

CODUL ETIC AFER

2023

I. Introducere

Autoritatea Feroviară Română - AFER, este organizată și funcționează potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 95/1998 privind înființarea unor instituții publice în subordinea Ministerului Lucrărilor Publice, Transporturilor și Locuinței, aprobată cu modificări prin Legea nr. 3/2002, cu modificările și completările ulterioare, și ale Ordonanței Guvernului nr. 14/2023 privind reorganizarea unor instituții publice din domeniul feroviar în subordinea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii.

Autoritatea Feroviară Română - AFER este organismul tehnic de specialitate al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, independentă în ceea ce privește organizarea, structura juridică și procesul decizional față de orice operator de transport feroviar, administrator/gestionar de infrastructură feroviară, solicitant de certificare și entitate contractantă, cu atribuții principale de certificare, evaluare a conformității, autorizare, omologare și agrementare în domeniul feroviar, transport cu metroul, metroul ușor, monorai și transport urban, suburban și regional pe șine, căi ferate cu caracter de patrimoniu, de muzeu sau turistic, de asigurare a supravegherii prin acțiuni de inspecție tehnică a liniilor ferate industriale, precum și alte atribuții prevăzute de legislația în vigoare aplicabilă potrivit prevederilor din Ordonanța Guvernului nr. 14/2023 privind reorganizarea unor instituții publice din domeniul feroviar în subordinea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii.

II Generalități, definiții

2.1. Definiții legate de Etică

Etica, în cel mai larg sens al său, reprezintă disciplina filosofică care studiază acțiunile umane, care includ atât intenția morală cât și voința umană. Etica presupune capacitatea de a alege cum vom acționa. Include capacitatea de a alege în funcție de perspectiva proprie (etică subiectivă) și capacitatea de a alege luând în considerare perspectiva celuilalt (etică intersubiectivă).

Deontologia este studiul obligației și angajamentului moral al angajaților de a acționa în mod etic.

2.2. Premise fundamentale

Etica reprezintă un cadru general care ghidează angajații în procesul de prestare a serviciilor profesionale și întotdeauna se sprijină pe practică. Nu se limitează doar la a rezolva situații dificile și problematice.

Etica identifică valori care îi ajută pe oameni să își îndeplinească potențialul ca ființe umane; valorile se sprijină pe principii etice ca linii directoare pentru punerea în practică a valorilor și a principiilor care se sprijină pe norme deontologice și reprezintă linii directoare pentru practica profesională.

2.3. Mod de abordare a Codului Etic

Prezentul Cod Etic denumit în continuare Cod, definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații AFER consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției. Implementarea codului de etică în cadrul instituției este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției.

Codul prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim și să le respectăm. Este necesar să ne asigurăm că activitățile zilnice desfășurate în cadrul instituției, convingerile noastre concordă cu valorile autorității, cu obiectivele acesteia.

Acest Cod nu conține răspunsuri la toate problemele care ne preocupă în domeniu sau care pot apărea. Vom rezolva dilemele etice prin aplicare principiilor trasate de prezentul Cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui astfel de Cod protejează instituția și salariații de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile Codului nu sunt bine venite în cadrul acesteia.

Codul se aplică tuturor angajaților AFER, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

Salariații cu funcții de conducere trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a Codului.

Pentru orice întrebări, probleme cu conotații etice, informații, nelămuriri legate de prezentul Cod se poate contacta consilierul de etică din cadrul AFER.

2.4. Obiective

Obiectivele prezentului Cod urmăresc să asigure, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Autorității Feroviare Române;
- crearea unui climat de încredere și respect reciproc între personal și instituție, precum și între instituție și mediul său extern.

III. Principii de bază

În încercarea de a-și îndeplini obiectivele de dezvoltare, AFER promovează principiile fundamentale pe care le-a respectat dintotdeauna și care fac parte din etica instituției, precum corectitudinea, onestitatea, profesionalismul, loialitatea, imparțialitatea, confidențialitatea și transparența.

Codul conturează principalele linii directoare pe care atât conducerea cât și angajații ar trebui să le respecte în relațiile lor cu diverse părți interesate și care sunt esențiale pentru viziunea strategică a instituției.

