



**CODUL ETIC
AL ANGAJAȚILOR DIN CADRUL
CONSILIULUI RAIONAL CAHUL**

**CAPITOLUL I
OBIECTIVE ȘI PRINCIPII GENERALE**

1. Codul etic (denumit în continuare *Codul*) este elaborat conform Constituției Republicii Moldova, Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Codului muncii, Codului de conduită a funcționarului public, altor acte normative.
2. Codul este aplicabil tuturor salariaților din cadrul Consiliului Raional Cahul.
3. Codul etic al angajaților din cadrul Consiliului Raional Cahul definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile dintre angajați, în relația angajaților cu instituția, precum și în relația acestora cu mediul extern al instituției.
4. Prezentul Cod urmărește asigurarea calității actului administrativ, realizarea interesului public, reducerea birocrăției, precum și prevenirea faptelor de corupție din cadrul Consiliului Raional Cahul prin:
 - a) stabilirea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii unui nivel înalt al prestigiului instituției și al personalului acesteia;
 - b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului, în exercitarea funcțiilor pe care le ocupă;
 - c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici sau contractuali, pe de o parte și între cetățeni și Consiliul Raional Cahul, autoritate a administrației publice locale, pe de altă parte.
5. Obiectivul Codului este să contribuie la crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul Consiliului și a unui climat etic care să determine personalul să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul cetățeanului. Prin aceasta se urmărește asigurarea creșterii calității activității profesionale, o bună administrare în realizarea sarcinilor de serviciu și presupune realizarea următoarelor obiective:
 - a) credibilitatea informațiilor și a Consiliului Raional Cahul ca autoritate a administrației publice locale;
 - b) profesionalismul în activitatea desfășurată;
 - c) calitatea muncii depuse.
6. Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul Consiliului Raional sunt următoarele:
 - a) *supremația Constituției și a legii*, principiu conform căruia toți salariații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile Republicii Moldova;
 - b) *prioritatea interesului public*, principiu conform căruia toți salariații au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
 - c) *asigurarea egalității de tratament al cetățenilor* în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
 - d) *profesionalismul*, principiu conform căruia tot personalul din cadrul Consiliului Raional are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
 - e) *imparțialitatea, nediscriminarea și independența*, principiu conform căruia toți salariații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

- f) *integritatea morală*, principiu conform căruia salariații le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
 - g) *libertatea gândirii și a exprimării*, principiu conform căruia toți salariații 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 și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații 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 salariați în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor și instituțiilor statului de drept.
7. Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul Consiliului are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală, să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară și să aibă un comportament acceptat în societate.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

8. Personalul din cadrul Consiliului are obligația de a-și desfășura activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului și Regulamentului de organizare și funcționare.
- În exercitarea atribuțiilor de serviciu, salariații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea autorităților și instituțiilor publice.
9. Salariații au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile Republicii Moldova și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.
10. Salariații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității 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.
11. Salariaților din cadrul Consiliului le este interzis:
- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual în care instituția este implicată;
 - b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte;
 - c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
 - e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau instituției.
12. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.
13. În exprimarea opiniilor, salariații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.
14. Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către salariații desemnați în acest sens de către președintele raionului și/sau șeful Direcției generale, în condițiile legii.
15. Persoanele desemnate să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat.

16. În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații care participă la activități sau dezbateri publice, au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției.
17. În exercitarea funcției, salariaților din cadrul Consiliului 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 afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.
18. În relațiile cu personalul din cadrul instituției, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
19. Salariații 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) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
 - b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
 - c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
20. Salariații trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Salariații 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.
21. Salariații care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă. În deplasările externe, salariații sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.
22. Salariații din cadrul Consiliului 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 deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.
23. În exercitarea atribuțiilor funcțiilor de conducere, personalul de conducere are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.
24. Personalul cu funcții de conducere are 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 acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.
25. Este interzisă folosirea de către salariații din cadrul Consiliului, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.
26. Salariații din cadrul Consiliului sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a raionului Cahul, să evite producerea oricărui prejudiciu.
27. Salariații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

CAPITOLUL III VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

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

Lucrul în echipă

29. Toți salariații fac parte dintr-o echipă și toți trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu colegii/mediul intern al instituției, precum și în relația cu mediul extern al instituției.

Transparența internă și externă

30. Pe plan intern transparența reprezintă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii instituției, cetățenilor, partenerilor Consiliului.
31. Pe plan extern, transparența reprezintă dezvoltarea relațiilor cu cetățenii, cu partenerii instituției.

Confidențialitatea și credibilitatea publică

32. În acordarea serviciilor din administrația publică locală se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor. În acțiunile lor salariații sunt obligați să respecte și să contribuie la creșterea prestigiului instituției.

Demnitatea umană

33. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți salariații sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credință și valori personale.

Respectul

34. În relația cu colegii, conducerea instituției, cetățenii, colaboratorii, partenerii ș.a., nu vor fi utilizate tipuri de limbaj care afectează demnitatea persoanei (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau acțiuni care reprezintă atacuri la persoană. Păstrarea unui mediu de lucru adecvat presupune respect reciproc și cooperare între părți.

