

## **COD DE CONDUITA A PERSONALULUI CONTRACTUAL**

### **COD DE ETICA SI DEONTOLOGIE**

#### **Capitolul I - Introducere**

##### **Art. 1. - Domeniul de aplicare**

Codul de conduita a personalului din Compania de Apa Aries reglementeaza normele de conduita profesionala a personalului contractual.

##### **Art. 2. - Obiective**

Obiectivele prezentului cod de conduita urmaresc sa asigure cresterea calitatii serviciului public, o buna administrare in realizarea interesului public, precum si eliminarea birocratiei si a faptelor de coruptie din companie, prin:

- a) reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale si profesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului companiei si al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesionala la care este indreptat sa se astepte din partea personalului contractual in exercitarea functiei;
- c) crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre cetateni si personalul contractual din companie.

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

Principiile care guverneaza conduita profesionala a personalului contractual sunt urmatoarele:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de a considera interesul public mai presus decat interesul personal, in exercitarea atributiilor functiei;
- b) asigurarea egalitatii de tratament al cetatenilor in fata companiei principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de a aplica acelasi regim juridic in situatii identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform caruia personalul contractual are obligatia de a indeplini atributiile de serviciu cu responsabilitate, competenta, eficienta, corectitudine si constiinciozitate;
- d) imparcialitatea si nediscriminarea - principiu conform caruia angajatii contractuali sunt obligati sa aiba o atitudine obiectiva, neutra fata de orice interes politic, economic, religios sau de alta natura, in exercitarea atributiilor functiei;
- e) integritatea morala - principiu conform caruia personalului contractual ii este interzis sa solicite sau sa accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- f) libertatea gandirii si a exprimarii - principiu conform caruia personalul contractual poate sa-si exprime si sa-si fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept si a bunelor moravuri;
- g) cinstea si corectitudinea - principiu conform caruia, in exercitarea functiei si in indeplinirea atributiilor

de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de buna-credință și să actioneze pentru indeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfasurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor lor pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

#### **Art. 4. - Termeni**

In intelestul prezentui cod, expresiile si termenii de mai jos au urmatoarele semnificatii:

- a) personal contractual ori angajat contractual - persoana angajata in Compania de Apa Aries;
- b) functie - ansamblul atribuțiilor si responsabilităților stabilite de Compania de Apa Aries, in temeiul legii, in fisa postului;
- c) **interes public - acel interes care implica garantarea si respectarea de catre companie a drepturilor, libertatilor si intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constitutie, legislatia interna si tratatele internationale la care Romania este parte, precum si indeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficientei, eficacitatii si economicitatii cheltuirii resurselor;**
- d) interes personal - orice avantaj material sau de alta natura, urmarit ori obtinut, in mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru altii, de catre personalul contractual prin folosirea reputatiei, influentei, facilitatilor, relatiilor, informatiilor la care are acces, ca urmare a exercitarii atribuțiilor functiei;
- e) conflict de interese - acea situatie sau imprejurare in care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel incat afecteaza sau ar putea afecta independenta si imparțialitatea sa in luarea deciziilor ori indeplinirea la timp si cu obiectivitate a indatoririlor care ii revin in exercitarea functiei detinute;
- f) informatie de interes public - orice informatie care priveste activitatile sau care rezulta din activitatile companiei, indiferent de suportul ei;
- g) informatie cu privire la date personale - orice informatie privind o persoana identificata sau identificabila.

### **Capitolul II - Norme generale de conduită profesională a personalului contractual**

#### **Art. 5. - Asigurarea unui serviciu de calitate**

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor companiei, în limitele atribuțiilor stabilite prin fisa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a castiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea companiei.

#### **Art. 6. - Respectarea Constituției și a legilor**

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

(2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozitiilor legale privind restrangerea exercitiului unor drepturi, datorata naturii functiilor detinute.

### **Art. 7. - Loialitatea fata de companie**

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

(2) Angajatilor contractuali le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea companiei în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri în legătura cu litigiile aflate în curs de解决 si în care compania în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitati în acest sens;
- c) să dezvaluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevazute de lege;
- d) să dezvaluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvaluire este de natură să atraga avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile companiei ori ale unor angajați contractuali, 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 alta natură impotriva companiei în care își desfășoară activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după închiderea raportului de munca, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozitiile din legi speciale nu prevad alte termene.

