



TRANSPORT
PUBLIC
BUCHARESTI
ILFOV

Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru
Transport Public București – Ilfov

APROBAT

DIRECTOR GENERAL
p.a. Vladimir Adrian GHITULESCU

**Codul de Conduită Etică Profesională al angajaților
Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport
Public București-Ilfov (T.P.B.I.)**

FEBRUARIE 2021

1



CAPITOLUL I – SCOPUL CODULUI DE CONDUITĂ ETICĂ PROFESIONALĂ

Art. 1 - Codul de Conduită Etică Profesională al angajaților din cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.) definește valorile, principiile și normele morale pe care angajații asociației consimt să le respecte și să le aplice în activitatea lor.

Art. 2 - Codul de Conduită Etică Profesională are ca scop crearea unui cadru etic general, necesar desfășurării în bune condiții a activității asociației, astfel încât angajații să-și îndeplinească toate obligațiile cu profesionalism și corectitudine.

Art. 3 - Codul de Conduită Etică Profesională prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim, să le respectăm, în concordanță cu valorile asociației și cu obiectivele acesteia, valori ce vor sta la baza activităților zilnice desfășurate de către toți angajații asociației.

Art. 4 - Prezentul cod conține ca valori fundamentale onestitatea, corectitudinea, grija față de bunurile administrate și respectul reciproc, reglementând buna conduită a tuturor angajaților, fiind un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral în diferite contexte instituționale.

Art. 5 - Codul de Conduită Etică Profesională nu se substituie legilor și reglementărilor aplicabile. Aplicarea prezentului cod nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale cuprinse în alte documente care reglementează activitatea angajaților Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.). Conform Codului de Conduită Etică Profesională, angajații asociației trebuie să respecte prevederile legale, să aibă un comportament onest și integru, să-și asume responsabilitatea, să comunice deschis și întotdeauna să aibă un comportament decent.

Art. 6 - Normele de conduită profesională prevăzute în Codul de Conduită Etică Profesională sunt obligatorii pentru toți angajații din cadrul asociației, inclusiv de către administratorii și censorii asociației, pe perioada mandatului lor.





CAPITOLUL II – OBJECTIVELE CODULUI DE CONDUITĂ ETICĂ PROFESSIONALĂ

Art. 7 - Obiectivele prezentului Cod urmăresc să asigure o bună administrare în realizarea obiectivelor asociației, creșterea eficienței activității, îmbunătățirea organizării, reglementării, exploatareii, monitorizării și gestionării în comun a serviciului public de transport local, precum și eliminarea birocrației și a faptelor de corupție, prin:

- a) stabilirea unui set de principii și norme de conduită etică pentru toți angajații asociației necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare menținerii serviciilor de calitate;
- b) informarea partenerilor și colaboratorilor cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea angajaților asociației;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între angajații asociației și partenerii/colaboratorii, precum și cu alte instituții publice și private în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL III - VALORI FUNDAMENTALE ALE ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ PENTRU TRANSPORT PUBLIC BUCUREȘTI-ILFOV (T.P.B.I.)

Art. 8 - Codul de Conduită Etică Profesională cuprinde valori recunoscute și respectate de către angajații asociației, precum:

8.1 Integritatea

Integritatea, ca valoare asumată de un individ sau o organizație, reprezintă consistența dintre acțiuni, valori, principii și reguli de drept. Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.) prin angajații săi formează un colectiv cu o conduită corectă și onestă, care dă dovadă de consistență între acțiuni, valori, principii și reguli de drept. Integritatea implică de asemenea tranzacții corecte și juste.

8.2 Loialitatea

Angajații sunt devotați asociației, părților interesate, precum și beneficiarilor în vederea îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele asociației.

Angajatilor asociației le este strict interzis, orice gest, faptă sau act, în nume personal în spațiul public sau privat, în timpul programului de lucru sau în afara acestuia, care ar putea prejudicia imaginea sau interesele legale ale angajaților, ale conducerii asociației, ale Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov T.P.B.I. per ansamblu, ale beneficiarilor, ale colaboratorilor sau ale partenerilor de afaceri.



