

ORCHESTRA POPULARĂ

„RAPSOZII BOTOȘANILOR” IOAN COBALĂ

Tel. 0231 – 511002; Str. Unirii, nr. 10, cod poștal – 710233; Botoșani – România
e-mail rapsoziibotosanilor@yahoo.com; web site www.rapsoziibotosanilor.ro

Decizia numărul 16 /4 mai 2023

DOBOȘI DAN, managerul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” Ioan Cobălă

Având în vedere prevederile OUG 57/2019 privind Codul Administrativ;

În baza regulamentului de organizare și funcționare al Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”, aprobat prin Hotărârea Consiliului Județean Botoșani nr. 133/27.09.2017;

În baza Contractului de management nr. 9158/28.05.2021;

DECIDE :

Art.1. În vederea respectării prevederilor OUG 57/2019 privind Codul Administrativ se numește doamna **CĂLINESCU ALINA – consilier de etică și pentru monitorizarea respectării normelor de conduită** în cadrul instituției.

Art.2. Consilierul de etică are următoarele **atribuții** principale:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către salariații din cadrul instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a salariaților sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduită adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea salariaților din cadrul instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului instituției și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- d) organizează sesiuni de informare a salariaților cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu instituția;

e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea salariaților Orchestrei Populare Rapsozii Botoșanilor Ioan Cobălă;

f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;

g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de Orchestra Populară Rapsozii Botoșanilor Ioan Cobălă.

Art.3. În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Art.4. În termen de 5 zile lucrătoare de la emiterea prezentei decizii d-na Calinescu Alina, desemnata consilier de etica in cadrul Orchestrei Populare Rapsozii Botoșanilor Ioan Cobala va face dovada indeplinirii conditiilor prevazute la art 6, lit f-j din OUG 57/2019 prin completarea unei declaratii de integritate data pe propria sa raspundere.

Art.5 Până la data de 31 mai 2023 referentul de specialitate resurse umane va elabora fișa postului corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică și o va prezenta spre aprobare managerului.

Art.6. Prezentă decizie devine obligatorie după aducerea la cunoștința persoanelor interesate; compartimentul financiar contabil administrativ va înmâna sub semnătură persoanei desemnate un exemplar din prezenta decizie.

Art.7 Prezentă decizie va fi dusă la îndeplinire de compartimentele de specialitate ale instituției și va fi urmărită de managerul instituției.

Manager
DOBOSI DAN

Am luat la cunoștință:
(numele/ semnatura)

ORCHESTRA POPULARĂ

„RAPSOZII BOTOȘANILOR”

Tel. 0231 – 511002; Str. Unirii, nr. 10, cod poștal – 710233; Botoșani – România

e-mail rapsoziibotosanilor@yahoo.com; web site www.rapsoziibotosanilor.ro

Decizia numărul 33 /18 iunie 2021

DOBOȘI DAN managerul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”

 Având în vedere prevederile OUG 57/2019 privind Codul Administrativ;

 Având în vedere raportul de audit nr. 9193/31.05.2021;

 În baza regulamentului de organizare și funcționare al Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”, aprobat prin Hotărârea Consiliului Județean Botoșani nr. 133/27.09.2017;

 În baza Contractului de management nr. 9158/28.05.2021;

D E C I D E :

Art.1 (1) Începând cu data prezentei intră în vigoare CODUL ETIC al personalului Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” ce reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual din cadrul instituției.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul din cadrul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”.

Art.2. În vederea respectării prevederilor OUG 57/2019 privind Codul Administrativ se numește doamna Iacob Petronela – consilier de etică în cadrul instituției.