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

### **Art. 8. - Libertatea opiniilor**

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajatii contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției detinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor companiei în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea lor angajatii contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente personale.

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

### **Art. 9. - Activitatea publică**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masa se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de directorul general al companiei, în condițiile legii.

(2) Angajatii contractuali desemnati să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredintat de directorul general al companiei în care își desfășoară activitatea.

(3) In cazul in care nu sunt desemnati in acest sens, angajatii contractuali pot participa la activitati sau dezbateri publice, avand obligatia de a face cunoscut faptul ca opinia exprimata nu reprezinta punctul de vedere oficial al companiei in cadrul careia isi desfasoara activitatea.

### Art. 10. - Activitatea politica

In exercitarea functiei detinute, personalului contractual ii este interzis:

- sa participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- sa furnizeze sprijin logistic candidatilor la functii de demnitate publica;
- sa colaboreze, atat in cadrul relatiilor de serviciu, cat si in afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donatii ori sponsorizari partidelor politice;
- sa afiseze in cadrul companiei insemne ori obiecte inscriptionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidatilor acestora.

### Art. 11. - Folosirea imaginii proprii

In considerarea functiei pe care o detine, personalul contractual are obligatia de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii in actiuni publicitare pentru promovarea unei activitati comerciale, precum si in scopuri electorale.

### Art. 12. - Cadrul relatiilor in exercitarea atributiilor functiei

(1) In relatiile cu personalul contractual din cadrul companiei in care isi desfasoara activitatea, precum si cu persoanele fizice sau juridice, angajatii contractuali sunt obligati sa aiba un comportament bazat pe respect, buna-credinta, corectitudine si amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligatia de a nu aduce atingere onoarei, reputatiei si demnitatii persoanelor din cadrul companiei in care isi desfasoara activitatea, precum si ale persoanelor cu care intra in legatura in exercitarea functiei, prin:

- intrebuintarea unor expresii jignitoare;
- dezvaluirea aspectelor vietii private;
- formularea unor sesizari sau plangeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie sa adopte o atitudine imparitala si justificata pentru rezolvarea clara si eficienta a problemelor cetatenilor. Personalul contractual are obligatia sa respecte principiul egalitatii cetatenilor in fata legii si a autoritatii publice, prin:

- promovarea unor solutii coerente, conform principiului tratamentului nediferentiat, raportate la aceeasi categorie de situatii de fapt;
- eliminarea oricarei forme de discriminare bazate pe aspecte privind nationalitatea, convingerile religioase si politice, starea materiala, sanatatea, varsta, sexul sau alte aspecte.

### Art. 13. - Conduita in cadrul relatiilor internationale

(1) Personalul contractual care reprezinta compania in cadrul unor organizatii internationale, institutii de invatamant, conferinte, seminarii si alte activitati cu caracter international are obligatia sa promoveze o imagine favorabila tarii si companiei pe care o reprezinta.

(2) **In relatiile cu reprezentantii altor state**, angajatii contractuali au obligatia de a nu exprima opinii personale privind aspecte nationale sau dispute internationale.

(3) In deplasarile in afara tarii, personalul contractual este obligat sa aiba o conduită corespunzătoare regulilor de protocol si sa respecte legile si obiceiurile tarii gazda.

## **Art. 14. - Interdictia privind acceptarea cadourilor, serviciilor si avantajelor**

Angajatii contractuali nu trebuie sa solicite ori sa accepte cadouri, servicii, favoruri, invitati sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, parintilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relatii de afaceri sau de natura politica, care le pot influenta imparitalitatea in exercitarea functiilor publice detinute ori pot constitui o recompensa in raport cu aceste functii.

## **Art. 15. - Participarea la procesul de luare a deciziilor**

(1) In procesul de luare a deciziilor angajatii contractuali au obligatia sa actioneze conform prevederilor legale si sa isi exerce capacitatea de apreciere in mod fundamentat si imparcial.