8.3 Responsabilitatea

Angajații asociației își respectă obligațiile și își asumă răspunderea pentru acțiunile întreprinse, în scopul realizării eficiente și în conformitate cu dispozițiile legale a obiectivelor stabilite.

8.4 Obiectivitate

Asociația se caracterizează prin imparțialitate și nu permite ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interes sau alți factori de influență nedoriți care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale a angajaților săi.

Angajații asociației cu funcție de conducere au obligația:

- să examineze și să aplique cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.
- de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii enunțate în prezentul cod.

8.5 Transparență

Asociația se află într-un dialog deschis și constructiv, cu toate părțile interesate, dialog bazat pe respect și profesionalism. Angajații asociației oferă informații complete, transparente, ușor de înțeles și precise, astfel încât partenerii/colaboratorii să poată lua decizii autonome și informate cu privire la interesele implicate.

8.6 Nediscriminare

Asociația nu va avea atitudini discriminatorii față de nimeni și se va baza pe imparțialitate, în acest sens asociația recunoaște și promovează tratamentul egal al persoanelor, inclusiv al angajaților indiferent de sex, religie, orientare sexuală, origine etnică, naționalitate, vârstă, opinie politică sau dizabilități. Diversitatea culturală a asociației este văzută ca un bun de valoare, iar discriminarea unor persoane sau grupuri de persoane nu este tolerată.

8.7 Respect

Angajații asociației vor da dovadă de respect în interacțiunile cu alte persoane în cadrul activităților lor profesionale.



CAPITOLUL IV - PRINCIPIII FUNDAMENTALE ALE ASOCIAȚIEI DE DEZVOLTARE INTERCOMUNITARĂ PENTRU TRANSPORT PUBLIC BUCUREȘTI-ILFOV (T.P.B.I.)

Art. 9 - Principiile fundamentale care trebuie respectate de către angajații asociației în relațiile profesionale cu celelalte părți sunt:

9.1 Principiul legalității – conform căruia, angajații au obligația de a respecta Constituția și legile țării, drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciului public de transport persoane, potrivit legii.

9.2 Principiul bunei administrări – conform căruia asociația este datoare să își desfășoare activitatea pentru realizarea interesului general, în baza responsabilității manageriale și a unui grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor.

9.3 Principiul integrității morale – prin care, în vederea exercitării activității, angajații asociației vor acționa cu cinstă, corectitudine și sinceritate. Astfel, personalul asociației nu solicită și nu acceptă cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute. În cazul în care angajaților asociației le sunt oferite cadouri în timpul exercitării mandatului sau a funcției, aceștia au obligația de a declara. Cadourile care depășesc valoarea de 50 de euro, în cazul obiectelor de birotică, sau 200 de euro, în cazul altor bunuri, vor fi înregistrate într-un registru public special. Nu fac obiectul prezentei reglementări, în condițiile legii nr. 251/2004, medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea primite în timpul exercitării funcției sau a mandatului.

9.4 Respectarea secretului profesional – angajații asociației vor respecta caracterul confidențial al informațiilor primite prin natura atribuțiilor, cu excepția cazurilor în care au obligația legală sau sunt autorizați în mod expres să le transmită. Aceștia nu vor folosi secretul profesional de care au luat la cunoștință pe parcursul exercitării atribuțiilor în beneficiul propriu și nici în beneficiul altor terți.

9.5 Conflictul de interes – reprezintă situația în care se află angajații asociației care au un interes personal, de natură patrimonială sau nepatrimonială, financiară sau de altă natură, care ar putea influența imparțialitatea și obiectivitatea activităților în evaluarea, realizarea și raportarea atribuțiilor care le revin.



De aceea, aceștia au obligația de a se abține de la orice fel de conflict de interes. Persoanele care are un interes material personal într-o problemă nu vor participa direct sau prin reprezentanți la dezbatările asupra problemei în care au un conflict de interes și se vor abține de la a participa sau de a influența decizii privind această situație. În acest sens, angajații sunt obligați să respecte legislația privind conflictul de interes.

9.6 Imparțialitatea, nediscriminarea și independenta – principii conform cărora angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Pentru a putea fi imparțial, angajatul asociației trebuie să fie independent față de factorii de influență (politici, economici, etc.) în timpul și la locul desfășurării activităților.