Art.3. Consilierul de etică în cadrul instituției are următoarele atribuții principale:

- face cunoscut Codul etic al personalului Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” precum și celelalte prevederi legale ce reglementează etica și integritatea în instituțiile publice în rândul salariaților (pe baza de tabel semnat de luare la cunoștință de către toți angajații);

- acordă consultanță și asistență personalului Orchestrei, cu privire la respectarea normelor de conduită;
- constituie o mapă profesională care să conțină toate reglementările legale actualizate privind etica și integritatea în instituțiile publice pe care să o pună la dispoziție ori de câte ori este solicitată de un salariat pentru consultare;
- concepe și implementează un sistem de monitorizare a respectării normelor de conduită în instituție;
- raportează periodic conducerii instituției stadiul implementării prevederilor legale privind etica și integritatea în instituție;
- instruește și evaluează personalul în materie de incompatibilități și conflicte de interes.

Art.4. Până la data de 30.06.2021 referentul de specialitate resurse umane va revizui fișa postului a angajatului desemnat prin prezenta, în sensul includerii și a atribuțiilor noi.

Prezenta decizie devine obligatorie după aducerea la cunoștința persoanelor interesate; compartimentul financiar contabil administrativ va înmâna sub semnătură persoanei desemnate un exemplar din prezenta decizie.

Art.5. Prezenta decizie va fi dusă la îndeplinire de compartimentele de specialitate ale instituției și va fi urmărită de managerul instituției.

Manager,

DOBOȘI DAN



Am înalta cunoștință:

(numele, semnatura)

COD DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE
APLICABIL PERSONALULUI CONTRACTUAL
DIN CADRUL
ORCHESTREI POPULARE „RAPSOZII BOTOȘANILOR”
Nr. 654/8.06.2021

ORCHESTRA POPULARĂ
„RAPSOZII BOTOȘANILOR”
Tel. 0231 – 511002; Str. Unirii, nr. 10, cod poștal – 710233; Botoșani – România
e-mail: rapsoziibotosaniilor@yahoo.com; web site www.rapsoziibotosaniilor.ro

CUPRINS

PREAMBUL	
DISPOZIȚII GENERALE	
REFERINȚE NORMATIVE	
CAPITOLUL I. Domeniul de aplicare și principii generale	
CAPITOLUL II. Norme generale de conduită profesională a personalului Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor”	
CAPITOLUL III. Conflictul de interese privind personalul contractual	
CAPITOLUL IV. Situațiile de incompatibilitate privind personalul contractual	
CAPITOLUL V. Reguli de comportament și conduită în acordarea serviciilor publice	
CAPITOLUL VI. Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor”	
CAPITOLUL VII. Dispoziții finale	

PREAMBUL

Orchestra Populară „Rapsozii Botoșanilor”, în vederea dezvoltării unui sistem de control intern managerial cât mai performant, încearcă să implementeze principiile generale de bună practică acceptate pe plan internațional și în Uniunea Europeană.

Standardele de control intern managerial definesc un minimum de reguli de management pe care instituția trebuie să le urmeze având ca obiectiv crearea unui model de control intern managerial uniform și coerent. De asemenea, standardele constituie un sistem de referință în raport cu care poate fi evaluat sistemul de control intern managerial în cadrul instituției și pot fi identificate direcțiile de schimbare în vederea optimizării sistemului. Unul din cele 5 elemente cheie ale controlului intern/managerial îl reprezintă *mediul de control* ce grupează în 6 standarde problemele legate de organizare, managementul resurselor umane, etică, deontologie și integritate.

În desfășurarea activității salariații salariații Orchestrai Populară „Rapsozii Botoșanilor” au obligația să cunoască și să respecte o serie de norme ce reglementează comportamentul în cadrul serviciului sau relațiile din afara serviciului, cât și în ceea ce privește prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

Conducerea Orchestrai Populară „Rapsozii Botoșanilor” îi revin următoarele obligații:

- elaborarea reglementărilor privind etica și integritatea aplicabile personalului angajat;
- codul de etică și integritate aplicabil personalului Orchestrai Populară „Rapsozii Botoșanilor”;
- aducerea la cunoștința salariaților a acestor reglementări;
- consiliere etică;
- monitorizarea respectării reglementărilor privind etica și integritatea în instituție;
- actualizarea permanentă a reglementărilor privind etica și integritatea în instituție în funcție de modificările legislative ce pot surveni;
- crearea unei culturi organizaționale pozitive și stimularea atitudinii pro-active a angajaților.