3.1. Corectitudinea, onestitatea, profesionalismul și loialitatea

AFER își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile cadrului de reglementare în vigoare, etica profesională și regulile interne. Urmărirea intereselor AFER nu poate justifica o conduită care încalcă principiul corectitudinii și onestității. În special, autoritatea se angajează să implementeze toate măsurile împotriva corupției.

Politica instituției este de a nu permite angajaților să solicite sau să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alte avantaje, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, de la clienți, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcției ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune. Conducerea instituției va depune eforturi pentru a descoperi și a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii. Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni, reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită și va fi sancționată, conform prevederilor din Regulamentul de Ordine Interioară al AFER.

Angajații trebuie să dea dovada de profesionalism - principiu conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență și eficiență.

Angajații trebuie să fie devotați instituției și partenerilor ei în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele AFER, să-si asume responsabilitatea pentru activitățile întreprinse și să suporte consecințele acestora.

Angajații trebuie să respecte prevederile legale și să nu se abată de la acestea. Încălcarea legii nu este permisă. Aceștia trebuie să dea dovadă de o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea lor.

Angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații cât și cu clienții instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil. Trebuie să dea dovadă de spirit de echipă prin comunicare și conlucrare pentru a reuși împreună.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să

dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care pornim este aceea că fundamental avem aceleași obiective și că trebuie să găsim împreună căile, resursele sau formele prin care le putem atinge. În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa consilierului de etică al AFER. Este bine ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă. În soluționarea problemelor trebuie să avem o atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori.

Constituie o încălcare a prezentului Cod, formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg sau la adresa conducerii.

Conducerea AFER trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea ei în conformitate cu acestea. Salariații cu funcții de conducere trebuie să reprezinte un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale instituției să fie cunoscute și respectate.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii instituției. Un comportament în afara orelor de program care afectează performanțele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

Angajații nu au voie să se șicaneze între ei în timpul orelor de program.

Angajații nu au voie să aducă prejudicii de imagine instituției folosind documente cu caracter de documente de serviciu.

Angajaților le este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Încălcările prezentului cod vor fi aduse la cunoștința consilierului de etică în vederea soluționării amiabile a situației.

3.2. Imparțialitatea

În menținerea relațiilor cu toate părțile interesate, AFER evită orice fel de discriminare bazată pe naționalitate, sex, origini rasiale și etnice, credințe religioase, opinii politice, vârstă, orientare sexuală, invaliditate sau sănătate. De asemenea, ea garantează respectul pentru drepturile omului universal recunoscute, stipulate în Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Atât angajații AFER cât și beneficiarii prestațiilor AFER sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

3.3. Confidențialitatea

Conform legii, AFER garantează confidențialitatea informațiilor de care dispune și prelucrarea acestora prin metode care asigură o transparență maximă pentru părțile interesate și care nu permit accesul terților, dacă acest lucru nu este impus de un mandat special, în situațiile prevăzute de reglementările legale. În special, angajații nu au voie să folosească și să răspândească informații confidențiale în orice scop care nu are legătură cu realizarea activităților lor profesionale.

Se consideră a fi confidențiale orice date și informații care nu sunt publice, cum ar fi informațiile privilegiate, datele și informațiile provenite de la parteneri, datele financiare ale AFER, informații privind datele personale ale angajaților și orice alte informații care sunt utile

instituției și a căror diseminare în afara condițiilor reglementate ar aduce avantaje unor terți sau care ar putea aduce prejudicii instituției și partenerilor ei.

Informațiile confidențiale sunt proprietatea exclusivă a instituției și nu pot fi divulgate persoanelor din afara ei, în afara condițiilor reglementate. Salariaților care au acces la informații confidențiale, le este interzis să permită accesul persoanelor din afara instituției la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul Directorului General al AFER.

În scopul asigurării confidențialității informațiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date sunt alocate parole și coduri de acces personale pentru salariații instituției care utilizează bazele de date și pentru personalul din conducere, care asigură confidențialitatea informațiilor.

Persoanele din afara instituției vor fi însoțite pe întreaga durată a vizitei, de către un salariat al AFER, care are obligația de a nu permite vizitatorilor să ajungă în locuri în care se află informații confidențiale.

