



## ANEXA 1

*Proiect*  
**“Spunem NU corupției”**  
UAT Județul MUREȘ

**CODUL DE ETICĂ**  
**al funcționarilor publici și al personalului contractual**  
**din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM)**



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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## CUPRINS

I. Introducere

II. Cadrul legislativ

III. Cap. 1 - Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

IV. Cap. 2 - Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM)

V. Cap 3 - Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM)

VI. Cap. 4 - Răspunderea funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM)

VII. Cap. 5 - Dispoziții finale

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## I. Introducere

Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2016 - 2020, adoptată prin Hotărârea Guvernului nr. 583 din 10 august 2016, este un document strategic cu scop asumat de promovare a integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției în România.

Schimbarea de paradigmă în cadrul acestei strategii presupune mutarea accentului pe prevenție (educație, transparență) și pe responsabilitatea la nivel managerial.

Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 cuprinde și inventarul măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției și standarde de publicare a informațiilor de interes public. Elaborarea și implementarea codurilor de conduită/etică/integritate în instituțiile publice reprezintă o măsură principală de prevenire a actelor de corupție.

Sistemul de control intern managerial dezvoltat în conformitate cu OSGG nr 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice include 16 standarde de aplicare în acest domeniu ce definesc un **minim de reguli de management pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze.**

Conflrm standardului 1 - Etica și integritate din Codului controlului intern managerial al entităților publice *“Conducerea entității publice adoptă un cod de conduită, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor”*<sup>1</sup>

*“Un cod poate reprezenta o declarație a statutului grupului la care se face referire; poate fi o declarație foarte generală a climatului etic în care ar trebui să funcționeze o instituție publică; poate fi un ghid care să stabilească un comportament etic care să se aplice tuturor oficialilor publici sau unui grup mai restrâns dintre aceștia; sau poate conține o declarație generală referitor la ceea ce poate aștepta publicul în relația cu oficialii publici. Nici una dintre aceste variante nu este incompatibilă cu celelalte, însă ceea ce include un anumit cod este de regulă, o combinație între aspectele impuse de condițiile generale de introducere a unui cod (necesitatea unor reguli etice pentru oficiali legate de corectitudine, transparență, responsabilitate) și ceea ce este prioritar pe agenda politică. Este esențial de menționat că o variabilă foarte*

---

<sup>1</sup> OSGG nr 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, Art. 1.2, alin. 1.2.2.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*importantă care afectează aplicarea normelor de conduită, structura lor și nivelul lor de obligativitate este cultura politică și administrativă a țării în cauză.”<sup>2</sup>*

Codul de etică al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM) este realizat în cadrul proiectului “Spunem NU corupției” cofinanțat din Fondul Social European (FSE) prin Programul Operațional Capacitate Administrativă (POCA) 2014 - 2020, și are ca beneficiar Unitatea Administrativ Teritorială a Județului Mureș.

Codul de etică al funcționarilor publici și al personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM) reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional și este elaborat în concordanță cu modelul elaborat de Ministerul Dezvoltării și Administrației Publice.

Codul stabilește principii și reguli morale și profesionale la care aderă toți funcționarii publici și tot personalul contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș. Codul nu se substituie în niciun caz actelor normative și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice, ci vine în completarea acestora.

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

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

**Fiecare angajat cu funcție de conducere sau execuție din cadrul Consiliului Județean Mureș trebuie să respecte prezentul Cod de etică.**

**Consilierul de etică al Consiliului Județean Mureș asigură suport pentru aplicarea prevederilor prezentului cod de etică.**

---

<sup>2</sup> Adrian Bădilă, Eliza Teodorescu, Codul de Conduită pentru Aleșii Locali - un instrument împotriva corupției, 2005, pg. 13.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## II. Cadrul legislativ

Codul de etică al Consiliului Județean Mureș este elaborat în conformitate cu următoarele acte normative și documente strategice:

- Recomandarea nr. 10/2000 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Codul de conduită pentru funcționarii publici;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii;
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenirea corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020;
- Planului de Dezvoltare a Regiunii Centru pentru perioada 2014-2020;
- Planul de dezvoltare al județului Mureș pentru perioada 2014 - 2020;

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

### III. Capitolul 1 - Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

#### Art. 1 Domeniul de aplicare

1.1. Prezentul Cod de etică al funcționarilor publici și al personalului contractual, denumit în continuare Cod etic, reglementează normele de conduită profesională ale funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM).

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

#### Art. 2 Obiective

2.1. Obiectivele prezentului Cod de etică urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică prin:

2.1.1. reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii prestigiului Consiliului Județean Mureș, al funcționarilor publici și al personalului contractual;

2.1.2. informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea profesiei, în exercitarea funcțiilor publice și din partea personalului contractual în exercitarea funcției;

2.1.3. crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici și personalul contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș și respectiv între cetățeni și Consiliu.

