



DECLARAȚIE

privind aderarea la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al

Strategiei naționale anticorupție 2021 – 2025

Având în vedere Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021 - 2025, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public,

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA TELEORMAN, în calitate de institutie publica cu personalitate juridica aflata in subordinea Inspectiei Muncii in cadrul caruia inspectorii de munca, exercita atributii de autoritate de stat, in domeniul relatiilor de munca, securitatii si sanatatii in munca si supravegherii pietei produselor.

asumând valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia națională anticorupție,

recunoscând importanța obiectivelor Strategiei naționale anticorupție, precum și a mecanismului de monitorizare a acesteia,

CONDAMNĂ CORUPȚIA ÎN TOATE FORMELE ÎN CARE SE MANIFESTĂ

și exprimă, în mod ferm, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin mijloacele legale specifice ce țin de competența INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA TELEORMAN.

În acest scop, **inspectorul șef adoptă prezenta declarație**, prin care:

1. sprijină valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al Strategiei naționale anticorupție;
2. își asumă îndeplinirea măsurilor specifice ce țin de competența INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA TELEORMAN;



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN

3. susține și promovează remedierea vulnerabilităților specifice instituției, prin implementarea sistematică a măsurilor preventive, precum și consolidarea integrității și transparenței, prin susținerea măsurilor anticorupție și a standardelor etice profesionale la nivelul INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA TELEORMAN

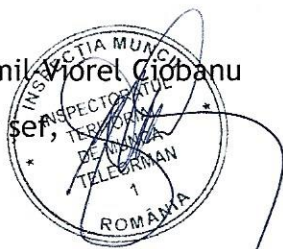
4. participă la îndeplinirea condiționalităților stabilite prin mecanismul de cooperare și monitorizare a Strategiei naționale anticorupție, atât prin activitatea desfășurată la nivelul Platformei de cooperare a administrației publice centrale, cât și prin monitorizarea implementării Planului de integritate și participarea la sistemul național de monitorizare a Strategiei naționale anticorupție;

5. susține demersurile privind simplificarea procedurilor administrative și continuă reforma pe măsura evaluării impactului reglementărilor asupra legislației existente și viitoare;

6. apreciază importanța implementării măsurilor active pentru creșterea transparenței și practicarea unei bune guvernări instituționale, premise cruciale în procesul de prevenire a corupției.

dr. ing Emil Viorel Ciobanu

Inspector șef,



Plan de integritate pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025
la nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Teleorman în anul 2022

Nr. crt	Descrierea măsurii	Indicatori	Riscuri	Responsabil	Termen	Observații
OBIECTIV GENERAL NR.1 - CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVELUL APARATULUI PROPRIU AL ITM Teleorman						
Obiectiv specific nr. 1.1 - Implementarea măsurilor de integritate la nivelul aparatului propriu al ITM Teleorman						
1	Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională	Declarație adoptată; Declarație distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional; Nivel scăzut de implicare al angajaților	Conducătorul instituției; Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	30.06.2022	Măsura îndeplinită la data aprobării Planului. Declarația va fi asumată de către conducătorul instituției ori de câte ori intervin modificări în structura de personal de la nivelul conducerii instituției.
2	Adaptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018	Plan de integritate adoptat; Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate	Nivel scăzut de implicare al angajaților Caracter exclusiv formal al consultării; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	30.06.2022	-
3	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției; Plan publicat pe site-ul instituției	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	31.12.2022	Raportul de evaluare se elaborează până la data de 28.02.2023 pentru anul 2022