Formarea unui corp profesionist al salariaților

35. Formarea unui corp profesionist al salariaților presupune formarea de specialiști care să contribuie la creșterea prestigiului autorității publice la nivelul Consiliului, prin asigurarea procesului de îmbunătățire continuă a pregătirii profesionale.

Responsabilitatea socială

36. Responsabilitatea socială – încurajarea angajaților în implicarea problemelor/ activităților sociale, prin dezvoltarea unui comportament civic responsabil. Totodată, se urmărește participarea activă a salariaților la acțiunile/activitățile organizate de către Consiliul Raional.

Nediscriminarea și asigurarea egalității de șanse

37. În vederea eliminării conflictelor de interese, pentru prevenirea și combaterea oricărei forme de corupție/favoritism, salariaților le este asigurată egalitatea de șanse și nediscriminarea acestora.

Fidelitatea

38. Fidelitatea este exprimată prin comportamentul/conduita salariaților, respectiv rezultatele profesionale obținute, de care dau dovadă prin eficiență și devotament; promovarea imaginii/apărarea prestigiului autorității publice este considerată o responsabilitate majoră a salariaților, nefiind acceptate lipsa de performanță, inactivitatea ori utilizarea în alte scopuri a bazei materiale.

Discernământul

39. Fiecare salariat este dator să acționeze legal, moral în realizarea atribuțiilor sale conform propriilor convingeri, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, în acest sens fiind responsabil de decizia luată.

CAPITOLUL IV

Secțiunea 1

REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ

40. Reguli de comportament și conduită în relația cu mediul extern:
- a) Salariații din cadrul Consiliului trebuie să manifeste disponibilitate, precum și interes de a asculta, față de cetățeni, parteneri, organisme civile, alte instituții sau autorități publice.
 - b) Salariații trebuie să intervină în stabilirea problemei asupra căreia urmează să se acționeze;
 - c) În relația cu mediul extern, salariații sunt obligați să ofere ajutor competent, fapt ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, iar limbajul profesional trebuie să fie clar, concis și coerent.
 - d) Orice discriminare – în funcție de gen, vîrstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică, este interzisă;
 - e) În reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice, salariații trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului/instituției.
41. Reguli de comportament și conduită în relațiile interne / relațiile colegiale
- a) Între salariați/colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă motivat de faptul că toți salariații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de organizare și funcționare.
 - b) Eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între salariați vor fi soluționate fără să afecteze relația de colegialitate, evitîndu-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestînd atitudine reconciliantă.
 - c) Între salariați/colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendențios.
 - d) Relația dintre salariați/colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe colegialitate.
 - e) În relația dintre salariați/colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestîndu-se deschidere la sugestiile salariaților/colegilor.
42. Atît în relația cu mediul extern, cît și în relațiile interne/colegiale, nu se admit manifestări misogine, rasiste, șovine, xenofobe și hărțuirea de orice natură, precum și alte manifestări ori acțiuni care lezează imaginea, integritatea și demnitatea salariaților.

Secțiunea 2

BUNELE MANIERE LA SERVICIU

43. Bunele maniere reflectă respectul reciproc în relațiile cu mediul extern precum și în relațiile colegiale.
44. Bunul simț reprezintă regula elementară ce trebuie însușită și aplicată de toți salariații instituției, atît în relațiile cu mediul extern cît și în relațiile interne/relațiile colegiale.
45. Salariații sunt obligați să respecte intimitatea celorlalți, fiind obligați să se abțină de la orice fel de acțiuni, afirmații sau gesturi care încalcă principiul respectării drepturilor omului, al respectării demnității, precum și principiul asigurării intimității.
46. Este recomandat, ca în timpul desfășurării activității/programului de lucru, salariații să se abțină ori să evite purtarea de discuții personale, evitîndu-se folosirea limbajului personal, gălăgios, familiarismele, ori exprimarea opiniilor care ar leza imaginea, integritatea și demnitatea unui alt coleg. Conversația cu colegii, personalul cu funcții de conducere, precum și în relațiile cu mediul extern, trebuie să fie formală, dîndu-se dovadă de profesionalism.
47. În cadrul ședințelor, comisiilor, ori în alte situații de acest gen, este recomandat ca salariații să își închidă telefoanele personale, ori să aleagă opțiunea „ silențios ” pentru a nu afecta cursul desfășurării activității respective.
48. Ținuta salariaților în Consiliul trebuie să fie una decentă și îngrijită în sensul unei vestimentații business dar care să nu poată fi considerată neglijentă sau ca o etalare a opulenței.

49. La nivelul comunicării și al relațiilor cu colegii cât și cu publicul, trebuie să se țină seama de anumite elemente, care sunt esențiale în orice activitate, respectiv: salutul și formulele de politețe.

CAPITOLUL V

SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

50. Încălcarea prevederilor prezentului cod de etică atrage răspunderea disciplinară a salariaților din cadrul Consiliului, în condițiile legii, precum și în conformitate cu dispozițiile interne de la nivelul instituției.
51. Reclamațiile și sesizările referitoare la acordarea serviciilor publice se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilite în conformitate cu normele legale în vigoare.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

52. Prevederile prezentului Cod etic nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.
53. Pentru informarea cetățenilor, se va asigura publicitatea prezentului Cod etic pe site-ul Consiliului Raional.
54. Prezentul cod de etică intră în vigoare la data adoptării.