

LOCAL SERVICII S.R.L.

Str. Dumitru Iov, nr. 284, oras Harlau, jud. Iasi

CUI: 24440734, Reg. Com. J07/633/2008

Nr. 64 din 03.09.2024

INTRODUCERE

# CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ

## LOCAL SERVICII S.R.L.

Anexa la Decizia nr. 43 /01.02.2024

Emisa de Administratorul Local Servicii S.R.L. Flamanzi

Airinei Valentin

## INTRODUCERE

Codul de Etică Profesională al personalului unei societăți, reprezintă normele etice de conduită care stabilesc și reglementează valorile corporative, responsabilitățile, obligațiile și conduita salariaților în relațiile interinstituționale, precum și în relațiile acestora cu societatea.

Prezentul cod de conduită etică definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Local Servicii S.R.L., consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul societății. Implementarea codului de etică în cadrul societății este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația societății comerciale.

Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să le însușească și să le respecte fiecare angajat al societății. Este necesar ca fiecare angajat al societății să se asigure că activitățile zilnice desfășurate în cadrul societății, convingerile lor concordă cu valorile societății și cu obiectivele acesteia.

Acest Cod de Etică Profesională nu conține răspunsuri la toate problemele care pot apărea. Se vor rezolva dilemele etice prin aplicarea principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui Cod de etică protejează societatea și salariații onești de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile societății și încalcă prevederile Codului de etică nu sunt binevenite în cadrul acesteia.

Respectarea Codului de Etică Profesională a personalului din cadrul Local Servicii S.R.L., este obligația angajaților și oferă acestora informații privind modul în care aceștia pot rezolva problemele de etică în relațiile inter și intrainstituționale.

Codul de Etică Profesională al Local Servicii S.R.L., prezintă setul de reguli de bază de comportament etic al angajaților și modul de prevenire a acțiunilor ilicite și ilegale care ar putea să apară pe parcursul derulării activității.

Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru toți angajații din cadrul societății Local Servicii S.R.L., încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, avându-se în vedere prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

La elaborarea Codului de Etică Profesională a personalului din cadrul Local Servicii S.R.L., s-au avut în vedere următoarele normative:

- Constituția României, din 21.11.1991, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 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 completările și modificările ulterioare;
- 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. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- H.G. nr. 123/2002 pentru aprobarea Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare;

- H.G. nr. 1723/2004 privind aprobarea Programului de măsuri pentru combaterea birocrăției în activitatea de relații cu publicul;
- Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordin nr. 26 din 11 ianuarie 2022 pentru aprobarea Metodologiei de completare și transmitere a informațiilor privind implementarea principiilor aplicabile conduitei profesionale a funcționarilor publici și a normelor/standardelor de conduită a funcționarilor publici, precum și a procedurilor administrativ-disciplinare aplicabile funcționarilor publici în cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Legea nr. 98 din 19 mai 2016, privind achizițiile publice;
- Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;

Codul însoțit de personalul (salariații) Local Servicii S.R.L. va fi cunoscut colaboratorilor, furnizorilor și partenerilor societății prin publicarea pe site-ul oficial.

## **Capitolul I**

### **Domeniul de aplicare și principiile generale**

#### **Domeniul de aplicare:**

Art. 1 Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru toți angajații din cadrul Local Servicii S.R.L., indiferent de categoria din care fac parte: administrator și personalul contractual.

Scopul codului de conduită al salariaților Local Servicii S.R.L., este acela de a susține și a dezvolta un mediu de cooperare, respect reciproc, colegialitate, corectitudine, încredere, pentru sporirea calității activităților personalului din cadrul societății.