Personalul Orchestrei Populare „Kaposzai Botoşanilor” are obligaţia de a cunoaşte şi de a respecta aceste reglementări (codul etic, ROF, ROI, legislaţia specifică) şi de a aduce propuneri de îmbunătăţire a acestora.

REFERINTE NORMATIVE

La elaborarea prezentului Cod de etică şi integritate s-au avut în vedere prevederile următoarelor acte normative:

- OUG 57/2019 privind Codul Administrativ;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare (Legea nr. 59/2019);
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea şi sancţionarea faptelor de corupţie, cu modificările şi completările ulterioare;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate, precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziţie publică;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acţiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcţiei;
- Legea nr. 571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 544/2001 privind accesul la informaţiile de interes public;
- O.U.G. nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea şi sancţionarea neregulilor apărute în obţinerea şi utilizarea fondurilor europene şi/sau a fondurilor publice naţionale aferente acestora;
- Ordonanţa Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern şi controlul financiar preventiv, republicată;
- Ordinul M.F.P. nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv, cu modificările ulterioare.

CERINȚE GENERALE

Managerul și salariații trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară.

Integritatea reprezintă: caracter integru, sentiment al demnității, dreptății și conștiințiozității, care servește drept călăuză în conduita omului, onestitate, cinstire, probitate.

Managerul, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților.

Valorile etice fac parte din cultura instituției și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele. Separat de acesta, Orchestra Populară „Rapsodii Botoșanilor” are un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice a tuturor salariaților. Codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă. Există și cazuri în care legea prevede incompatibilități pentru ocuparea unor funcții publice.

Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

- valorificarea transparenței și probității în activitate;
- valorificarea competenței profesionale;
- inițiativa prin exemplu;
- conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile instituției;
- respectarea confidențialității informațiilor;
- tratamentul echitabil și respectarea indivizilor;
- relațiile loiale cu colaboratorii;
- caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;
- modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

Conducerea instituției adoptă o politică de toleranță zero față de corupție și fraudă, politică pe care are obligația să o aplice continuu și neabătut.

Salariații manifestă acel comportament și dezvoltă acele acțiuni percepute ca etice în entitatea publică. Atribuțiile funcției deținute de către salariații instituției nu vor fi folosite în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

Managerul și salariații au o abordare pozitivă față de controlul financiar, a cărui funcționare o sprijină.

Pentru ca salariații să aibă cunoștințe de prevederile actelor normative enumerate și a cerințelor generale pentru acestea vor fi prelucrate de către consiliul de etică din cadrul Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” pe bază de semnătură. Totodată consiliul de etică va avea o mapă profesională care să conțină actele normative, actualizate, care reglementează acest domeniu și care va fi pusă la dispoziție ori de câte ori este solicitată de către un salariat. Conducerea instituției va sprijini logistic consiliul de etică în îndeplinirea atribuțiilor pe această linie.

La nivelul Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” pentru a se promova valorile menționate operează Regulamentul de Ordine Interioară și Regulamentul de Organizare și Funcționare aprobat prin hotărâre de Consiliul Județean Botoșani.

Managerul și salariații au obligația să respecte prevederile legale și cele interne pentru a asigura o bună desfășurare a activității.

Pentru a putea acționa în conformitate cu cele propuse, salariații vor fi sprijiniți și orice situație în care apare o dilemă sau incertitudine în materie de conduită adecvată se va trata pe calea dialogului. Salariații sunt liberi să comunice preocupările lor în materie de etică. Șeful serviciului trebuie să creeze un mediu adecvat acestui tip de comunicare.

Conducerea trebuie să supravegheze comportamentul efectiv al salariaților din subordine, referitor la standardul de etică și integritate, și să trateze în mod adecvat orice abatere de la codul de conduită.

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

- (1) Codul de conduită etică și integritate al Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” reglementează normele de conduită profesională și de integritate ale personalului contractual din cadrul instituției.
- (2) Codul de conduită etică și integritate al Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu cetățenii beneficiari ai serviciilor publice precum și cu partenerii în vederea creșterii încrederii acestora în instituție.
- (3) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul din cadrul Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor”.