9.7 Conduita și competența profesională - conform acestui principiu toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată vor fi tratate pe baza raționamentului profesional. În exercitarea activității, angajații trebuie să dea dovadă de atenție cuvenită, de conștiinciozitate, de cunoștințe și aptitudini profesionale și să acționeze într-o manieră prin care să evite orice situație care ar putea discredită activitatea întreprinsă sau reprezentarea asociației.

9.8 Comportamentul profesional – angajații asociației vor adopta un comportament de natură să contribuie la creșterea prestigiului asociației, prin:

- conduită morală, bune maniere, limbaj adecvat;
- prezență la locul de muncă într-o ținută vestimentară decentă și curată;
- devotament față de profesia aleasă;
- efort profesional de îmbunătățire continuă a practicilor profesionale;
- instruire și perfecționare profesională pe tot parcursul duratei active a vieții profesionale;
- spirit de echipă, inițiativă, curajul opiniiilor, onestitate.

9.9 Principiul nesanctionării abuzive – conform căruia nu pot fi sancționate persoane care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, în cazul avertizării în interes public.

9.10 Principiul confidențialității – Asociația prin angajații săi convin ca pe toată durata contractului de muncă și după închiderea acestuia să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului. În scopul protejării datelor cu caracter personal, toate documentele întocmite sau puse la dispoziție personalului specializat din cadrul asociației sunt confidențiale, cu excepția cazului în care legislația în vigoare prevede altfel. În acest sens, angajații și colaboratorii asociației au următoarele obligații:



- să păstreze, în condițiile legii, confidențialitatea deplină a datelor și informațiilor pe care le dețin sau la care au acces;
- să nu le utilizeze abuziv sau în folos personal.

9.11 Principiul egalității de tratament a colaboratorilor și partenerilor – principiu conform căruia angajații asociației, în mod deosebit cei care vin în contact direct cu partenerii și colaboratorii asociației au obligația de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare.

CAPITOLUL V - NORME GENERALE DE CONDUITĂ

Art. 10 - Aceste norme se aplică în mod obligatoriu întregului personal al asociației, de la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorică în toate activitățile desfășurate, cât și personalului detașat sau delegat în cadrul asociației. Întreg personalul asociației trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod de Conduită Etică Profesională

10.1 Conformitatea

- Asociația își desfășoară activitatea cu respectarea legilor, actelor normative și de reglementare din România.
- Angajații asociației au obligația ca prin actele și faptele sale, să respecte reglementările din domeniul de activitate, regulamentul intern și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea eticii profesionale.
- Angajații asociației au obligația de a respecta și aplica principiile prezentului Cod de Etică și Conduită Profesională.
- Angajații asociației trebuie să respecte dispozițiile interne, cu condiția ca acestea să nu fie contrare legii și bunelor practici pe care asociația s-a angajat să le respecte.
- Angajații asociației trebuie să acționeze într-o manieră care să nu prejudicieze imaginea asociației.

10.2 Respectarea Constituției și a legilor în vigoare

Angajații asociației au obligația ca, indiferent de profesie sau funcție, prin actele și faptele lor să respecte Constituția și legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile ce le revin, cu respectarea eticii profesionale.



10.3 Loialitatea față de Asociația de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.)

Angajații au obligația de a apăra în mod loial imaginea asociației, precum și de a nu iniția orice acte ori fapte care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestieia.

Angajaților asociației nu le este permis:

- a) să dezvăluie informații care nu au caracter public;
- b) să divulge date sau informații la care au avut acces în exercitarea funcției, altfel decât în condițiile legii (dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejuticieze imaginea și drepturile asociației ori ale unor angajați)
- c) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea asociației;
- d) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de解决 (solutionare) și în care asociația are calitatea de parte;
- e) să formuleze în mod public acuzații, reclamații și calomnii colegilor sau șefilor;
- f) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva asociației, Primăriei Municipiului București, Consiliului General al Municipiului București sau al Consiliului Județean Ilfov.