2.2. Obiectivele prezentului Cod etic ce derivă din obiectivele generale asumate în Strategia Națională Anticorupție 2016 - 2020 sunt:

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- 2.2.2. creșterea integrității instituționale prin includerea măsurilor de prevenire a corupției ca elemente obligatorii ale planurilor manageriale și evaluarea lor periodică, ca parte integrantă a performanței administrative;
- 2.2.3. consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare;
- 2.2.4. creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajații și beneficiarii serviciilor publice;
- 2.2.5. consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative;
- 2.2.6. creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale, inclusiv a celor subordonate, coordonate, aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice.

2.3. Obiective care stau la baza prezentului Cod etic, sunt derivate și din Planul de dezvoltare al județului Mureș pentru perioada 2014 - 2020, domeniul prioritar 7 - Asigurarea unei administrații publice locale eficiente și vizează următoarele priorități:

- 2.3.1. îmbunătățirea procesului de politici publice în administrația publică locală;
- 2.3.2. implementarea de soluții inovatoare la nivelul administrației publice pentru extinderea, diversificarea și creșterea calității serviciilor oferite cetățenilor;
- 2.3.3. dezvoltarea resurselor umane din administrația publică locală.

### **Art. 3 Principii generale**

3.1. Principiile care guvernează conduita profesională a funcționarului public și a personalului contractual sunt:

- 3.1.1. supremația Constituției și a legii, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a respecta Constituția și legea țării;
- 3.1.2. prioritatea interesului public, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice sau a funcției;

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

3.1.3. asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

3.1.4. profesionalismul, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

3.1.5. imparțialitatea, nediscriminarea și independența, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției publice;

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

3.1.7. libertatea gândirii și a exprimării, principiul conform căruia funcționarii publici și personalul contractual pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

3.1.8. cinstea și corectitudinea, principiul conform căruia în exercitarea funcției publice și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici și personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

3.1.9. deschiderea și transparența, principiul conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici și personalul contractual în exercitarea funcției lor, sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

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

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

3.2.2. principiul răspunderii potrivit căruia autoritățile statului răspund pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin, respectiv pentru modul de implementare și eficiența strategiilor;

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







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

3.2.3. principiul gestionării responsabile a riscurilor generate de comportamente lipsite de integritate, ca parte integrantă din procesul managerial desfășurat de către fiecare organizație;

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

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

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

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

3.2.9 principiul parteneriatului public - privat, care recunoaște importanța cooptării societății civile și a mediului de afaceri în activitățile concrete de implementare a măsurilor de prevenire a corupției;

3.2.10. principiul accesului neîngrădit la informațiile de interes public și al transparenței decizionale.

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

3.3.1. principiul legalității, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități prevăzute la art.2 au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

3.3.2. principiul supremației interesului public, conform căruia, în intelesul prezentei legi, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice, precum și a celorlalte unități prevăzute la art.2 sunt ocrotite și promovate de lege;

3.3.3. principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnaleză încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

3.3.4. principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

3.3.5. principiul bunei administrări, conform căruia autoritățile publice, instituțiile publice și celelalte unități prevăzute la art.2 sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

3.3.6. principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit și incurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

autorităților publice, instituțiilor publice și al celorlalte unități prevăzute la art.2;

3.3.7. principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;

3.3.8. principiul bunei credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituție publică sau altă unitate bugetară din cele prevăzute la art.2 care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii.

## **.IV. CAPITOLUL 2 - Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș (CJM)**

### **Art. 4 Asigurarea unui serviciu public de calitate**

4.1. Angajații CJM au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor autorităților și ale instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

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

### **Art. 5 Respectarea Constituției și a legilor**

5.1. Angajații CJM 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.

5.2. Angajații CJM trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercitării unor drepturi, datorată naturii funcțiilor publice sau a funcțiilor contractuale deținute.

### **Art. 6 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice**

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

6.1. Angajații CJM au obligația de a apăra în mod loial prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

6.2. Angajaților CJM le este interzis:

6.2.1. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia, ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual; - prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

6.2.2. să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte; prevederea se aplică și după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene;

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

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

6.2.5. 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.

6.3. Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice este permisă numai cu acordul Președintelui Consiliului Județean Mureș, sau a persoanei căreia i-au fost delegate astfel de atribuții.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

## Art. 7 Libertatea opiniilor

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

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

## Art. 8 Activitatea publică

8.1. Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații CJM desemnați în acest sens de conducătorul autorității sau instituției publice, în condițiile prevederilor Strategiei de Comunicare Publică a Consiliului Județean Mureș, aprobată prin HCJ 44/2017.