Art. 2. Definiții

În înțelesul prezentului *Cod de etică și integritate*, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- *personal contractual* (angajat contractual) - persoana angajată într-o funcție în cadrul Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” în condițiile Legii nr. 53/2003-Codul muncii și OG nr. 21/2007 cu modificările ulterioare;
- *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;
- *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, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economiei resurselor;
- *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 angajat prin folosirea exercitării atribuțiilor funcției;
- *conflict de interese* - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului 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 deținute;
- *incompatibilitate* - deținerea/exercitarea unei funcții/calități publice simultan cu deținerea/exercitarea unei alte funcții/calități din domeniul public sau privat, al căror cumul este interzis de lege;
- *pantouflage* - set de interdicții după încheierea angajării în cadrul instituțiilor publice, prin care se asigură că: anunțite în prealabil în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv; exercitarea autorității de către un funcționar public nu este influențată de căștigul personal, inclusiv prin speranța sau așteptarea unei angajări viitoare și că accesul și contactele actualilor precum și ale foștilor funcționari publici nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale funcționarilor sau ale altora;

- *informație de interes public* - orice informație neclasificată care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul ei;
- *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- *consilierul de etică* - angajatul desemnat să desfășoare atribuțiile stabilite în condițiile legii pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită.

Art. 3. Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public, o mai bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocratiei și a faptelor de corupție din instituție, 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 al personalului angajat;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor”.

Art. 4. Principii generale

Principiile care guvernează conduită profesională a personalului Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” sunt următoarele:

- a) *supremația Constituției și a legii* – principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite funcții în cadrul Orchestrei, au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) *prioritatea interesului public* - principiu conform căruia personalul instituției are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- c) *asigurarea egalității de tratament al cetățenilor* în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul orchestrei are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

d) *profesionalismul* - principiu conform căruia personalul instituției are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiințiozitate; e) *imparțialitatea și nediscriminarea* - principiu conform căruia angajații instituției sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

f) *integritatea morală* - principiu conform căruia personalului Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

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

h) *cinstea și corectitudinea* - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul instituției trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

i) *deschiderea și transparența* - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor,

j) *responsabilitatea și răspunderea* - principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

CAP. II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A PERSONALULUI ORCHESTREI POPULARE „RAPSOZII BOTOȘANILOR”

Art. 5. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Personalul angajat 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 instituției publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției 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 Orchestrei.

Art. 6. Respectarea Constituției și a legilor

(1) Angajații Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” au obligația ca, prin actele și faptele lor, să promoveze suprematia legii, 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 Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor” trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercitării unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Art. 7. Loialitatea față de Orchestra Populară „Răpsozii Botoșanilor”

(1) Personalul are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul 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 Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor”.

(2) Angajaților le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Orchestrei Populare „Răpsozii Botoșanilor”, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Orchestra Populară „Răpsozii Botoșanilor” are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

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

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor angajați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

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

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

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

Art. 8. Libertatea opiniilor

- (1) Personalul din cadrul Orchestrei are dreptul la libera exprimare, în condițiile legii.
- (2) În exercitarea dreptului la libera exprimare, personalul Orchestrei are obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.
- (3) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției.
- (4) În activitatea lor angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.
- (5) În exprimarea opiniilor, personalul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 9. Activitatea publică

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de managerul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”, în condițiile legii, prin decizie scrisă.
- (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 Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor”.

Art. 10. Activitatea politică

- În exercitarea funcției deținute, personalul Orchestrei Populare „Rapsozii Botoșanilor” 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 se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;

d) să arșeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte înscrisionate cu sigla sau denumirea
partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art. 11. Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul angajat 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.

Art. 12. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În cadrul relațiilor dintre angajații Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” precum și în
relația acestora cu beneficiarii serviciilor publice, aceștia sunt obligați să aibă un comportament
bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, amabilitate, integritate morală și profesională.

