOLUL V

### **Dispoziții finale**

#### **Art. 25 Legislație**

Dispozițiile prezentului Cod etic și de integritate se completează cu prevederile legislației specifice funcției publice, cu prevederile legislației muncii, precum și cu alte reglementări în domeniu.

#### **Art 26 Asigurarea publicității**

Pentru informarea cetățenilor, Serviciul relații publice din cadrul PMP are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa prezentul Cod etic la sediul PMP într-un loc vizibil și pe site-ul primăriei.

#### **Art. 27 Intrarea în vigoare**

Prezentul Cod etic intră în vigoare la data emiterii dispoziției Primarului Municipiului Ploiești.





**Plângere pentru nerespectarea Codului etic și de integritate din cadrul Primăriei municipiului Ploiești**

**1. Autorul plângerii**

Nume și prenume / Persoana juridică : .....

.....

Adresă/sediu social .....

.....

Telefon /Fax : .....

**2. Descrierea faptei care constituie obiectul plângerii:**

**3. Date de identificare a angajatului PMP (nume, prenume, locul de muncă) a cărui faptă este sesizată și data evenimentului sesizat:**

**4. Prezentarea eventualelor dovezi pe care se sprijină plângerea:**

Sunt de acord ca datele cu caracter personal furnizate să fie prelucrate numai în scopul pentru care au fost solicitate.

**Data**

**Semnătura**

Plângerea se formulează în scris și este însoțită, atunci când este posibil de înscrisurile care o susțin.  
Plângerea se depune la Registratura PMP, în atenția Consilierului de etică.