(2) Angajatii contractuali au obligatia de a nu promite luarea unei decizii de catre companie, de catre alti angajati, precum si indeplinirea atributiilor in mod privilegiat.

## **Art. 16. - Obiectivitate in evaluare**

(1) In exercitarea atributiilor specifice functiilor de conducere, angajatii contractuali au obligatia sa asigure egalitatea de sanse si tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligatia sa examineze si sa aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competentei profesionale pentru personalul din subordine, atunci cand propune ori aproba avansari, promovari, transferuri, numiri sau eliberari din functii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzand orice forma de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual de conducere are obligatia de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea in functiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevazute la art. 3.

## **Art. 17. - Folosirea abuziva a atributiilor functiei detinute**

(1) Personalul contractual are obligatia de a nu folosi atributiile functiei detinute in alte scopuri decat cele prevazute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori actiuni de control, personalul contractual nu poate urmari obtinerea de foloase sau avantaje in interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajatii contractuali au obligatia de a nu interveni sau influenta vreo ancheta de orice natura, din cadrul institutiei sau din afara acesta, in considerarea functiei pe care o detin.

(4) Angajatii contractuali au obligatia de a nu impune altor angajati contractuali sau functionari publici sa se inscrie in organizatii sau asociatii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitandu-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

## **Art. 18. - Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul contractual este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii companiei, sa evite producerea

oricui prejudiciu, actionand in orice situatie ca un bun proprietar.  
 (2) Personalul contractual are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand companiei numai pentru desfasurarea activitatilor aferente functiei detinute.  
 (3) Personalul contractual trebuie sa propuna si sa asigure, potrivit atributiilor care ii revin, folosirea utila si eficienta a banilor publici, in conformitate cu prevederile legale.  
 (4) Personalului contractual care desfasoara activitati publicistice in interes personal sau activitati didactice ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica companiei pentru realizarea acestora.

### **Art. 19. - Limitarea participarii la achizitii, concesionari sau inchirieri**

(1) Orice angajat contractual poate achizitiona un bun aflat in proprietatea companiei, supus vanzarii in conditiile legii, cu exceptia urmatoarelor cazuri:

- a) cand a luat cunostinta, in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza sa fie vandute;
- b) cand a participat, in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea vanzarii bunului respectiv;
- c) cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la care persoanele interesate de cumpararea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozitiile alin. (1) se aplica in mod corespunzator si in cazul concesionarii sau inchirierii unui bun aflat in proprietatea companiei.

(3) Angajatilor contractuali le este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate a companiei, supuse operatiunilor de vanzare, concesionare sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplica in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

## **Capitolul III - Coordonarea si controlul aplicarii normelor de conduită profesională pentru personalul contractual**

### **Art. 20. - Rolul Ministerului Administratiei si Internelor, Ministerului Afacerilor Externe si Autoritatii Nationale de Control**

(1) Ministerul Administratiei si Internelor coordoneaza si controleaza aplicarea normelor prevazute de prezentul cod de conduită, exercitand urmatoarele atributii:

- a) urmaresti aplicarea si respectarea in cadrul companiei a prevederilor prezentului cod de conduită;
- b) solutioneaza petitiile si sesizarile primite privind incalcarea prevederilor prezentului cod de conduită sau le transmite spre solutionare organului competent, conform legii;
- c) formuleaza recomandari de solutionare a cazurilor cu care a fost sesizat;
- d) elaboreaza studii si cercetari privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;
- e) colaboreaza cu organizatiile neguvernamentale care au ca scop promovarea si apararea intereselor legitime ale cetatenilor in relatia cu personalul din companie.

(2) Prin activitatea sa Ministerul Administratiei si Internelor nu poate influenta derularea procedurii disciplinare din cadrul companiei, desfasurata in conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificarile ulterioare.

(3) Pentru personalul contractual, diplomatic si auxiliar, din cadrul aparatului intern si extern al Ministerului Afacerilor Externe, acest minister aplica in mod corespunzator prevederile alin. (1) si (2).

(4) Pentru personalul contractual al companiei aplica in mod corespunzator prevederile alin. (1) si (2).