(2) Personalul Orchestrei are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității
persoanelor din cadrul Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” precum și persoanelor cu care
intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
b) dezvăluirea aspectelor 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 orchestrei 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.

Art. 13. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul angajat care reprezintă Orchestra Populară „Rapsodii Botoșanilor” în cadrul unor
turnee peste hotare, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are 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 în afara țării, personalul angajat este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art. 14. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” le este interzis să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 15. Participarea la procesul de luare a deciziilor

- (1) În procesul de luare a deciziilor angajații Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.
- (2) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către conducere, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 16. Obiectivitate în evaluare

- (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 din subordine.
- (2) Personalul 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.
- (3) Personalul de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 4, cu excepțiile prevăzute de lege.

Art. 17. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

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

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, 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) Angajaților le este interzis să folosească poziția pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției, pentru a interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia.

(4) 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, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 18. Utilizarea resurselor publice

(1) Personalul Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul Orchestrei are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul Orchestrei trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficiență a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalul Orchestrei care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.

(5) La încetarea raportului de muncă al angajaților Orchestrei, aceștia au obligația de a returna tot ceea ce aparține de drept instituției, și în primul rând documentele care reprezintă informații confidențiale sau drept de proprietate intelectuală a instituției (inclusive în format electronic).

Art. 19. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

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

a) când a luat cunoștință, 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 unităților administrative-teritoriale.

(3) Angajaților Orchestrei le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile

proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrative-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (1) - (3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

CAP. III. CONFLICTUL DE INTERESE PRIVIND PERSONALUL CONTRACTUAL

Art. 20. Prin *conflict de interese* se înțelege orice situație în care personalul Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor” are, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin conform Constituției și a altor acte normative.

Art. 21. Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor publice sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremăția interesului public.

Art. 22. Gestionarea conflictului de interese

(1) Personalul contractual se află în conflict de interese dacă se află într-una din următoarele situații:

- 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;
- participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu personal contractual care are calitatea de soț sau rudă de gradul I;

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

(2) În cazul existenței unui conflict de interese, personalul contractual din cadrul Orchestrei este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l 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 funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință.

(3) În cazurile prevăzute la alin. 1, managerul instituției, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct personalul contractual în cauză, va desemna alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

(4) Încălcarea dispozițiilor alin. 2 poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Art. 23. Condiții susceptibile de a genera conflicte de interese

Situațiile care ar putea determina apariția unui conflict de interese sunt potențial generatoare de conflict de interese, precum următoarele:

- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/oferte a persoanelor care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unui dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși ori a persoanelor care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unui dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;
- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/oferte a unei persoane care este soț/soție, rudă sau afin, până la gradul al doilea inclusiv, cu persoane care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unui dintre ofertanți/candidați, terți susținători ori subcontractanți propuși;
- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/oferte a unei persoane despre care se constată sau cu privire la care există indicii rezonabile/informații concrete că poate avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;
- situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător are drept membri în cadrul consiliului de administrație/organului

- de conducere sau de supervizare și/sau are acționari ori asociați semnificativi persoane comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;
- situația în care ofertantul/candidatul a nominalizat printre principalele persoane desemnate pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire.

ART. 24. Exemple practice de conduite susceptibile de a genera conflicte de interes

În literatura de specialitate se face distincție între conflictul de interes potențial, conflictul de interes aparent și conflictul de interes real.

- *Conflictul de interes potențial* poate surveni atunci când persoana cu funcție de decizie are interese personale de natură să producă un conflict de interes dacă ar trebui luată o decizie publică. De exemplu, X este responsabil de achiziții publice în cadrul instituției, iar fratele acestuia, Y, are o firmă de TIC.
- *Conflictul de interes aparent* poate surveni atunci când interesele unei persoane cu funcție de decizie ar putea influența în mod necorespunzător îndeplinirea sarcinilor, dar în realitate nu este așa. De exemplu, managerul autorității contractante și administratorul unui operator economic participant la procedură au același nume de familie.
- *Conflictul de interes real* poate fi actual sau consumat:

- *conflictul de interes actual* survine în situația în care persoanele cu funcții de conducere sunt puse în situația de a lua o decizie care le-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat. În această situație, conflictul de interes este real și presupune o anumită reacție din partea conducerii instituției, ce este pusă în situația de a lua o decizie care să o avantajeze indirect.