#### **Obiective:**

Art. 2 Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure:

- a) Creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din societate, prin crearea unui climat etic și adecvat activității profesionale;
- b) Respectarea legii;
- c) Reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare pentru creșterea prestigiului a Local Servicii S.R.L.;
- d) Informarea cetățenilor cu privire la conduita profesională la care sunt îndreptățiți să se aștepte din partea angajaților societății în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) Dezvoltarea unor relații bazate pe încredere și respect reciproc între cetățeni și angajați, pe de o parte și între cetățeni și societate, pe de altă parte;
- f) Descurajarea practicilor imorale;

## Termeni:

Art. 3 În înțelesul prezentului cod, următorii termeni se definesc astfel:

- a) **Personalul contractual/detașat** – persoană angajată într-o funcție în cadrul Local Servicii S.R.L., în condițiile Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) **Funcție** – activitatea pe care o prestează angajații în mod regulat și organizat în societate, în schimbul unui salariu și care însumează un set de drepturi și obligații ce decurg din calitatea de angajat și sunt prevăzute în fișa postului;
- c) **Interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și interesele legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- d) **Interes personal** – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către angajați prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției pe care o dețin;
- e) **Conflict de interese** – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contravine interesului societății, 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 atribuțiilor funcției deținute;
- f) **Informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;
- g) **Informație cu privire la datele personale** – orice informație privind o persoană identificată sau inidentificabilă;
- h) **etică** – un set de reguli, principii și moduri de gândire, care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalităților de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standard) de conduită a salariaților, conducerii executive, stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă;
- i) **Abatere disciplinară** – conform definiție din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii;
- j) **Valori etice** – valorile etice fac parte din cultura fiecărei companii și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele;
- k) **Integritate** – caracter integru, sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului, onestitate, conste, probitate;
- l) **Hărțuire sexuală** – un comportament nedorit de conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Hărțuirea sexuală se consideră o discriminare de natură sexuală.
- m) **Discriminare** - orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnic, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosirea sau exercitării, în condițiile de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

## Principiile generale.

Art. 4. Principiile care guvernează conduita profesională a personalului Local Servicii S.R.L., sunt următoarele:

- 1) **Profesionalismul** – principiu conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- 2) **Proritatea interesului societății** – principiu conform căruia personalul angajat are îndatorirea de a considera interesul societății mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- 3) **Imparțialitatea și independența** – principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes public, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- 4) **Nediscriminarea** – principiu de drept fundamental consacrat de art. 16, alin. (1) din Constituție “Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și discriminări”. Acest principiu presupune ocrotirea drepturilor subiective civile și fără deosebire pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, sau orientare sexuală, ori apartenența la o categorie defavorizată;
- 5) **Integritatea morală** – principiu conform căruia angajaților societății le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vre-un avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vre-un fel de funcția pe care o dețin;
- 6) **Independența operațională** – principiu conform căruia personalul societății nu va solicita sau va primi dispoziții de la nicio autoritate publică, instituție sau persoană. Personalul societății nu trebuie să fie influențat de aspecte personale externe, care i-ar putea afecta activitatea desfășurată, nu trebuie să se afle în conflict de interese sau sub influențe care ar putea interveni în raționamentul său profesional și genera riscuri privind respectarea acestui principiu;
- 7) **Lucrul în echipă** – personalul/colaboratorii societății fac parte din echipa care lucrează împreună pentru atingerea obiectivelor comune și cele ale societății. Sprijinirea colegilor este un principiu important al societății, care este promovat și valorizat;
- 8) **Libertatea gândirii și a exprimării** – principiu conform căruia personalul din cadrul societății poate să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- 9) **Cinstea și corectitudinea** – principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul societății trebuie să fie de bună credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- 10) **Deschiderea și transparența** – principiu conform căruia activitățile desfășurate de personalul societății în exercitarea atribuțiilor de serviciu sunt publice și pot fi supuse monitorizării;
- 11) **Confidențialitatea** – principiu conform căruia personalul societății are obligația de a utiliza și proteja informațiile, pe care nu le va folosi în scop personal, într-o manieră contrară legii;
- 12) **Respectarea adevărului, a demnității individuale și de grup**, fără afectarea imaginii societății;
- 13) **Eliminarea conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate**, conform reglementărilor legale și etice în domeniu;
- 14) **Transparența decizională și asumarea răspunderii publice** pentru deciziile strategice; Independența societății față de orice politică partizană;
- 15) **Supremația Constituției și a Legii**, principiu conform căruia angajații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;

## Capitolul II

### Norme generale de conduită profesională pentru angajații din societate

#### Asigurarea unui serviciu public de calitate

Art. 5. (1) Angajații Local Servicii S.R.L. 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 societății.