10.4 Responsabilitate managerială

Definește un raport juridic de obligație a îndeplinirii sarcinilor de către conducătorul unității, care presupune să exerce managementul în limitele unor determinări interne și externe, în scopul realizării eficace, eficiente și în conformitate cu dispozițiile legale a obiectivelor stabilite, să comunice și să răspundă pentru neîndeplinirea obligațiilor manageriale în conformitate cu răspunderea juridică. Răspunderea managerială derivă din responsabilitatea managerului pentru toate cele cinci componente ale controlului intern/managerial în sectorul public:

- a) mediul de control;
- b) performanțe și managementul riscului;
- c) activități de control;
- d) informarea și comunicarea;
- e) evaluarea și audit.





10.5 Libertatea opiniilor

- În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații asociației, au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor asociației.
- În activitatea lor, angajații asociației au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influența de considerente strict personale;
- În exprimarea opiniilor, angajații asociației trebuie să prezinte o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

10.6 Activitatea publică și relația cu mass media

- Relațiile cu publicul se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către conducerea asociației;
- Prezentarea informațiilor care au un caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații la solicitarea reprezentanților unei alte autorități sau instituții publice este permisă numai cu acordul conducerii asociației.
- Asociația se angajează să respecte întocmai legislația privind liberul acces la informațiile de interes public.
- Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către conducătorul unității, în condițiile legii.
- Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele de reprezentare acordate de conducerea asociației.

10.7 Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, angajaților asociație le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic cu mijloace materiale, financiare sau de altă natură ale asociației, candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice în scopul obținerii de donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul asociației însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.



10.8 Egalitatea de șanse

- Asociația asigură egalitatea de șanse cu privire la dezvoltarea carierei tuturor angajaților.
- În acest scop, este interzisă discriminarea prin utilizarea unor practici care dezavantajează unele persoane în relațiile lor profesionale.
- În cadrul asociației sunt interzise cu desăvârșire orice forme de hărțuire pe criterii politice, sindicale, religioase, etnice, sex, stare materială, origine socială sau de oricare altă natură.

10.9 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor de serviciu

- Angajații își datorează amabilitate și respect reciproc. Acestea exclud nu numai vulgaritatea, ci și manifestările dure și necuvioase. Ei trebuie să se abțină de la orice cuvinte care jignesc, orice imputări răuvoitoare, demersuri în defavoarea altora, și în general, să se abțină de la orice acțiune susceptibilă de a aduce daune altor angajați ai colectivului asociației. Divergențele între angajați se vor concilia fie pe cale amiabilă, fie prin intermediul medierii realizate de către inspectorul de etică și integritate, sau prin intermediul comisiei de cercetare a abaterilor disciplinare.
- Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul asociației, Primăriei Municipiului București, membrilor Consiliului General al Municipiului București, Consiliului Județean Ilfov precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 - a) utilizarea unor expresii sau gesturi jignitoare;
 - b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
 - c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase, etc.

10.10 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Angajații Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.) care reprezintă asociația în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă a asociației pe care o reprezintă.

În deplasările în afara țării angajații sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol.



10.11 Atribuirea sarcinilor de serviciu

Atribuirea sarcinilor și a lucrărilor de către personalul de conducere se va face în mod echilibrat pentru menținerea unui climat de muncă armonios.

Atribuirea sarcinilor de serviciu se va face în limita ariei/domeniului de activitate al angajatului.

Delegarea sau detașarea salariatului se vor face cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

10.12 Comunicarea internă prin corespondență electronică

- Pentru o folosire mai eficientă și rațională a resurselor materiale, angajații vor folosi cu precădere tehnica de calcul în procesul comunicării interne, atât în comunicarea pe orizontală cât și pe verticală.
- Angajații asociației care beneficiază de adresă electronică de serviciu, au obligația de a citi zilnic poșta electronică.
- Angajații asociației au obligația morală, de a-și informa colegii, care nu au acces sau dotarea necesară, corect și complet cu privire la toate informațiile curente care au legătură cu sarcinile de serviciu, despre care au luat la cunoștință.
- Este interzisă vizualizarea poștei electronice, precum și a aplicațiilor și documentelor de serviciu ale colegilor, fără acordul acestora.

10.13 Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor de serviciu specifice funcțiilor de serviciu, angajații asociației au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei, promovarea și motivarea personalului din subordine.