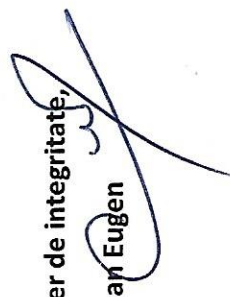
4	Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG nr. 599/2018	Registrul riscurilor de corupție completat; Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate; Nr de măsuri de intervenție;	Caracter formal al demersului, în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al ITM Teleorman	31.12.2022	-
5	Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora;	Rapoarte întocmite; Nr. de incidente identificate; Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate; Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Consilierul de integritate	31.12.2022	Raportul anual de evaluare a incidentelor de integritate se elaborează până la 31.03.2023 pentru anul anterior (conform prevederilor art. 9, alin. (1) din Anexa 5 la H.G. nr. 599/2018); Rapoartele de analiză a incidentelor de integritate se realizează ori de câte ori este cazul (conform prevederilor art. 7, alin. (2) din Anexa la H.G. nr. 599/2018)
Obiectiv specific nr. 4.2 Creșterea transparenței instituționale prin extinderea gradului de disponibilitate a informațiilor de interes public						

1	Monitorizarea actualizării periodice a informațiilor de interes public ale conținutului site-ului web al ITM Teleorman (https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-de-interes-public)	Adrese primite și mesaje de poștă electronică (e-mail) prin care sunt solicitate modificări ale conținutului site-ului web al ITM Teleorman	Furnizarea de informații greșite sau incomplete; Deficiențe de comunicare; Erori umane; Apariția unor defecțiuni de natură tehnică.	CRP Serviciul informatică	31.12.2022	-
2	Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public	Nr. și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă - informații publicate în conformitate cu prevederile art. 5 din Legea nr. 544/2001; Nr. de răspunsuri formulate de solicitări de informații de interes public; Nr. de plângeri în instanța privind nerespectarea prevederilor legale de către ITM Teleorman cu privire la aplicarea Legii nr. 544/2001;	Nealocarea resurselor umane corespunzătoare; Supra încărcarea cu sarcini a persoanelor responsabile cu comunicarea informațiilor de interes public; Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale; Site nefuncțional Neaplicarea sancțiunilor disciplinare pentru nerespectarea obligațiilor legale	CRP	31.12.2022	-

Inspector Șef
dr.ing. Emil Viorel Ciobanu



Consilier de integritate,
Coman Eugen



Raport de evaluare a incidentelor de integritate pentru anul 2022

Nr. crt.	I. T. M.	Tip de eveniment care constituie incidentul de integritate si descrierea acestuia	Numarul evenimentelor care constituie incidente de integritate	Funcția angajatului implicat in incidentul de integritate si compartimentul din care face parte	Starea de fapt si modul de operare (situatia in momentul de fata a cazului sesizat)	Cadru legislativ aplicabil/proceduri interne relevante	Cauze ale producerii incidentului de integritate	Durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinara	Sanctiuni disciplinare/administrative/penale	Efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de munca ale persoanei care a savarsit incidentul de integritate	Impactul incidentului de integritate asupra activitatii institutiei publice	Măsuri propuse in vederea prevenirii aparitiei incidentului de integritate
1	TR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2												
....												

* Nu este cazul

Inspector șef
 Inspectoratul Teritorial de Munca al județului Teleorman
 dr. i ing Emil- Viorel Ciobanu



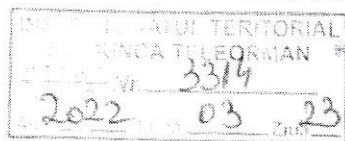
Consilier de integritate
 Coman Eugen



MINISTERUL MUNCII
ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN



DECLARAȚIE

privind

asumarea agendei de integritate organizațională

Având în vedere adoptarea de către Guvernul României a Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1269/2021,

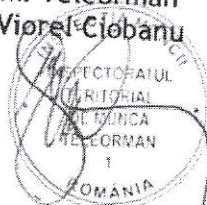
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN, în calitate de instituție publică cu personalitate juridică, în subordinea Inspecției Muncii, îndeplinind rolul de autoritate de stat, în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherea pieței produselor, susține promovarea și consolidarea măsurilor preventive anticorupție, transparenței și eticii, ca elemente esențiale a căror dezvoltare și consolidare este absolut necesară pentru asigurarea unui climat de integritate și garantarea profesionalismului și eficienței în sectorul public.