(2) În exercitarea atribuțiilor, 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 societății.

#### Loialitatea față de Constituție și Lege

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

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

(3) A acționa în limitele prevăzute de lege presupune cunoașterea acesteia. Prin urmare, angajații care se află în slujba cetățenilor, trebuie să cunoască și să aplice normele în vigoare, prevederile legislative și să știe dacă situațiile întâmpinate în activitatea lor sunt reglementate de vreun act juridic în vigoare.

(4) De asemenea, ei trebuie să cunoască Constituția României, Legea privind serviciile comunitare de utilități publice, Legea administrației publice locale, regimul conflictului de interese și al incompatibilităților, alte norme legale în vigoare ce guvernează activitatea desfășurată de către salariați.

#### Loialitatea față de societate

Art. 7 (1) Angajații au obligativitatea de a apăra în mod loial prestigiul societății în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor ale acesteia.

(2) Angajaților le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea societății 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 societatea în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter politic, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea atribuțiilor ce le revin, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile societății, ori ale unor angajați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea contractelor de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) 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 conducătorului societății în care angajatul respectiv își desfășoară activitatea.

(5) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a angajaților societății de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul angajatului societății de a face sesizări în baza Legii nr. 571/2004, privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.

### **Libertatea opiniilor.**

Art. 8. (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor societății în care își desfășoară activitatea.

(2) 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.

### **Activitatea publică**

Art. 9 (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații desemnați în acest sens de conducătorul societății, 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 societății 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 prin opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al societății în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

### **Activitatea politică**

Art. 10. Societatea Local Servicii S.R.L. nu finanțează partidele politice sau candidați, ori reprezentanți ai acestora și nici nu sponsorizează convenții sau festivități al căror unic scop este acela de propagandă politică și nu exercită nicio presiune directă sau indirectă asupra politicianilor.

Societatea nu plătește contribuții organizațiilor cu care ar putea avea conflicte de interese (de exemplu: asociații de mediu sau asociații de protecție a consumatorilor).

Art. 11 (1) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, angajaților le este interzis:

- a) Să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) Să furnizeze sprijin politic 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 societății, însemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;

(2) Principiul profesionalismului, constituind baza exercitării funcției, presupune neutralitatea angajaților, care, chiar dacă au anumite preferințe politice, este de dorit să nu și le facă cunoscute decât în spațiul lor privat.

### **Folosirea imaginii proprii**

Art. 12 În considerarea funcției deținute, angajaților le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

## **Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

Art. 13 (1) În relațiile cu personalul din cadrul societății 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.

(2) Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul societății în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea atribuțiilor de serviciu, prin:

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

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

(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.

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

Art. 14 (1) Angajații care reprezintă societatea 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 societății pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților le este interzis să exprime opiniile 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.

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

Art. 15. Angajații 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 atribuțiilor de serviciu ori pot constitui o recompensă în raport cu acestea.

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

Art. 16 (1) În procesul de luare a deciziilor, angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.

(2) Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către societate, de către alți angajați ai societății, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

## **Obiectivitate în evaluare.**

Art. 17 (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția deținută de către personalul din subordine.

(2) Angajații care dețin o funcție 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 acordare de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Se interzice angajaților cu funcție de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 4

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

Art. 18. (1) Angajații au obligația de a nu folosi atribuțiile deținute în alte scopuri decât în cele prevăzute de lege, act constitutiv, ROF, RI, CCM, aplicabil.