- Angajații asociației cu funcție de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.
- Angajații asociației cu funcție de conducere au obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii enunțate în prezentul cod.



10.14 Flosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- Angajații au obligația de a nu folosi atributile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute în fișa postului și cu respectarea legislației în vigoare.
- Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de documentații, regulamente, instrucțiuni, documente de evaluare sau de participare la cercetări ori acțiuni de control, etc., angajaților asociației le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- Angajaților asociației le este interzis să impună colegilor, partenerilor, clienților să se înscrie în diverse organizații sau asociații, promitându-le în schimb acordarea unor avantaje materiale, profesionale sau de altă natură.
- Angajaților asociației le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în executarea funcției pentru a influența cercetările interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

10.15 Imparțialitate și obiectivitate

Angajații asociației au datoria de a fi imparțiali. Datoria de a fi imparțial include:

- a) imparțialitatea în procesul de selectare a personalului;
- b) imparțialitatea în salarizare, premierea și promovarea angajaților;
- c) imparțialitatea în procesul de achiziții publice și în procesul de contractare;
- d) imparțialitatea în prestația de servicii publice (față de clienți, companii și cetățean).

Angajatii asociației au obligația de a evalua în mod obiectiv soluțiile alternative și de a aplica pe cea mai benefică pentru interesul public. Crearea unui set de proceduri cât mai precise, care să asigure obiectivitatea și caracterul incontestabil al deciziilor, este una dintre preocupările principale ale managementului instituției. Odată urmate în mod coerent și riguros, aceste proceduri vor determina în mod obiectiv acțiunile angajaților, fără intervenția unor factori de natură subiectivă.



10.16 Integritatea si apararea individului

Asociația se angajează să ofere angajaților săi un mediu de muncă lipsit de orice formă de discriminare și hărțuire.

Se interzice orice fel de discriminare și hărțuire prin:

- hărțuire verbală - constând în comentarii depreciatoare, glume deplasate sau insulte;
- hărțuire fizică - reprezentând atingeri nejustificate și ofensatoare, împiedicarea sau blocarea deplasării;
- hărțuire vizuală - reprezentând postere, desene, mesaje, imagini sau gesturi depreciatoare sau jignitoare;
- hărțuire sexuală - constând în gesturi, cereri sau avansuri sexuale nedorite.
- hărțuire psihologică - constând în comportament necorespunzator care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică sau psihologică a unei persoane.

10.17 Transparența

- Instituțiile publice au datoria de a acționa într-un mod cât mai transparent. Transparența poate fi definită ca deschidere, posibilitatea cetățenilor de a cunoaște și accesa informațiile (proceduri, decizii, activități) de interes public ce țin de activitatea de guvernare. Transparența are un rol important în asigurarea unei legături democratice între cetățeni și instituțiile publice.
- Transparența este asigurată în toate activitățile care privesc angajarea și utilizarea resurselor instituției.
- Răspunsurile transmise către petiționari trebuie să aibă un conținut real, just și la obiect cu privire la problema solicitată de aceștia.

10.18 Instruirea salariaților

- Asociația are obligația de a asigura participarea angajaților la cursuri de perfecționare și/sau de formare profesională în limita resurselor financiare disponibile. Serviciul resurse umane asigură participarea echitabilă a angajaților la cursurile de perfecționare, organizate de către asociație.
- Persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate din cadrul asociației răspunde de pregătirea și informarea salariaților în domeniul eticii și conduitei.
- La întocmirea Planului anual de formare profesională pentru angajații asociației, persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate propune tematica de instruire pe acest domeniu și verifică desfășurarea programelor de instruire.



10.19 Respectarea securității și sănătății în muncă

- Asociația se angajează să consolideze principiul asigurării sănătății și securității în muncă și promovează un comportament responsabil din partea tuturor angajaților.
- Asociația acționează prioritar în vederea păstrării securității și sănătății în muncă a salariaților prin activități preventive în scopul de a-și proteja resursele umane și capitalul.
- Mediul de muncă asigurat în cadrul asociației nu face nici un fel de discriminare legată de sex, religie, vârstă, etnie sau alți factori.
- Nu se toleră și se vor lua măsuri disciplinare impotriva oricărui fel de acțiuni de hărțuire sexuală, intimidare psihică, amenintări sau violență fizică și psihică.
- Este interzisă deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare de căte angajați, în perimetrul de activitate al asociației.
- Fumatul este interzis în toate spațiile inchise de la toate locurile de muncă (așa cum sunt ele definite de Legea nr. 15/2016 pentru prevenirea și combaterea consumului de tutun).