În acest context, inspectorul șef

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE prin care:

- Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă, precum și conflictul de interese și incompatibilitățile, ca fiind fenomene ce afectează obiectivele instituției și încrederea în aceasta;
- Exprimă, în mod ferm, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative pe care le are la dispoziție;
- Asigură, împreună cu personalul instituției, toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional și accesului neîngrădit la informațiile de interes public;
- Susține și promovează integritatea în exercitarea funcțiilor, personalul inspectoratului având obligația de a declara orice interese personale referitor la îndatoririle publice și de a exercita atribuțiile cu profesionalism și atitudine responsabilă;
- Consideră necesară continuarea dezvoltării și implementării unor instrumente care să conducă la transparentizarea procesului decizional, la prevenirea efectivă a corupției și la creșterea nivelului de încredere a beneficiarilor în serviciile publice oferite la nivelul instituției.

Inspector Șef,
I.T.M. Teleorman
Emil-Viorel Ciobanu



Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.

Plan de integritate
pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025
la nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Teleorman în anul 2022

Nr. crt.	Descrierea măsurii	Indicatori	Riscuri	Responsabil	Termen	Observații
OBIECTIV GENERAL NR.1 - CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVELUL APARATULUI PROPRIU AL ITM Teleorman						
Obiectiv specific nr. 1.1 - Implementarea măsurilor de integritate la nivelul aparatului propriu al ITM Teleorman						
1	Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională	Declarație adoptată; Declarație distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional; Nivel scăzut de implicare al angajaților	Conducătorul instituției; Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	30.06.2022	Măsura îndeplinită la data aprobării Planului. Declarația va fi asumată de către conducătorul instituției ori de câte ori intervin modificări în structura de personal de la nivelul conducerii instituției.
2	Adaptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018	Plan de integritate adoptat; Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate	Nivel scăzut de implicare al angajaților Caracter exclusiv formal al consultării; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	30.06.2022	-
3	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției;	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din	31.12.2022	Raportul de evaluare se elaborează până la

	și vulnerabilitățile nou apărute	Plan publicat pe site-ul instituției	metodologiei de evaluare a riscurilor	cadrul ITM Teleorman		data de 28.02.2023 pentru anul 2022
4	Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG nr. 599/2018	Registrul riscurilor de corupție completat; Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate; Nr de măsuri de intervenție;	Caracter formal al demersului, în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al ITM Teleorman	31.12.2022	-
5	Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora;	Rapoarte întocmite; Nr. de incidente identificate; Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate; Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Consilierul de integritate	31.12.2022	Raportul anual de evaluare a incidentelor de integritate se elaborează până la 31.03.2023 pentru anul anterior (conform prevederilor art. 9, alin. (1) din Anexa 5 la H.G. nr. 599/2018); Rapoartele de analiză a incidentelor de integritate se realizează ori de câte ori este cazul (conform prevederilor art. 7, alin. (2) din Anexa la H.G. nr. 599/2018)

OBIECTIV GENERAL NR. 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR						
6	Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din cadrul ITM Teleorman, prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice;	Nr. funcționarilor publici evaluați; Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare a evaluărilor realizate; Nr. posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent; Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție; Nr. și tip de măsuri luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare	Evaluarea formală a funcționarilor publici; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	SERUI	31.12.2022	-
7	Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției „mici”, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);	Nr. de sesizări transmise de cetățeni; Nr. și tip de canale utilizate; Nr. materiale educative diseminate; Nr. de mesaje	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare; Neimplicarea cetățenilor în demers; Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online	CRP	31.12.2022	-

		preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Site-ul IM ; Facebook)				
OBIECTIV GENERAL NR. 3 - CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea CORUPȚIEI						
Obiectiv specific nr. 3.1 - Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remediarea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective						
8	Asigurarea aplicării efective și unitare a legislației de transpunere a Directivei 2019/1937	Nr. de raportări; Nr. de proceduri interne armonizate și elaborate conform prevederilor legislative; Nr. și tip de canale de raportare disponibile în cadrul instituțiilor; Existența unei persoane/ compartiment special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public; Nr. de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii;	Lipsa interesului personalului / conducerii instituției publice; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman Conducătorii compartimentelor din ITM Teleorman conform atribuțiilor prevăzute în R.O.F al ITM Teleorman Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control managerial al ITM Teleorman	31.12.2022	-