- *conflictul de interes consumat* survine în situația în care persoanele cu funcții de conducere participă la luarea unei decizii, cu privire la care are un interes personal, încălcând astfel prevederile legale. De exemplu, X, în calitate de persoană cu funcție de conducere a semnat un contract de achiziție publică cu o firmă al cărei administrator este fratele acesteia.

CAP IV. SITUAȚIILE DE INCOMPATIBILITATE PRIVIND PERSONALUL

CONTRACTUAL

Potrivit art. 551 alin. (3): *Alte drepturi și obligații specifice personalului contractual, dispozițiile referitoare la situațiile de incompatibilitate privind funcționarii publici, se aplică în mod corespunzător și personalului contractual, astfel:*

Art. 25. Incompatibilitatea

(1) Personalul contractual din cadrul Orchestrei are obligația de a respecta întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită. Pentru aceasta, trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(2) Calitatea de angajat în cadrul Orchestrei este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.

(3) La momentul angajării, la încetarea raportului de muncă, precum și în alte situații prevăzute de lege, angajații Orchestrei sunt obligați să prezinte, în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

Art. 26. Personalul contractual nu poate deține alte funcții și nu poate desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, astfel:

- a) în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepția cazului în care personalul contractual este suspendat din funcția publică, în condițiile legii, pe durata numirii sale;
- c) în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

ART. 27. Starea de incompatibilitate nu se aplică pentru personalul contractual care:

- este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activitățile desfășurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condițiile rezultate din actele normative în vigoare;
- este desemnat printr-un act administrativ, emis în condițiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorității ori instituției publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;
- exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituție publică, în condițiile expres prevăzute de actele normative în vigoare.

Art. 28. Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care personalul contractual sunt soți sau rude de gradul I.

Art. 29. Consilierul de etică

(1) Nu poate fi desemnat *consilier de etică* personalul contractual care se află în una din următoarele situații de incompatibilitate:

- este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu conducătorul instituției publice sau cu înlocuitorul de drept al acestuia;
- are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele sus-menționate;
- este membru sau secretar în comisia de disciplină constituită în cadrul autorității sau instituției publice.

(2) În cazul în care situațiile de incompatibilitate prevăzute la alin. (1) intervin ulterior dobândirii în condiții legale a calității de consilier de etică, statutul de consilier de etică încetează în condițiile prezentului cod.

Art. 30. Persoană desemnată să exercite CFP

(1) Persoana desemnată să exercite *activitatea de control financiar preventiv* (CFP) are obligația să respecte regimul juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese prevăzute pentru personalul contractual.

(2) Persoana desemnată se exercite activitatea de CFP nu poate verifica proiectele de angajamente legale și ordonanțări de plată privind achiziții publice sau parteneriat public-private, dacă a făcut parte din comisia de evaluare a ofertelor pentru atribuirea contractului de achiziție publică, achiziție sectorială, concesiune de lucrări ori servicii sau de parteneriat public-privat.

(3) Persoana desemnată să exercite activitatea de CFP are obligația de a informa de îndată, în scris, pe conducătorul entității publice, în cazul în care se găsește în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) și (2), urmând să se abțină de la orice activitate legată de controlul financiar preventiv propriu, până la desemnarea de către conducător a unei alte persoane care să îndeplinească atribuțiile respective sau remedierea, în alt mod, a situației apărute.

Conducătorul este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a controlului financiar preventiv propriu și pentru ieșirea din situația de incompatibilitate și/sau de conflict de interese a persoanelor respective.

de control financiar preventiv propriu răspund disciplinar, administrativ, civil ori penal, potrivit legii, în raport de culpa lor, pentru nerespectarea prevederilor prezentului articol.

