

CODUL ETIC
AL
SOCIETĂȚII
S.C. PAZA C.L.B.
S.R.L.



CUPRINS

Introducere.....	3
CAPITOLUL I. – DOMENIUL DE APLICARE.....	3
CAPITOLUL II - NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR.....	4
CAPITOLUL III – VALORILE ETICE.....	6
CAPITOLUL IV - MONITORIZAREA SI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ETICĂ.....	7
CAPITOLUL V. – REGULILE GENERALE DE COMPORTAMENT.....	8
CAPITOLUL VI. –RĂSPUNDEREA.....	9
CAPITOLUL VI. – DISPOZITII FINALE.....	9

Introducere

Codul etic și Regulile de conduită al personalului din cadrul societatii S.C. PAZA C.L.B. SRL definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu cetățenii, clienții, partenerii, colegii, etc. În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din cadrul societății.

Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal al societatii, precum și a cetățenilor și a partenerilor instituției.

Acest cod etic a fost aprobat prin Decizia administratorului și fiecare salariat al instituției trebuie să respecte Codul etic.

Misiunea societății este să abordeze integrat necesitățile de securitate ale clienților și să oferim serviciile noastre de o manieră profesionistă, astfel încât să contribuim la menținerea unui mediu cât mai sigur pentru afacerea, bunurile și viața partenerilor noștri: instituții publice, instituții de învățământ, primării.

CAPITOLUL I. – DOMENIUL DE APLICARE

Prezentul cod etic reglementează normele de conduită profesională și se aplică tuturor categoriilor de angajați din cadrul societatii S.C. PAZA C.L.B. S.R.L.

Normele prevăzute în prezentul cod etic și de integritate sunt complementare reglementărilor prevăzute în:

- ***Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice;***
- ***Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;***
- ***Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare ;***

CAPITOLUL II - NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

2.1 Respectarea Constituției și a legilor

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

Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

2.2 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

2.3 Libertatea opiniilor

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

În activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

2.4 Activitatea publică

Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile legii.

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

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

2.5 Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi 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, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul autorităților sau instituțiilor publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

2.6 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

2.7 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

În relațiile cu persoanele fizice sau juridice angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

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

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

Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, 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.

2.8 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații contractuali 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 activitate ori pot constitui o recompensă în raport cu aceasta.

2.9 Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

2.10 Obiectivitate în evaluare

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

Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme .

2.11 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Angajații au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

Angajații au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

2.12 Utilizarea resurselor publice

Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute. Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL III – VALORILE ETICE

Sistemul de valori etice (denumite în continuare valorile etice) constituie cadrul de formalizare a regulilor consensuale morale și de integritate, expresie a pozițiilor definitorii față de ceea ce este permis sau nu în societatea noastră. Valorile etice definesc relațiile moral - profesionale dintre angajații societății, între aceștia și colaboratorii externi

Valorile etice sunt următoarele:

Respectul impune prețuirea demnității fiecărui angajat al societății într-un climat liber de orice discriminare, hărțuire, umilire, dispreț, amenințare, intimidare; rezolvarea disputelor prin argumente raționale și nu prin utilizarea unui limbaj (cuvinte, etichetări, stil și ton) sau unor atitudini / acțiuni inadmisibile; încurajează politețea, curajul, respectul, sollicitudinea, aprecierea, mândria, altruismul, empatia, înțelegerea, solidaritatea, promptitudinea, optimismul.

Dreptatea și echitatea determină atitudini corecte și de respingere a discriminării, inegalității de șanse și exploatării; promovarea culturii organizaționale bazate pe performanță și probitate; stimularea metodelor și tehnicilor de lucru consultative și flexibile; descurajarea și eliminarea oricăror forme de corupție.

Profesionalismul înseamnă competență în exercitarea profesiei; încredere în validitatea deciziilor profesionale și față de profesie; protejarea față de amatorism, diletantism și impostură; identificarea cu specialitatea și cu cei din același domeniu; atașamentul față de cariera; obligația morală de a lucra evitând arbitrariul și tratamentul preferențial nejustificat; menținerea standardelor profesionale; solidaritatea colegială și competiția loială.

Responsabilitatea profesională reclamă implicare în problemele profesionale, colegialitate și spirit responsabil; interzicerea dezinformării, calomnieri, denigrării publice a persoanelor din instituție.

Integritatea morală – este valoarea etică conform căreia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material.