3.4. Conflictul de interese și situațiile de incompatibilitate

Atunci când desfășoară orice tip de activitate, salariații AFER trebuie să evite orice situație care dă naștere unui conflict de interese real sau chiar și numai potențial. Conflictul de interese include nu numai toate situațiile definite de lege, ci și situațiile în care un angajat acționează în sensul urmării unui interes diferit de interesul societății, cu scopul de a avea un interes material personal. Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană. Interesul personal reprezintă orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine sau pentru alte persoane, de către salariați prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării funcției.

Angajații AFER nu trebuie să utilizeze activele instituției în alte scopuri decât pentru desfășurarea legitimă a activității sau în alte scopuri autorizate. De asemenea, angajații AFER nu trebuie să intre în competiție cu instituția.

Bunurile și resursele aparținând instituției trebuie utilizate exclusiv în vederea îndeplinirii obiectivelor instituției, doar de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate și eficiență.

Proprietățile și resursele instituției nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților fără acordul conducerii. Utilizarea activelor instituției în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora, reprezintă abateri grave, care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

Bunurile și resursele instituției nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

Angajații AFER nu trebuie să profite și nici să-i ajute pe alții să tragă foloase de pe urma oportunităților descoperite prin utilizarea informațiilor la care au acces.

Conflictul de interese poate interveni și în situația în care salariatul:

- a) colaborează în interes personal cu partenerii instituției: beneficiari, furnizori, colaboratori;
- b) se angajează concomitent ori colaborează în interes personal, direct sau prin intermediari, în domeniul în care activează instituția;
- c) împrumută de la, sau dă cu împrumut bani persoanelor, agenților economici sau organizațiilor cu care instituția are legături contractuale, cu excepția creditelor bancare;
- d) oferă consultanță unor terți pe domeniul în care lucrează pentru instituție în interes personal și fără autorizarea Directorului General;
- e) are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus;

Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese, va informa în scris consilierul de etică al AFER, în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Persoana care are un interes material personal într-o problemă nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților :

(1) Salariații au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), salariații 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.

(3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, salariații au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

(4) La numirea într-o funcție de conducere, precum și în alte situații prevăzute de lege, salariații 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.

3.5 Libertatea opiniilor

În îndeplinirea sarcinilor de serviciu salariații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției. În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

3.6 Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, salariații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial. Salariații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituție, de către alți salariați, precum și de îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat sau sub promisiunea unor avantaje.

3.7 Obiectivitate în evaluare

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

Salariații cu funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun sau aprobă avansări, promovări, numiri sau eliberări din funcție, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare. Salariații cu funcții de conducere au obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul sau promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la cap. III.

3.8 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcțiilor de conducere

Salariații cu funcții de conducere au obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute în lege. Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la acțiuni de control, salariații nu pot urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

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

AFER nu acceptă niciun tip de conduită care contravine principiilor susmenționate.

IV. Sfera de aplicare

4.1. Relațiile cu partenerii contractuali

AFER recunoaște importanța contribuției partenerilor săi contractuali, a căror cooperare permite punerea în practică a activităților zilnice. În lumina celor de mai sus, este absolut esențială crearea și dezvoltarea unei rețele de relații trainice și reciproc satisfăcătoare. În menținerea unor relații optime cu partenerii contractuali, AFER aderă, în principal, la principiile corectitudinii, imparțialității și transparenței, și aplică doar criterii bazate pe competitivitatea obiectivă și calitatea serviciilor furnizate. Noțiunea de calitate include și respectarea de către parteneri a parametrilor etici descriși în prezentul Cod.

Relațiile AFER cu beneficiarii, sunt bazate pe practici legale, eficiente și corecte, fiind relații pe termen lung cu aceștia, demonstrându-le valoarea și integritatea.

Salariaților le este interzis să trateze beneficiarii în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Aceștia trebuie să acorde tratament egal tuturor beneficiarilor și să respecte regulile cu strictețe.

În relațiile cu beneficiarii, salariații AFER trebuie să dea dovadă de tact și profesionalism.

Angajații AFER vor acționa în conformitate cu prevederile prezentului Cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu beneficiarii și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință.

Angajații vor promova valorile și Codul în relațiile cu beneficiarii prestațiilor AFER, invocând ori de câte ori este nevoie prevederile Codului și standardele profesionale ale instituției.