		Nr. de situații de represalii la locul de muncă; Nr. de plângeri depuse în instanță				
Obiectiv specific nr. 3.2 - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale						
9	Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul aparatului propriu al ITM Teleorman	Nr. recomandări formulate; Gradul de implementare a recomandărilor formulate; Structuri de audit consolidate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare; Lipsa cooperării din partea structurilor ITM Teleorman	Compartimentul Audit Intern	O dată la 2 ani	-
OBIECTIV GENERAL NR. 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIILE DE ACTIVITATE						
Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității și a gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul ITM Teleorman, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție						
10	Elaborarea și diseminarea periodică a materialelor/informărilor privind măsurile preventive anticorupție (conflictul de interese, incompatibilități, declararea averilor, etica, etc.)	materiale/informări elaborate și diseminate;	Lipsa interesului din partea personalului ITM Teleorman	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției din cadrul ITM Teleorman	31.12.2022	-
11	Asigurarea participării la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu și a celui din structurile subordonate: (ex: sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în	programe de formare; Tipuri de programe de formare accesate; broșuri, ghiduri, materiale cu caracter informativ diseminat	Resurse financiare insuficiente; Grad scăzut de participare	Conducerea Instituției; Coordonatorul planului de integritate	Permanent	-

	domenii ca: achiziții publice, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflage, avertizarea în interes public, IT, etc)					
12	Actualizarea și diseminarea Codului de etică la nivelul structurilor ITM Teleorman	Cod de etică diseminat; Numărul acțiunilor de diseminare	Lipsa interesului din partea personalului ITM Teleorman; Lipsa implicării consilierului de etică	Consilierul de Etică	31.12.2022	-
Obiectiv specific nr. 4. 2 Creșterea transparenței instituționale prin extinderea gradului de disponibilitate a informațiilor de interes public						
13	Monitorizarea actualizării periodice a informațiilor de interes public ale conținutului site-ului web al ITM Teleorman (https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-de-interes-public)	Adrese primite și mesaje de poștă electronică (e-mail) prin care sunt solicitate modificări ale conținutului site-ului web al ITM Teleorman	Furnizarea de informații greșite sau incomplete; Deficiențe de comunicare; Erori umane; Apariția unor defecțiuni de natură tehnică.	CRP Serviciul informatică	31.12.2022	-

14	Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public	Nr. și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă - informații publicate în conformitate cu prevederile art. 5 din Legea nr. 544/2001; Nr. de răspunsuri formulate de solicitări de informații de interes public; Nr. de plângeri în instanța privind nerespectarea prevederilor legale de către ITM Teleorman cu privire la aplicarea Legii nr. 544/2001;	Nealocarea resurselor umane corespunzătoare; Supra încărcarea cu sarcini a persoanelor responsabile cu comunicarea informațiilor de interes public; Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale; Site nefuncțional Neaplicarea sancțiunilor disciplinare pentru nerespectarea obligațiilor legale	CRP	31.12.2022	-
----	---	---	--	-----	------------	---

Inspector șef,

ITM Teleorman

Dr.ing. Emil-Viorel Ciobanu



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN



Nr. 300 / 10.01.2022

Comisia de evaluare si inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției

În conformitate cu prevederile Legii nr.251/2004, privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, modificată și completată, Inspectoratul Teritorial de Muncă Teleorman face cunoscut că în cursul anului 2021, nu s-au înregistrat bunuri primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției de catre funcționarii publici din cadrul acesteia.

Coman Eugen Ionel	- presedinte.....
Mușat Mihaela	- membru.....
Tecșor Elena	- membru.....