Art. 31. Personalul contractual poate exercita funcții sau activități în domeniul didactic sau al cercetării științifice, al creației literar-artistice; poate exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca personal contractual, conform fișei postului.

CAP. V. REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUTĂ ÎN ACORDAREA SERVICIILOR PUBLICE

Art. 32. Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se desfășoară activitatea instituției impune respectarea unor norme de comportament și condută în scopurile următoare:

- de a ghida angajatul, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari împotriva incompetenței și a neprofesionalismului;

- de a reglementa comportamentul angajaților precum și relațiile acestora cu cetățenii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile;
- de a asigura supervizare și consultanță personalului instituției în vederea evaluării activității acestora.

Art. 33. Reguli de comportament și conduită în relația angajat-beneficiar

Informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă: angajații trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbașul profesional trebuie să fie clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a beneficiarului, informarea trebuie să răspundă nevoilor beneficiarilor.

Art. 34. Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg:

1. Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă; toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

2. Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

3. Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct netendențios.

4. Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.

5. Între colegi în desfășurarea activității trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional, evitându-se comportamentele concurențiale, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calitatilor și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

6. În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

(1) Ministerul Administrației și Internelor coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită, exercitând următoarele atribuții:

a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul autorităților și instituțiilor publice a prevederilor prezentului cod de conduită;

b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;

c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;

ART. 37. Atribuții MAI

CAP. VI. COORDONAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE CONDUCEREA PROFESIONALĂ PENTRU PERSONALUL ORCHESTREI POPULARE „RAPSOZII BOTOȘANILOR”

3. Angajatul este obligat la apărarea prestigiului orchestrei, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut la respectarea întocmai a normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a instituției, pentru asigurarea transparenței activității și creșterii credibilității acesteia.

2. În reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor instituției.

1. Relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor presupune respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz procedând la soluționarea pe cale amiabilă.

Art. 36. În relația angajat – reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile:

a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limba ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui angajat;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea instituției;

c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;

d) formularea în fața terților a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a finului morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;

Art. 35. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;
e) colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop promovarea și apărarea intereselor legitime ale cetățenilor în relația cu personalul din administrația publică.
(2) Prin activitatea sa, Ministerul Administrației și Internelor nu poate influența derularea procedurii disciplinare din cadrul instituțiilor publice, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

Art. 38. Sesizarea

(1) Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control pot fi sesizate de orice persoană cu privire la:
a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații Orchestrei Populare "Rapsodii Botoșanilor";
b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului orchestrei pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.
(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul Orchestrei Populare "Rapsodii Botoșanilor".
(3) Angajații orchestrei nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

Art. 39. Soluționarea sesizării

(1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe și Autoritatea Națională de Control vor formula recomandări către instituție cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
(2) Recomandările Ministerului Administrației și Internelor, Ministerului Afacerilor Externe și Autorității Naționale de Control vor fi comunicate:
a) angajatului sau persoanei care a formulat sesizarea;
b) angajatului care face obiectul sesizării;
c) conducătorului instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.



Prezentul cod de etică intră în vigoare la data de 22 iunie 2021.
Prevederile prezentului cod.

Pentru informarea cetățenilor Orchestra Populăra „Rapsodii Botoșanilor” are obligația de a asigura publicitatea și de a afișa codul de conduită la sediul din strada Unirii, nr 10, Botoșani, într-un loc vizibil iar salariații vor semna tabelul care atestă faptul că au luat la cunoștința de

Art. 41. Asigurarea publicității

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

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

(2) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului Orchestrei Populare „Rapsodii Botoșanilor”, în condițiile legii.

Art. 40. Răspunderea disciplinară

CAP. VII. DISPOZIȚII FINALE

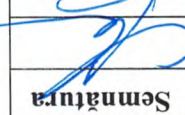
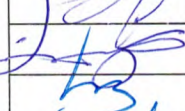
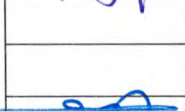
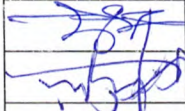
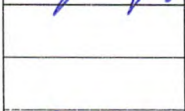
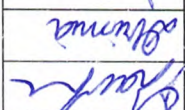
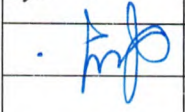
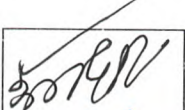
(4) În cazul în care în situația sesizată este implicat conducătorul instituției publice recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită va fi transmisă și Consiliului Județean Botoșani.