(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 le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

(4) Angajaților 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 folosite sau profesionale.

(5) Toate amenințările verbale sau comportamentele violente sunt inacceptabile și trebuie raportate superiorului sau conducerii societății.

Vor fi cercetate disciplinar toate actele de violență sau de amenințare cu violența.

Salariatul care recurge la acțiuni violente sau adresează amenințări cu violența, li se vor aplica sancțiuni disciplinare cu respectarea legislației muncii și a Contractului colectiv de muncă aplicabil.

## **Utilizarea resurselor publice.**

Art. 19. (1) Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului, a UAT-ului și a societății, 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 societății numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Angajaților le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica societății pentru realizarea activităților în interes personal.

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

Art. 20. (1) orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului, a unităților administrative-teritoriale sau a societății, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) Când a luat la cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea și cantitatea 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 cumpararea bunului nu a 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 administrative-teritoriale.

(3) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile, proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrative-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 cazul realizării tranzacțiilor prin interpus în situația conflictului de interese.

## **Drepturile acordate salariaților.**

Art. 21 Salariaților societății le sunt recunoscute:

- Dreptul la plata egală pentru munca egală;
- Dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
- Dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale;
- Dreptul de a promova la concursuri și de a fi promovată în condițiile legii;
- Dreptul egalității de șanse și de tratament pentru dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților societății;
- Dreptul de a participa la programe de perfecționare;
- Dreptul de a face parte din asociații profesionale și din organizații neguvernamentale;
- Dreptul de a evalua o situație profesională și de a lua decizii în consecință;
- Dreptul de a refuza participarea la acțiunile ostile privitoare la angajări sau promovări.

## **CAPITOLUL III**

### **Valorile fundamentale**

#### **Angajamentul**

Art. 22. Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii societății, zi de zi, de a progresa în exercitarea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura prestarea unor servicii de calitate.

#### **Lucrul în echipă**

Art. 23 Personalul trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii. Spiritul de echipă trebuie trăit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

## Transparența internă și externă.

Art. 24 Pe plan intern, transparența înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii membrilor și partenerilor societății.

Art. 25 Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu partenerii societății care trebuie pusă sub o dublă contrângere: a încrederii și a eticii.

## Demnitatea umană

Art. 26. Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art. 27. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii trebuie tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

## CAPITOLUL IV

### Regulile de comportament și conduită în relațiile interne

Art. 28. Reguli de comportament și conduită în relația dintre colegi:

- (1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informații între colegi este esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.
- (2) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând o atitudine neconciliară.
- (3) Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netedențios.
- (4) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoaștere intraprofesională, colegialitate și performanță.
- (5) Înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi personale.
- (6) 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 constructive și responsabil, dacă este cazul; colegii trebuie să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional;
- (7) Obligația de asistență între angajații societății, materializată în suplinirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor care implică participarea mai multor persoane;

Art. 29. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) Discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui angajat, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul societății;
- b) Promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către personalul de conducere al societății;
- c) Discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatele crecărilor unui coleg;

- d) Formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul societății a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte care țin de viața privată a unui coleg;
- e) Formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

## CAPITOLUL V

### Sanctiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor.

Art. 30. Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod etic și profesional atrage răspunderea disciplinară a angajaților societății, în condițiile legislației naționale și europene aplicabile și ale regulemenetelor interne.

Art. 31. (1) Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod etic și profesional este Comisia de etică a societății, răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea Comisiei de etică îi revine societății.

(2) Componenta Comisiei de etică, formată dintr-un număr impar de membri, se aprobă prin decizia a administratorului societății.

(3) Comisia de etică a societății are următoarele atribuții:

- urmărește respectarea Codului etic și profesional; - modifică și completează Codul etic și profesional, după caz;

- analizează abaterile de la etică, conform prevederilor prezentului Cod etic și profesional, în urma autosesizării sau a sesizărilor primite;

- verifică și constată eventualele situații de incompatibilitate și notifică cazurile de incompatibilitate constatate, conducerii societății, precum și cele aflați în suiuția de conflict de interese;

- prezintă conducerii societății raportul final asupra sesizărilor și autosesizărilor.