MINISTERUL MUNCII
ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN

Nr. 1549 / 08-02-2022

RAPORT PRIVIND TRANSPARENȚA DECIZIONALĂ PENTRU ANUL 2021

În conformitate cu prevederile Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precizăm că, deși în această lege, la art. 4, instituția noastră este menționată ca făcând parte din cadrul autorităților administrației publice obligate să respecte dispozițiile legii, **nu avem competențe de emitere a unor proiecte de acte normative.**

În aceste condiții, raportul privind transparența decizională, în conformitate cu prevederile art. 13 alin. (1) din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru anul 2020 este următorul:

- numărul total al recomandărilor primite **0**;
- numărul total al recomandărilor incluse în proiectele de acte normative și în conținutul deciziilor luate **0**;
- numărul participanților la ședințele publice **0**;
- numărul dezbaterilor publice organizate pe marginea proiectelor de acte normative **0**;
- situația cazurilor în care autoritatea publică a fost acționată în justiție pentru nerespectarea prevederilor Legii nr. 52/2003 **0**;
- evaluarea proprie a parteneriatului cu cetățenii și asociațiile legal constituite ale acestora **pozitivă**
numărul ședințelor care nu au fost publice și motivația restricționării accesului **0**.

Emil Viorel Ciobanu

Inspector șef



Str. Dunării, nr. 1, Alexandria, Teleorman
Tel.: +4 0247 31 11 75; fax: +4 0247 31 17 98
e-mail: itmteleorman@itmteleorman.ro
<https://www.inspectiamuncii.ro/web/itm-teleorman/acasa>

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor

Analiza incidentelor de integritate pentru anul 2021

Nr. crt.	I.T.M.	Tip de eveniment care constituie incidentul de integritate si descrierea acestuia	Numărul evenimentelor care constituie incidente de integritate	Funcția angajatului implicat in incidentul de integritate si compartimentul din care face parte	Starea de fapt si modul de operare (situația in momentul de fata a cazului sesizat)	Cadru legislativ aplicabil/proceduri interne relevante	Cauze ale producerii incidentului de integritate	Durata procedurii de cercetare a faptelor ce constituie abatere disciplinara	Sanctiuni disciplinare/ad ministrative/penale	Efectele incidentului de integritate asupra raporturilor de munca ale persoanei care a savarsit incidentul de integritate	Impactul incidentului de integritate asupra activitatii institutiei publice	Măsuri propuse în vederea prevenirii aparitiei incidentului de integritate
1	TR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Inspector șef
CIOBANU EMIL-MIOREL



CODUL DE CONDUITĂ
al funcționarilor publici și personalului contractual
din cadrul Inspecției Muncii și Inspectoratelor Teritoriale de Muncă

CAPITOLUL I
Domeniul de aplicare și principii generale

Art.1 - Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită a funcționarilor publici și personalului contractual din *cadrul Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă* denumit în continuare cod de conduită, reglementează normele de conduită profesională a inspectorilor de muncă, a celorlalți funcționari publici, precum și a personalului contractual.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru funcționarii publici, pentru persoanele care ocupa temporar o funcție publică, precum și pentru personalul contractual din cadrul Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă.

Art.2 - Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciului public și a actului de control, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și să contribuie la eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției funcției publice și al funcționarilor publici;
- b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea funcționarilor publici în exercitarea funcțiilor publice;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și funcționarii publici, pe de o parte, și între cetățeni și Inspecția Muncii, ca autoritate a administrației publice, pe de alta parte.

Art.3 - Principii generale

Principiile care guvernează conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Inspecției Muncii, sunt următoarele:

- a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a respecta Constituția, legile țării și reglementările specifice care stabilesc competențele și coordonatele din domeniul de activitate al Inspecției Muncii, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării sau nerespectării acestor norme;

- b) prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice și a atribuțiilor de serviciu;
- c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- d) profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- e) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de alta natură, în exercitarea funcției publice;
- f) integritatea morală, principiu conform căruia funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției publice pe care o dețin sau să abuzeze în vreun fel de aceasta funcție;
- g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual pot sa-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 publice și a funcției contractuale în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu funcționarii publici și personalul contractual trebuie să fie de buna-credință;
- i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate de funcționarii publici și de personalul contractual în exercitarea funcției lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a funcționarilor publici și a personalului contractual

Art.4 - Asigurarea unui serviciu public de calitate

- (1) Funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor Inspecției Muncii.
- (2) În exercitarea funcției, funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparență administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea activităților ce intră în domeniul de competență al Inspecției Muncii.

