

Codul de etică și integritate al salariaților din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita

Preambul

■ Codul de etică și integritate al salariaților din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita în continuare Cod de etică și integritate, reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivelul instituției pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului angajat.

■ Codul de etică și de integritate definește valorile și principiile de conduită morală la care aderă tot personalul și care trebuie aplicate în relațiile cu partenerii, colegii etc.

■ Principiile detaliate în cadrul acestui Cod de etică și de integritate nu sunt exhaustive, însă asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni, profesioniști și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabile întregului personal.

■ Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice.

■ Acest cod de etică și integritate răspunde cerințelor impuse de Standardul 1 - Etica și integritatea, din cadrul Codului controlului intern managerial al entităților publice aprobat prin OSGG nr.600/2018.

■ Acest cod asigură coerența cu Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice aprobat prin OUG nr. 57/2019 privind codul administrativ, definește și ghidează acțiunile și strategiile Centrului Cultural Județean Harghita.

■ Acest cod de etică și integritate este aprobat prin Decizia managerului Centrului Cultural Județean Harghita și va fi comunicat tuturor salariaților, prin grija conducerii sub semnătura de luare la cunoștință. Acest cod este înmănat, fiecărui salariat nou intrat în instituție și poate fi consultat pe pagina de internet a instituției și este afișat la secretariat.

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

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Codul de etică și integritate al personalului din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita, reglementează normele de conduită profesională a personalului angajat.

(2) Normele de etică și integritate profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru personalul angajat încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Obiective

Art. 2. – Obiectivele prezentului cod de etică și integritate urmărește să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și 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 la nivel înalt a prestigiului instituției publice și a personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din administrația publică, pe de o parte, și între cetățeni și autoritățile administrației publice, pe de altă parte.

Termeni

Art. 3. – (1) În înțelesul prezentei expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații conform legii:

- a) administrația publică - totalitatea activităților desfășurate, în regim de putere publică, de organizare a executării și executare în concret a legii și de prestare de servicii publice, în scopul satisfacerii interesului public;
- b) administrația publică centrală - totalitatea activităților desfășurate, în regim de putere publică, de organizare a executării și de executare în concret a legii și de prestare de servicii publice, în scopul satisfacerii interesului public național/general;
- c) instituția publică - structura funcțională care acționează în regim de putere publică și/sau prestează servicii publice și care este finanțată din venituri bugetare și/sau din venituri proprii, în condițiile legii finanțelor publice;
- d) funcția publică - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul exercitării prerogativelor de putere publică de către autoritățile și instituțiile publice;
- e) serviciul public - activitatea sau ansamblul de activități organizate de o autoritate a administrației publice ori de o instituție publică sau autorizată/autorizate ori delegată de aceasta, în scopul satisfacerii unei nevoi cu caracter general sau a unui interes public, în mod regulat și continuu;
- f) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;
- g) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării funcției publice;
- h) conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al personalului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției publice deținute;
- i) consilier etic/responsabil cu monitorizarea respectării normelor de conduită - persoană desemnată de conducătorul instituției, cu scopul de a asigura consilierea/asistență pe probleme de etică și monitorizarea respectării normelor de conduită profesională în cadrul

instituției.

j) personalul din administrația publică - demnitarii, funcționarii publici, personalul contractual și alte categorii de personal stabilite în condițiile legii de la nivelul autorităților și instituțiilor administrației publice centrale și locale;

(2) În înțelesul Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările ulterioare;

b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

c) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte;

d) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct ori indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării funcției publice;

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

f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituției publice, indiferent de suportul ei;

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

Principii

Art. 4. Principiile care guvernează conduita profesională a angajaților și a colaboratorilor Centrului Cultural Județean Harghita sunt următoarele:

a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul angajat are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competent, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

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

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral

sau material;

f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Asigurarea unui serviciu public de calitate

Art. 5. (1) Personalul angajat din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita are 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, personalul angajat are 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 Centrului Cultural Județean Harghita.