CAPITOLUL V – RESPECTAREA APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 11 - Fiecare angajat al asociației are obligația de a cunoaște și respecta regulile prezentului Cod de Conduită Etică Profesională. În acest sens, persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate are obligația de a se asigura că aceștia au luat la cunoștință sub semnătură principiile și normele care guvernează prezentul Cod.

Art. 12 - Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate care va analiza problemele sesizate și le va înainta conducerii în scris, care le va analiza și emite decizii.

Art. 13 - Este datoria oricărui angajat de a raporta în scris șefului ierarhic sau persoanei desemnate cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. În funcție de circumstanțe, persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate va întocmi rapoarte către conducerea asociației.

Art. 14 - Întocmirea de rapoarte false este interzisă și va fi sancționată în funcție de gravitatea consecințelor.



Art. 15 - Încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită etică profesională constituie abatere disciplinară și va fi sănctionată conform prevederilor legale.

Art. 16 - Angajații asociației răspund patrimonial și finanțar, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite prin încălcarea normelor de conduită și etică profesională, aduc prejudicii atât patrimoniului instituției cât și persoanelor fizice și juridice.

Art. 17 - Enumerarea normelor de conduită și de integritate a angajaților asociației nu este limitativă, ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale aplicabile.

Art. 18 - Persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate este abilitată să inițieze și să propună spre aprobare șefului ierarhic modificarea Regulilor de Procedură prezente în cuprinsul Codului de Conduită Etică Profesională al angajaților asociației.

Art. 19 - Pentru informarea corectă a angajaților din cadrul asociației, persoana desemnată cu îndeplinirea atribuțiilor de etică și integritate are obligația de a se asigura că acest document a fost transmis spre știință fiecărui compartiment din cadrul asociației. De asemenea, Biroul Comunicare și Relații Publice are obligația de a afișa Codul de Conduită Etică Profesională al angajaților asociației la sediul instituției, într-un loc vizibil dar și pe site-ul www.tpbi.ro.

CAPITOLUL VI – ABATERI ȘI SANCTIUNI

Art.20 Angajații asociației răspund civil, disciplinar, contraventional, administrativ și penal, în condițiile legii.

Art.21 Încălcarea dispozițiilor prezentului cod atrage răspunderea disciplinară a angajaților, fară a exclude celelalte răspunderi prevăzute de lege și va fi sănctionată potrivit prevederilor Regulamentului Intern și în conformitate cu Legea nr.53/2003 - Codul Muncii.

Art.22 Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sanctiune. În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 251/2004 privind unele măsurile referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, precum și a Regulamentului aprobat de către Guvernul României privind punere în aplicare a Legii nr. 251/2004, în cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.) se înființează prin Decizie a conducerii unității, **Comisia de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului**.



Prin Regulamentul de funcționare și organizare al Comisiei de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției în cadrul Asociației de Dezvoltare Intercomunitară pentru Transport Public București-Ilfov (T.P.B.I.), aprobat prin Decizie a conducătorului unității, se stabilesc atribuțiile, structura și organizarea comisiei.

ANEXA 1

LISTA cuprinzând bunurile primite cu titlu gratuit de către angajații din cadrul T.P.B.I cu prilejul unor acțiuni de protocol și depuse la comisia de evaluare din cadrul Asociației.

| Nr. Ctr. | NUME SI PRENUME | DESCRIEREA BUNULUI CARE A FOST OFERIT CU TITLU GRATUIT | VALOAREA BUNULUI | | DESTINAȚIA BUNULUI |
|-------------|-----------------|--|---------------------|------|------------------------|
| | | | LEI | EURO | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | Patrimoniul T.P.B.I |
| | | | | | Patrimoniul T.P.B.I |

ŞEF SERVICIUL RESURSE UMANE
Mihaela SIMION