În cazul în care salariatul primește de la client reclamații în legătura cu activitatea sa, acesta este obligat să aducă la cunoștință sefului ierarhic respectiva reclamație.

4.2. Relațiile cu angajații

Oamenii reprezintă bunul principal al AFER, forța motrice care promovează creșterea, dezvoltarea și adaptarea sa continuă la nevoile aflate în permanentă schimbare.

AFER crede în valoarea angajaților săi bazându-se pe competența și angajamentul fiecăruia dintre aceștia. În acest scop, AFER trimite salariații săi la cursuri de formare, cursuri de perfecționare și instrumente de dezvoltare adecvate pentru personalul său.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Personalul este angajat cu contracte de muncă legale. Nu se tolerează nici o formă de muncă ilegală sau de exploatare. Sunt interzise toate formele de muncă forțată și silită, precum și exploatarea prin muncă a copiilor.

AFER recunoaște libertatea de asociere și negocierea colectivă pentru angajații săi, în conformitate cu prevederile legale.

Comunicarea cu personalul AFER se supune principiilor transparenței, clarității și integralității. AFER consideră că integritatea morală a personalului său constituie o valoare cheie. De aceea, angajaților li se asigură condiții de lucru care respectă demnitatea individului, într-un mediu de lucru sigur și sănătos.

În cadrul instituției canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre conducere către angajați cât și dinspre angajați către conducere, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajații instituției de la toate nivelurile ierarhice.

Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

Angajații AFER nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile instituției sau prezentul Cod .

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

Salariații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul AFER, precum și altor persoane cu care intra în legătură în exercitarea funcției, prin întrebuițarea unor expresii jignitoare, dezvăluirea aspectelor vieții private, formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase

4.3. Relațiile cu alte entități externe, Administrații publice și instituții independente

Toate relațiile dintre AFER și instituțiile publice se bazează pe principiile corectitudinii, reciprocității, transparenței, cooperării și neamestecului. AFER nu acceptă nici o conduită care ar putea fi interpretată ca o coluziune (înțelegere secretă între două părți în defavoarea unei a treia) sau care ar putea aduce atingere acestor principii.

Partide politice, sindicate și asociații

AFER nu susține niciun eveniment sau nicio inițiativă al cărei scop este, în principal sau exclusiv, de natură politică. Mai mult, aceasta se abține de la orice presiune directă sau indirectă asupra reprezentanților politici și nu aduce nici un aport în sindicate sau asociații în legătură cu care poate apărea un conflict de interese.

Angajații pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.

În exercitarea funcției deținute, salariaților le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, în cadrul relațiilor de serviciu, cu persoane fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

Dreptul de asociere sindicală și de asociere la organizații profesionale este garantat.

Salariații pot în mod liber, să înființeze organizații sindicale, să adere la ele și să exercite orice mandat în cadrul acestora.

În situația în care salariații sunt aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în funcții salarizate, aceștia au obligația ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizațiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcții. În cazul în care salariatul optează pentru desfășurarea activității în funcția de conducere în organizațiile sindicale, raporturile de muncă ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcția de conducere din organizația sindicală.

Salariații aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, în funcții nesalarizate, pot deține simultan postul deținut și funcția în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cu obligația respectării regimului incompatibilităților și al conflictelor de interese care le este aplicabil.

Mass-media

AFER recunoaște rolul fundamental al Mass-media în informarea publicului larg. În acest scop, AFER se angajează să coopereze pe deplin cu toate organele de informare, cu scopul de a le satisface nevoile de informare în mod prompt, complet și transparent.

Comunicarea prin publicitate

Publicitatea instituțională și de servicii a AFER respectă valorile etice fundamentale ale societății civile căreia i se adresează. Conținutul său este întotdeauna corect și nu se acceptă mesaje indecente sau ofensatoare.

AFER se ocupă de redactarea publicațiilor de interes comun și de întreținerea site-ului, propriu, care sunt complete, reale și conforme cu așteptările pieței.

V. Consilierul de etică

5.1 Condiții

Dobândirea calității de consilier de etică vizează deținerea unui statut temporar, atribuit cu respectarea unor condiții exprese, unui salariat pentru o perioadă de 3 ani.