Respectarea Constituției și a legilor

Art. 6. (1) Angajații Centrului Cultural Județean Harghita au obligația, că 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) Personalul angajat trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Art. 7. (1) Angajații au obligația de a apăra în mod loial prestigiul Centrului Cultural Județean Harghita 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.

(3) Angajaților le este interzis:

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

b) să facă aprecieri neautorizate în legatură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea 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 publice, dacă aceasta 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;

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

(5) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituție publice, este permisă numai cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice în care desfășoară activitatea.

(6) Prevederile prezentului cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a angajaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Libertatea opiniilor

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

(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.

(3) 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 persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituției publice, în condițiile legii.

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

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

Activitatea politică

Art. 10. - În exercitarea funcției deținute, angajaților 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 instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Folosirea imaginii proprii

Art. 11.- În considerarea funcției pe care o deține personalului angajat le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 12. - (1) În relațiile cu personalul angajat din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita 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) Personalul angajat are 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, prin:

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

(3) Personalul angajat trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul angajat are 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.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Art. 13. (1) Personalul angajat care reprezintă Centrul Cultural Județean Harghita 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, angajații au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 14. – 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 funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 15. - (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 imparțial.

(2) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către Centrul Cultural Județean Harghita, de către alți angajați precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Obiectivitate în evaluare

Art. 16. - (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul angajat din subordine.

(2) Personalul angajat 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.

(3) Personalul angajat de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile angajate pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute în prezentul cod.

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 17.

(1) Personalul angajat are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute decât cele prevăzute de lege.

(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, personalul angajat nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

(4) Personalului îi este interzis să impună altor funcționari publici să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Utilizarea resurselor publice

Art. 18. - (1) Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a Centrului Cultural Județean Harghita, 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 Centrului Cultural Județean Harghita numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

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

(4) Personalul angajat care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Art. 19. - (1) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau Centrului Cultural Județean Harghita, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

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

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

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

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a Centrului Cultural Județean Harghita.

(3) Angajaților le este interzis furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului sau a Centrului Cultural Județean Harghita, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile prezentei se aplică și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus și în situația conflictului de interese.

Conflictul de interese

Art. 20. (1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana care exercită o funcție contractuală are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative.

(2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

(3) Salariatul este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;

b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu salariați care au calitatea de soț sau ruda de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor funcției.

(4) În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-i informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a atribuțiilor funcției.

(5) În cazurile prevăzute la alin.(3), managerul la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

(6) Încălcarea dispozițiilor alin.(4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională, civilă ori penală, potrivit legii.

Frauda

Art. 21 (1) Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, tănuire sau abuz de încredere. Aceste acte nu presupun amenințarea cu violență sau cu utilizarea forței fizice.

(2) Fraudele sunt comise de părți sau organizații pentru a obține bani, proprietăți sau servicii pentru a evita plata sau pierderea unor servicii sau pentru a-și asigura avantaje în scop personal sau instituțional.

(3) Tipuri de fraudă:

a) însușirea necuvenită a activelor- ex. furtul, delapidarea;

b) corupția - ex. utilizarea influenței în scopul obținerii de avantaje;

c) declarații frauduloase - ex. falsul în situațiile financiare.

(4) Angajatul care, în exercitarea funcției sale, are cunoștință de fapte care pot prezuma o activitate ilegală, o fraudă sau corupție prejudiciabilă pentru interesele instituției, statului, este obligat să informeze imediat conducătorul instituției sau direct organele judiciare competente.

CAPITOLUL III.

VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art.22. Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii Centrului Cultural Județean Harghita, zi de zi, de a progresa în stăpânirea funcției deținute și de a-și îmbunătății performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura cetățenilor, profesioniștilor un serviciu de calitate.