CAPITOLUL IV - MONITORIZAREA SI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ ETICĂ

În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod de etică, la nivelul instituției a fost desemnat prin decizie internă un consilier de etică pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, denumit consilierul de etică ce exercită următoarele atribuții:

- acordă consultanță și asistență angajaților din cadrul societății cu privire la respectarea normelor de conduită;
- monitorizează aplicarea prevederilor Codului etic;
- întocmeste rapoarte semestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajați ;

Sinteza monitorizării respectării codului de etică cuprinde următoarele aspecte pe care consilierul de etică trebuie să le constate cu ocazia îndeplinirii îndatoririlor sale :

- rezumarea modului în care angajații care au beneficiat de consiliere etică s-au comportat ulterior în ceea ce privește aspectele consiliate, respectiv măsura în care aceștia au respectat sau nu normele de conduită referitor la care au solicitat consiliere ;

- informații referitoare la identificarea cauzelor concrete care au determinat, au favorizat ori au condus la nerespectarea normelor de conduită ;

- identificarea consecințelor care pot fi asociate uneia sau mai multor cauze de nerespectare a normelor de conduită reprezentate de efectele juridice produse sau, după caz, de urmările negative ale faptei angajatului ;

- identificarea situațiilor în care asupra angajatului au fost exercitate constrângeri sau amenințări care l-au determinat să încalce dispozițiile legale ;

- cazurile în care angajaților li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;

- modalitățile de prevenire a încălcării normelor de conduită în cadrul instituției,

specificarea măsurilor identificate și implementate care pot contribui la prevenirea încălcării normelor de conduită.

Măsurile de prevenire a încălcării normelor de conduită vor avea la bază:

- identificarea factorilor care generează vulnerabilități sau care favorizează încălcarea normelor de conduită;

- studierea comportamentelor/atitudinilor/vulnerabilităților identificate atât la nivel individual, cât și la nivelul instituției, care pot conduce la încălcarea normelor de conduită ;

- identificarea și implementarea măsurilor de eliminare sau reducere a riscurilor care pot apărea în activitate și care pot conduce la încălcarea normelor legale;

Măsurile de prevenire privind încălcarea normelor de conduită vor viza:

- acțiuni de conștientizare a angajaților asupra riscurilor încălcării normelor de conduită;

- acțiuni de informare, educare și modificare a comportamentelor;

- alte măsuri care sunt identificate și considerate la nivelul instituției pentru prevenirea apariției unor situații de încălcare a normelor de conduită.

CAPITOLUL V. – REGULILE GENERALE DE COMPORTAMENT

În îndeplinirea atribuțiilor angajații trebuie:

- să aibă un comportament bazat pe **respect, corectitudine și amabilitate;**
- să adopte o **atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor** cu respectarea principiului **egalității cetățenilor** în fața legii;
 - să asigure **eliminarea oricărei forme de discriminare** bazate pe aspecte privind **naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul;**
 - să **participe la programele de perfecționare** și să acționeze continuu pentru îmbunătățirea cunoștințelor profesionale;
 - să asigure **dezvoltarea unui climat civilizat, respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, solidaritate, atașament față de instituție și față de valorile pe care aceasta le promovează;**
 - să **îndeplinească în mod corespunzător obligațiile de serviciu**, în acord cu principiul profesionalismului;
 - să se **comporte într-un mod civilizat**, să **manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu partenerii instituției**, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil. **Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.**
 - să se **prezinte la serviciu într-o ținută vestimentară decentă, curată și adecvată, asigurând o imagine corespunzătoare în raport cu publicul și instituțiile cu care colaborează.**

În cadrul societății este interzis angajaților :

- deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare**, de către angajați/colaboratori, în sediul instituției sau la locul de muncă.
- introducerea și consumarea băuturilor alcoolice și a substanțelor halucinogene în locațiile instituției.**
- fumatul în sediul instituției și /sau la locul de muncă**, în alte spații decât în cele special amenajate pentru fumat, conform prevederilor legale în vigoare **precum și prezentarea în stare de ebrietate la serviciu.**
- frauda sub orice formă în activitatea societății .**
- acceptarea / lipsa de reacție față de corupție, favorizarea acesteia, obținerea, pretinderea sau nerefuzarea unor avantaje necuvenite.**
- **inducerea în eroare a conducerii prin dezinformare.**
- discriminarea, în toate formele de manifestare a acesteia.**
- **practicarea unor atitudini și comportamente indecente, insultătoare sau obscene și folosirea unui limbaj trivial.**
- distrugerea, alterarea sau falsificarea documentelor și a bazelor de date ale universității, ca și utilizarea lor în scopuri ilicite.**
- să **exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea**, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte ce au caracter normativ sau individual;
- să **facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte**, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- să **dezvăluie informații care nu au caracter public**, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- să **dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea, drepturile instituției sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;**

-să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

CAPITOLUL VI. – RĂSPUNDEREA

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod atrage răspunderea disciplinară a angajaților, în condițiile prevederilor legale .

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

Personalul răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

CAPITOLUL VI. – DISPOZIȚII FINALE

Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic, în funcție de activitățile desfășurate la nivelul societății. Orice modificare adusă prezentului cod, în acord cu reglementările naționale și internaționale în domeniu, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților societății, prin grija Comisiei de etică.

Prevederile prezentului cod etic nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții legale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

Prezentul cod etic intră în vigoare la data aprobării.

Comisia:

Milcu Andrei-Radu – Consilier de etică



Buldur Marin – Sef serviciu pază



Aprobat,

Dascălu Mădălina