8.2. Angajații CJM 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.

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

## Art. 9 Activitatea politică

9.1. În exercitarea funcției lor, angajaților CJM le este interzis:

9.1.1. să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

9.1.2. să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

9.1.3. să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

9.1.4. să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

## **Art. 10 Folosirea imaginii proprii**

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

## **Art. 11 Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice/contractuale**

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

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

- 11.2.1. întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- 11.2.2. dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- 11.2.3. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

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

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

## **Art. 12 Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

12.1. Angajații CJM care reprezintă autoritatea sau instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și autorității sau instituției publice pe care o reprezintă.

12.2. În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților CJM le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

### **Art. 13 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

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

### **Art. 14 Participarea la procesul de luare a deciziilor**

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

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

### **Art. 15 Obiectivitate în evaluare**

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

15.2. Angajații CJM cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale periodice pentru personalul din subordine, precum și 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.

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

### **Art. 16 Folosirea prerogativelor de putere publică/ Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

16.1. Este interzisă folosirea de către angajații CJM, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice/contractuale deținute.

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

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

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

## **Art. 17 Utilizarea resurselor publice**

17.1. Angajații CJM sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ - teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

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

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

## **Art. 18 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

18.1. Orice angajat CJM poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ - teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

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

18.1.2. când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

18.1.3. 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. 18.1. se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ teritoriale.

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







UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

(3) Angajaților CJM le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (18.1) - (18.3) se aplică în mod corespunzător și în situația conflictului de interese.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## V. CAPITOLUL 3 - Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru funcționarii publici și pentru personalul contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș

### Art. 19 Consilierul de etică

19.1. Consilierul de etică este un funcționar public care se ocupă de consiliere etică și de monitorizarea respectării normelor de conduită.

19.2. În cazul angajaților Consiliului Județean Mureș, monitorizarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod etic se realizează astfel:

19.2.1. pentru personalul care exercită o funcție publică monitorizarea și controlul se realizează de către consilierul de etică

19.2.2. pentru personalul contractual monitorizarea și controlul se realizează de către consilierul de etică.

19.3. Consilierul de etică este nominalizat prin dispoziție a Președintelui Consiliului Județean Mureș, iar fișa postului se va completa în mod corespunzător cu noile atribuții.

19.4. Consilierul de etică exercită următoarele atribuții:

19.4.1. acordarea de consultanță și asistență funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș cu privire la respectarea normelor de conduită prevăzute de prezentul Cod etic;

19.4.2. monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod etic în cadrul Consiliului Județean Mureș;

19.4.3. întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații CJM, la termenele și în forma standard stabilită prin instrucțiuni de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, aprobate de către Președintele CJM;

19.4.3. raportarea trimestrială privind respectarea normelor de conduită de către angajații CJM se comunică și acestora;

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

19.4.5. coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită de către Consilierul de etică desemnat se face planificat, în baza unui Program anual, aprobat de președintele CJM.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferență!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Art. 20 Principii de lucru în activitatea Consilierului de etică al Consiliului Județean Mureș

### 20.1. Confidențialitatea

20.1.1. conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete, trebuie să rămână confidențiale și nu vor fi divulgate niciunei persoane neautorizate.

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

### 20.2. Nondiscriminarea

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

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

### 20.3. Transparența rezultatelor

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

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

## Art. 21 Metode și instrumente pentru monitorizarea aplicării prevederilor Codului etic

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

## **VI. CAPITOLUL 4 - Răspunderea funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Consiliului Județean Mureș**

### **Art. 22 Răspunderea disciplinară**

22.1. Încălcarea normelor prezentului Cod etic atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, potrivit Art. 499. - Răspunderea administrativ-disciplinară din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ

22.2. Încălcarea normelor prezentului Cod etic atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată.

### **Art. 23 Comisia de disciplină**

23.1. Atribuțiile comisiei de disciplină se completează și cu acelea de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod etic și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile, Art. 499. - Răspunderea administrativ-disciplinară din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată

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

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## VII. CAPITOLUL 5 - Dispoziții finale

### Art. 25 Legislație

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

### Art 26 Asigurarea publicității

Pentru informarea cetățenilor, Serviciul relații publice din cadrul CJM are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa prezentul Cod etic pe site-ul consiliului.

### Art. 27 Intrarea în vigoare

Prezentul Cod etic intră în vigoare la data emiterii dispoziției Președintelui Consiliului Județean Mureș.

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