(4) Comisia poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică care a constatat încălcarea normelor de etică de către un salariat al societății. Comisia se poate sesiza și din oficiu.

(5) Sesizarea va indica în mod explicit numele persoanei care se face vinovată de încălcare, numele celui care face sesizarea și faptele imputate acestuia.

(6) Sesizările se înregistrează la registratura societății.

(7) Comisia nu ia în considerare sesizările anonime.

(8) Comisia se întrunește ori de câte ori este necesar, prin convocarea președintelui acesteia, pentru a analiza sesizările primite sau pentru a analiza modificarea prezentului Cod etic și profesional al personalului societății.

Art. 32. Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul societății care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta Comisiei de etică spre analiză.

Art. 33. (1) După sesizare, comisia citează pentru audiere persoana sau reprezentantul entității care a formulat sesizarea și persoana învinuită.

(2) Comisia poate decide să citeze pentru audiere, la cererea părților sau din oficiu, orice persoană care deține informații necesare soluționării cauzei.

Condondențialitatea Comisiei de etică presupune că identitatea persoanelor va fi păstrată confidențială, la cererea acestora.

(3) Audierile au loc în ședință secretă, iar membrii comisiei sunt obligați să păstreze secretul audierilor și deliberărilor până la redactarea raportului final.

Art. (34). (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.

(2) Atunci când cele sesizate se confirm în totalitate sau în parte, raportul se înaintează Administratorului societății cu propuneri privind măsurile ce se impun a fi luate.

(3) Atunci când cele semnalate nu se confirm, raportul se păstrează la comisie. O copie a acestui raport se poate înmâna celui învinuit, la cererea acestuia.

(4) În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi înștiințată de rezultatul cercetărilor, prin comunicarea unei copii a raportului, de regulă în termen de 30 zile de la primirea sesizării, cu posibilitatea prelungirii acestui termen cu încă 30 de zile.

(5) Personalul contractual din societate nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună credință a comisiei de etică competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduit.

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

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

Art. 35. (1) Procedura stabilită în prezentul document nu poate înlocui cercetarea disciplinară, reglementată de Codul muncii.

(2) În situația în care Comisia de etică consideră că s-au săvârșit abateri disciplinare, sesizează conducerea societății în vederea îndeplinirii condițiilor legale prevăzute de legislația muncii, în cazul personalului angajat, respectiv a condițiilor din prezentul Cod etic și deontologic și a celorlate reglementări legale aplicabile.

Art. 36. (1) Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea lor, conducerea societății aplică personalului angajat una ori mai multe dintre următoarele sancțiuni, cu respectarea prevederilor legale:

- a) Avertisment scris;
- b) Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- d) Reducerea salariului de bază și/saz, după caz și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- e) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;

Art. 37. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de angajat, avându-se în vedere următoarele:

- a) Împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) Gradul de vinovăție a salariatului;
- c) Consecințele abaterii disciplinare;
- d) Comportarea generală în serviciu a angajatului;
- e) Eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior se către acesta;

Art. 38. Aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 36 se realizează cu respectarea următoarelor condiții privind constatarea, stabilirea și sancționarea abaterilor disciplinare:

- a) Sub acțiunea nulității absolute, nicio sancțiune, cu excepția celei prevăzute la art. 36 lit. a) din prezentul cod, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile;
- b) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită prin decizia administratorului societății să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii, potrivit legii;
- c) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la lit. b) fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile;
- d) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul de a formula și susține toate apărările în favoarea sa, de a oferi comisiei prevăzute la lit. b) toate

probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și de a fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al salariaților.