Lucrul în echipă

Art.23. Salariatul, care face parte dintr-o echipă, trebuie sprijinit, precum și toată echipa trebuie să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori sau cetățeni, profesioniști, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

Transparență internă si externă

Art.24. Pe plan intern transparența înseamnă împărtășirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a provocărilor, înainte ca acestea să se agraveze și să provoace prejudicii cetățeanului, profesioniștilor, echipei, partenerilor.

Art.25. Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu cetățenii, profesioniști, parteneri și trebuie pusă în dublă perspectivă: a încrederii și a eticii.

Art.26. Salariații trebuie să se comporte astfel încât instituția să fie percepută ca fiind responsabilă si etică.

Confidențialitatea

Art.27. În acordarea serviciilor se impune luarea de măsuri posibile si rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

Demnitatea umană

Art.28. Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art.29. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

CAPITOLUL IV.

REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN FURNIZAREA SERVICIILOR PUBLICE

Art.30. Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament conduită în scopul:

- a) de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- b) de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sociale împotriva

incompetenței și a neprofesioniștilor;

c) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și relațiile acestora cu cetățenii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.

d) de a asigura supervizare și consultanță a personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

Reguli de comportament și conduită în relația solicitant - angajat

Art.31. Angajații din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita sunt obligați:

- să respecte principiul legalității, acționând în conformitate cu regulile și procedurile prevăzute în legislația care guvernează sfera de activitate a Centrului Cultural Județean Harghita;
- să dea dovadă de seriozitate și respect față de persoanele fizice, ori reprezentanții persoanelor juridice, cu care intră în relații de serviciu;
- să aibă un comportament demn, să dea dovadă de operativitate, amabilitate și ordine;
- să nu acționeze sub influența emoțiilor puternice, ale arbitrarului, al propriilor preferințe, determinate de opinii de orice natură;
- să aibă o ținută, o conduită și un limbaj corespunzător în relațiile;
- să motiveze deciziile pe care le ia;
- să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor;
- să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a Centrului Cultural Județean Harghita;
- să promoveze soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- să elimine oricare formă de discriminare bazată pe aspect privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, stare materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Relația publicului cu personalul Centrului Cultural Județean Harghita

Art. 32. Cetățenii au dreptul:

- să se adreseze plângeri referitoare la orice abatere de la prevederile prezentului cod etic și de conduită;
- să solicite punerea la dispoziție, în mod gratuit, formularului de "Plângere" instituit de prezentul cod.

Art. 33. Publicul este obligat să trateze personalul Centrului Cultural Județean, aflat în exercițiul atribuțiilor de serviciu, cu respectul cuvenit reprezentanților autorității statului.

Reguli de conduită în relația coleg-coleg

Art 34. (1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, având în vedere faptul, că toți au obligația urmăririi și realizării obiectivelor stabilite prin Regulamentul de Organizare și Funcționare și Regulamentul Intern, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

(2) Colegii își datorează respect reciproc, considerate și dreptul la opinie.

(3) Relațiile dintre colegi trebuie să se bazeze pe sinceritate și corectitudine. Opiniile exprimate trebuie să corespundă realității, iar eventualele nemulțumiri vor fi exprimate direct, netendencios.

(4) Relațiile dintre colegi se bazează pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate și

recunoașterea reciprocă a performanțelor profesionale individuale.

(5) Personalul care ocupă funcții de conducere are obligația că în desfășurarea activităților să încurajeze și să dezvolte spiritul competițional între subordonat, respectiv să dezvolte și spiritul de echipă în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, să manifeste deschidere la sugestiile colegilor.

Consilierul de etică și integritate

Art.35. (1) Pentru personalul din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita, monitorizarea și coordonarea aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică și de integritate se realizează de către consilierul de etică și integritate.

(2) Consilierul de etică și integritate îndeplinește următoarele atribuții:

- a) acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul Centrul Cultural Județean Harghita, cu privire la respectarea normelor de conduită;
- b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod de etică și de integritate în cadrul instituției;
- c) procesul de actualizare a Codului conduită a personalului contractual din Centrul Cultural Județean Harghita, ori de câte ori se impune acest proces.