(3) În termen de 30 de zile lucrătoare de la data soluționării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a comunica autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, conform prevederilor art. 20, modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.

de luare la cunoștință a prevederilor Codului de etică și a regulilor de conduită pentru personalul contractual din cadrul Orchestrei Populare „Război Botoșanilor” și a persoanei desemnate pentru exercitarea atribuțiilor de consilier de etică (IACOB PETRONELA - solist vocal)

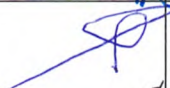
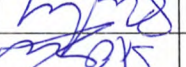
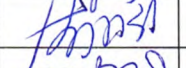
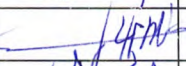
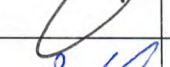
Număr de înregistrare: 724/18.06.2021

TABEL NOMINAL

Nr. Crt.	Numele și prenumele	Funcția	Semnătura
1	ANISIE MIRELA GABRIELA	CONTABIL ȘEF	
2	ARSINE LENUȚA	SOLIST VOCAL	
3	AXINIA IOAN DRAGOȘ	ARTIST INSTRUMENTIST	
4	BALUS SABIN	ARTIST INSTRUMENTIST	
5	BÎRLEAN IULIAN	ȘOFER	
6	BULIGA MIHAI	REFERENT	
7	BUTUC CĂTĂLIN	ARTIST INSTRUMENTIST	
8	CHIRILOV VIOREL	ARTIST INSTRUMENTIST	
9	CIOBANU FLORIN DUMITRU	ARTIST INSTRUMENTIST	
10	COBĂLA IOAN	DIRIJOR	
11	CRÎȘMĂREANU DOREL	SOLIST INSTRUMENTIST	
12	DOBOȘI DAN	MANAGER	
13	HALIC IOAN-MARIUS	SOLIST INSTRUMENTIST	
14	HRITCU MARIUS ADRIAN	ARTIST INSTRUMENTIST	
15	IACOB PETRONELA	SOLIST VOCAL	
16	IRIMIA DIANA MADĂLINA	REFERENT	
17	MARIN ALEXANDRU	SOLIST INSTRUMENTIST	
18	MARTINAȘ MARIUS	MAESTRU SUNET	
19	MIHALACHE DAN	MANIPULANT DECOR	
20	MURARU FLORIN	SECRETAR MUZICAL	
21	OLOIERU ION	SOLIST INSTRUMENTIST/DIRIJOR	



DAN DOBOȘI
MANAGER

22.	OSTAVCIUC GHEORGHE	SOLIST INSTRUMENTIST	
23.	PĂVĂLICEANU CRISTIAN	ARTIST INSTRUMENTIST	
24.	PETRESCU CONSTANTIN	SOLIST VOCAL	
25.	PÎNZARIU ANDREI LUIGI	SOLIST INSTRUMENTIST	
26.	POTOROACĂ BEATRICE	SOLIST VOCAL	
27.	POTOROACĂ CIPRIAN	CONCERT MAISTRU	
28.	ROȘU ANA MARIA	INGRIJITOR	
29.	SCRIPCARIU IONUȚ	SOLIST INSTRUMENTIST	
30.	SÎRBU GEORGE MĂDĂLIN	SOLIST INSTRUMENTIST	
31.	SMADICI VICTOR	MUNCITOR	
32.	ȘTEFAN ANTON MITICĂ	SOLIST INSTRUMENTIST	
33.	TOMOIOAGĂ-CĂLIN ELENA	SOLIST VOCAL	
34.	ȚUCULEANU AUREL	ARTIST INSTRUMENTIST	
	BENONE		