Art. 39. Administratorul societății dispune de aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind obligatoriu:

- a) Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) Precizarea atât a prevederilor din Regulamentul de Organizare și funcționare, ale Regulamentului intern, ale contractului individual de muncă, ale prevederilor actelor normative cu incidență în domeniul de activitate, ale actelor administrative interne emise de către administratorul societății, sau ale dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, care au fost încălcate de către salariat, cât și a soluției propuse de către comisia care a efectuat cercetarea prealabilă, așa cum sunt menționate în cuprinsul raportului cercetării disciplinare prealabile, înregistrat la societate;
- c) Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariatul în cauză în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la lit. a) al art. 38, nu a fost efectuată cercetarea disciplinara prealabilă;
- d) Temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;
- e) Termenul în care sancțiunea poate fi contestată la instanța judecătorească competentă.
- f) Instanța judecătorească competentă să soluționeze contestația;

(2) Decizia de sancționare se comunică angajatului în termen de 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(3) Comunicarea se predă personal angajatului, cu semnătură de primire, ori în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(4) Decizia de sancționare poate fi contestată de angajat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 40. În cazurile în care faptele săvârșite de personalul societății sau de terțe persoane (care s-au aflat sau nu la un moment dat în relații contractuale sau de colaborare cu societatea) întrunesc elemente constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

## CAPITOLUL VI

### Dispoziții finale

Art. 41. Prezentul cod etic și profesional va fi îmbunătățit periodic, în funcție de activitățile desfășurate la nivelul societății.

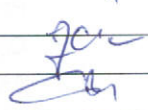


Art. 42. Orice modificare adusă prezentului Cod etic și profesional, în acord cu reglementările naționale și internaționale în domeniu, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților societății, prin grija Comisiei de etică.

Art. 43. Prevederile prezentului Cod etic și profesional nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții legale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

Art. 44. Prezentul Cod etic și profesional a fost actualizat la data de 01.02.2024 și intră în vigoare la data aprobării.

Art. 45. Prezentul cod etic și profesional va fi afișat la sediul societății, pe pagina web a societății și va fi înregistrat și arhivat în Registrul general al procedurilor, regulamentelor, codurilor și instrucțiunilor aplicabile în cadrul societății.

**COMISIA DE ETICĂ:**

Nr. Crt.	Numele și prenumele	Funcția	Funcția în comisia de etică	Semnătura
1.	Birjoveanu Vasile Cristian	Contabilsef	Președinte	
2.	Todirenchi Daniel	Agent D.D.D:	Membru	
3.	Crodu Constantin	Reprezentant al salariaților	Membru	



## CUPRINS

Introducere .....	2
<b>Capitolul I. Domeniul de aplicare și principia generale .....</b>	<b>3</b>
Domeniul de aplicare .....	3
Obiective .....	3
Termeni .....	4
Principii generale .....	5
<b>Capitolul II. Norme generale de conduit profesională pentru angajații din societate .....</b>	<b>6</b>
Asigurarea unu serviciu public de calitate .....	6
Loialitatea față de Constituție și Lege .....	6
Loialitatea față de societate .....	6
Libertatea opiniilor .....	7
Activitatea publică .....	7
Activitatea politică .....	7
Folosirea imaginii proprii .....	7
Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției .....	8
Conduita în cadrul relațiilor internaționale .....	8
Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor .....	8
Participarea la procesul de luare a deciziilor .....	8
Obiectivitate în evaluare .....	9
Folosirea prerogativelor de putere publică, folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute .	9
Utilizarea resurselor publice .....	9
Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri .....	10
Drepturi acordate salariaților .....	10
<b>Capitolul III. Valorile fundamentale .....</b>	<b>10</b>
Angajamentul .....	10
Lucrul în echipă .....	10
Transparența internă și externă .....	11
Demnitatea umană .....	11
<b>Capitolul IV. Regulile de comportament și conduit ă în relațiile interne .....</b>	<b>11</b>
<b>Capitolul V. Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor .....</b>	<b>12</b>
<b>Capitolul VI. Dispoziții finale .....</b>	<b>14</b>