## Art. 21. – Sesizarea

- (1) Ministerul Administratiei si Internelor, Ministerul Afacerilor Externe si Autoritatea Nationala de Control pot fi sesizate de orice persoana cu privire la:
- incalcarea prevederilor prezentului cod de conduita de catre angajatii contractuali;
  - constrangerea sau amenintarea exercitata asupra angajatului contractual pentru a-l determina sa incalce dispozitiile legale in vigoare ori sa le aplice necorespunzator.
- (2) Sesizarea prevazuta la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii, din cadrul **autoritatilor si institutiilor publice**.
- (3) Angajatii contractuali nu pot fi sanctionati sau prejudiciati in nici un fel pentru sesizarea cu buna-credinta a organelor disciplinare competente, in conditiile legii.
- (4) Ministerul Administratiei si Internelor, Ministerul Afacerilor Externe si Autoritatea Nationala de Control vor verifica actele si faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidentialitatii privind identitatea persoanei care a facut sesizarea.
- (5) Sesizarile inaintate Ministerului Administratiei si Internelor, Ministerului Afacerilor Externe si Autoritatii Nationale de Control vor fi centralizate intr-o baza de date la Ministerul Administratiei si Internelor, necesara pentru:
- identificarea cauzelor care determina incalcarea normelor de conduita profesionala;
  - identificarea modalitatilor de preventie a incalcerii normelor de conduita profesionala;
  - adoptarea masurilor privind reducerea si eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

## Art. 22. - Solutionarea sesizarii

- (1) Rezultatele activitatii de centralizare a sesizarilor sau petitiilor se consemneaza intr-un raport pe baza caruia Ministerul Administratiei si Internelor, Ministerul Afacerilor Externe si Autoritatea Nationala de Control vor formula recomandari catre companie respectiva din sectorul bugetar cu privire la modul de corectare a deficientelor constatate.
- (2) Recomandarile Ministerului Administratiei si Internelor, Ministerului Afacerilor Externe si Autoritatii Nationale de Control vor fi comunicate:
- angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
  - angajatului contractual care face obiectul sesizarii;
  - conducatorului companiei in care isi desfasoara activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizarii.
- (3) In termen de 30 de zile lucratoare de la data solutionarii, compania are obligatia de a comunica autoritatilor competente in monitorizarea implementarii si aplicarii prezentului cod de conduita, conform prevederilor art. 20, modul de solutionare a masurilor prevazute in recomandare.
- (4) In cazul in care in situatia sesizata este implicat directorul general al companiei, recomandarea autoritatilor competente in monitorizarea implementarii si aplicarii prezentului cod de conduita va fi transmisa si structurii ierarhic superioare institutiei sau autoritatii publice ori, dupa caz, primului-ministrului.

## Art. 23. - Publicitatea cazurilor sesizate

(1) Raportul anual cu privire la Standardul de conduită a personalului contractual, care se întocmeste de autoritatile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită, se prezintă Guvernului și trebuie să cuprindă și urmatoarele date:

- a) numarul și obiectul sesizărilor privind cazurile de incalcare a normelor de conduită profesională;
- b) categoriile și numarul de angajați contractuali care au incalcăt normele de conduită morală și profesională;
- c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului cod de conduită;
- d) evidențierea cazurilor în care personalului contractual își așteaptă să fie acționate sub presiunea factorului politic;
- e) recomandările propuse;
- f) autoritatile sau instituțiile publice care nu au respectat recomandările.

(2) Autoritatile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului cod de conduită pot să prezinte în raportul anual, în mod detaliat, unele cazuri care prezintă un interes deosebit pentru opinia publică.

(3) Raportul se publică pe pagina de Internet a autoritatilor prevăzute la alin. (1), iar publicarea se anunță prin comunicat difuzat printr-o agenție de presă.

## **Capitolul IV - Raspundere**

### **Art. 24.**

(1) Incalcarea dispozitiilor prezentului cod de conduită atrage raspunderea disciplinara a personalului contractual, în condițiile legii.

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

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

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

**APROBAT**  
**DIRECTOR GENERAL**  
**IONUT BOGDAN BOBIC**