Fișa postului corespunzătoare funcției deținute de consilierul de etică se elaborează de către compartimentul de resurse umane al AFER și se aprobă de către conducătorul instituției, prin raportare la atribuțiile stabilite în sarcina acestuia.

Consilierul de etică își desfășoară activitatea pe baza fișei postului întocmite. În activitatea de consiliere etică acesta nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nici o persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Poate dobândi calitatea de consilier de etică persoana care îndeplinește în mod cumulativ următoarele condiții:

- a) este salariat AFER;
- b) are, de regulă, studii superioare în domeniul științelor sociale, astfel cum este definit acest domeniu de studii în condițiile legislației specifice;

c) are o probitate morala recunoscută, nu i s-a aplicat o sancțiune disciplinară, care nu a fost radiată în condițiile legii;

d) față de persoana sa nu este în curs de desfășurare cercetarea administrativă în cadrul procedurii disciplinare, în condițiile legii;

e) față de persoana sa nu a fost dispusă începerea urmăririi penale pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra înfăptuirii justiției;

f) nu se află în niciuna dintre situațiile de incompatibilitate cu calitatea de consilier de etică prevăzute la capitolul VI .

Dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute la lit. d)-f) se face prin completarea unei declarații de integritate, dată pe propria răspundere a salariatului.

5.2 Atribuții

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către salariații din cadrul AFER și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;

b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a angajaților AFER;

c) 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 instituție pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu AFER;

d) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de AFER;

e) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității 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.

VI. Incompatibilități

Nu poate fi numit consilier de etică salariatul care se află în următoarele situații de incompatibilitate:

a) este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu conducătorul AFER sau cu înlocuitorul de drept al acestuia;

b) are relații patrimoniale sau de afaceri cu oricare dintre persoanele prevăzute la lit. a).

În cazul în care situațiile de incompatibilitate intervin ulterior dobândirii în condiții legale a calității de consilier de etică, statutul de consilier de etică încetează în condițiile prezentului Cod.

VII. Încetarea calității de consilier de etică

Calitatea de consilier de etică încetează în următoarele situații:

a) prin renunțarea expresă a consilierului de etică la această calitate, pe baza cererii scrise adresate conducătorului instituției;

b) prin expirarea perioadei pentru care a fost desemnat consilier de etică în condițiile prevăzute de prezentul cod;

c) în cazul intervenirii unei situații de incompatibilitate prevăzute la capitolul VI;

d) prin revocare de către conducătorul instituției, pentru activitate necorespunzătoare a consilierului de etică sau în cazul în care acesta nu mai îndeplinește oricare dintre condițiile prevăzute la pct. 5.1

e) în caz de încetare sau de modificare a raporturilor de muncă ale salariatului care are calitatea de consilier de etică prin ocuparea unei funcții în cadrul altei autorități sau instituții publice, precum și în caz de suspendare a raporturilor de muncă pe o perioadă mai mare de o lună.

Încetarea calității de consilier de etică în situațiile prevăzute la pct. 5.1 se dispune direct de către Directorul General al Autorității Feroviare Romane - AFER.

VIII. Dispoziții finale

Fiecare angajat AFER are datoria de a cunoaște și a respecta prezentul Cod. Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită sunt prezentate consilierului de etică care va analiza problemele și le va prezenta Directorului General în scris. Directorul General va analiza și va emite decizii. Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat de consilierul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale (decizia Directorului General). Este datoria oricărui angajat al AFER de a raporta în scris, șefului ierarhic, Directorului General sau consilierului de etică, atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită.

Consilierul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit și, în funcție de circumstanțe, întocmește mai departe raport către Directorul General care v-a decide cercetarea cazului sau sancționarea celor vinovați după caz.

AFER nu tolerează actele ilegale sau imorale. Acțiunile neconforme cu prezentul Cod trebuie remediate prompt și sunt supuse măsurilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare și a Regulamentului de Ordine Interioară al AFER. Personalul răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice/juridice. Nu se acordă sprijin persoanelor care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

AFER garantează că nu vor exista consecințe adverse asupra muncii angajatului în cazul în care acesta a semnalat încălcări ale prezentului Cod.

Prezentul Cod este elaborat în temeiul prevederilor Ordonanței de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

PREȘEDINTE

Comisie de Monitorizare a Sistemului de Control Intern Managerial din cadrul AFER

Constantin ANDRONACHE