Reguli de conduită în furnizarea serviciilor de informare

Art. 36. Informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă, conform căreia personalul trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbajul profesional trebuie să fie clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a beneficiarului; beneficiarului i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor beneficiarului, informarea să se facă în cel mai scurt timp.

Capitolul V

MĂSURI DE EVITARE A APARIȚIEI RISCURILOR

Art.37. Pentru a evita manifestarea riscurilor generate de nerespectarea Codului de etică și de integritate, cât și pentru respectarea legislației în vigoare aplicabile la nivelul Centrului Cultural Județean Harghita, managerul va urmări respectarea de către personalul din subordine a următoarelor principii:

- instituirea unui cadru bazat pe încredere, corectitudine și imparțialitate;
- limitarea elementelor de natură subiectivă care influențează deciziile care se iau la nivelul structurilor din subordine;
- eliminarea tratamentului preferential;
- asigurarea vizibilității regurilor, oportunităților, procedurilor interne cât și a rezultatelor;
- eliminarea cerințelor restrictive abuzive;
- obținerea celei mai eficiente folosiri a fondurilor publice alocate pentru desfășurarea activității Centrului Cultural Județean Harghita;
- supravegherea costurilor generate de derularea procesului de achiziții publice la nivelul Centrului Cultural Județean Harghita;
- limitarea apariției erorilor pe parcursul derulării activităților specifice Centrului Cultural Județean Harghita, prin elaborarea și dezvoltarea sistemului de control intern managerial, inclusiv a procedurilor formalizate pe activități;

- limitarea fenomenelor de fraudă și corupție;
- prevenirea și combaterea situațiilor de incompatibilitate sau a conflictului de interese;

CAPITOLUL VI

COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII ETICII ȘI A REGURILOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 38. Dosar de depunere de sesizări abateri de la Codului de etică și integritate din cadrul Centrului Cultural Județean Harghita, Cutie de sesizări deschis cetățenilor, Registru de Abateri pentru centralizarea sesizărilor și modul de rezolvare.

Art. 39. Personalul de conducere are obligația să ia măsurile necesare pentru prevenirea încălcării prevederilor Codului de etică și de integritate, respectiv să efectueze verificarea periodică a respectării normelor de conduită.

Art. 40. Plângerile înregistrate cu privire la nerespectarea codului de etică și integritate vor fi înaintate managerului în vederea verificării aspectelor sesizate în aceasta. În cazul în care se confirmă realitatea faptelor consemnate, managerul va dispune remedierea de urgență a neregurilor constatate.

Art. 41. Personalul Centrului Cultural Județean Harghita are obligația de a cunoaște și respecta prevederile prezentului cod de etică.

Art. 42. Încălcarea dispozițiilor Codului etic și de integritate atrage răsunderea disciplinară a personalului, în condițiile legii.

CAPITOLUL VII

DISPOZIȚII FINALE

Art.43. Prezentul cod va fi actualizat periodic, dată fiind complexitatea experienței în domeniul administrației publice.

Art.44. Pentru informarea cetățenilor, conducerea instituției are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa principiile Codului de etică și integritate la sediul instituției, într-un loc vizibil.

Art.45. (1) Conducerea instituției va aduce la cunoștința angajaților Codul de etică și integritate, sub semnătura de luare la cunoștință.

(1) Conducerea instituției va aduce la cunoștința personalului nou angajat, la momentul încadrării în funcție, prevederile Codului de etică și integritate.

(2) Prezentul Cod de etică și integritate se va difuza în format PDF pe pagina de web al instituției.

(3) Prezentul Cod de etică și integritate se completează cu prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare, Regulamentului Intern, precum și cu cele aplicabile din actele normative în vigoare.

Art.46. Prezentul cod de etică și integritate intră în vigoare la data aprobării prin decizie a managerului instituției.