Art.5 - Loialitatea față de Constituție și lege

- (1) Funcționarii publici și personalul contractual au obligația ca, prin actele și faptele lor, să

respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorate naturii funcțiilor publice deținute.

Art.6 - Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a apăra în mod loial 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 acesteia.

(2) Funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea instituției publice în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătura cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de parte;
- c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natura să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, ale unor funcționari publici, ale personalului contractual, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice sau 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 serviciu sau a raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducătorului Inspecției Muncii sau al inspectoratului teritorial de muncă, după caz, unde funcționarul public sau personalul contractual respectiv își desfășoară activitatea.

(5) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a funcționarilor publici de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul funcționarului public de a face sesizări în baza Legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

Art.7 - Libertatea

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea lor, funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de

popularitate în exprimarea opiniilor, funcționarii publici și personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art.8 - Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către funcționarii publici și personalul contractual desemnați în acest sens de conducătorul instituției publice, în condițiile legii.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual 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, funcționarii publici și personalul contractual pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul ca opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea.

Art.9 - Activitatea politica

În exercitarea funcției, funcționarilor publici și personalului contractual 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 afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze, în cadrul instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art.10 - Folosirea imaginii proprii

- a) În considerarea funcției deținute, funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publice tare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.
- b) Funcționarul public și personalul contractual are dreptul ca, în afara serviciului, să-și exprime liber ideile, opiniile sau convingerile politice, etice, religioase ori de alta natura.

Art.11 - Cadrul relațiilor în exercitarea funcției

(1) În relațiile cu personalul din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, buna-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intra în legătura în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Funcționarii publici și personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și

justificata pentru rezolvarea clara și eficienta a problemelor cetățenilor. Funcționarii publici și personalul contractual au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fata legii și a autorităților publice, prin:

- a) promovarea unor soluții similare sau identice 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, sănătate, vârstă.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin.(1)-(3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

Art.12 - Conduită în cadrul relațiilor internaționale

(1) Funcționarii publici și personalul contractual care reprezintă instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă,

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau/și dispute internaționale.

(3) În deplasările externe, funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazda.

Art.13 - Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Funcționarii publici și personalul contractual nu trebuie 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 natura politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art.14 - Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, funcționarii publici și personalul contractual au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituția publică în care își desfășoară activitatea, de către alți funcționari publici sau personal contractual, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art.15 - Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, funcționarii publici și personalul contractual au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru funcționarii publici și personalul contractual din subordine.

(2) Funcționarii publici de conducere și personalul contractual de conducere au obligația să

examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice forma de favoritism ori discriminare.

(3) Se interzice funcționarilor publici de conducere și a personalului contractual de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art.3.

Art.16 - Folosirea prerogativelor de putere publica sau folosirea abuziva a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către funcționarii publici și personalul contractual, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, funcționarilor publici și personalului contractual le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri

(4) Funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis să impună altor funcționari publici sau personal contractual să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art.17 - Utilizarea resurselor publice

(1) Funcționarii publici și personalul contractual sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a instituției în care își desfășoară activitatea, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Funcționarii publici și personalul contractual au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției publice numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute,

(3) Funcționarii publici și personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Funcționarilor publici și personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției publice în care își desfășoară activitatea pentru realizarea acestora.

Art.18 - Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice funcționar public sau personal contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a instituției publice în care își desfășoară activitatea, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștința, 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 instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- (3) Funcționarilor publici și personalului contractual le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a instituției publice în care își desfășoară activitatea, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

CAPITOLUL III

Norme specifice de conduită profesională a inspectorilor de muncă din cadrul Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă

Art.19 – Inspectorii de muncă din cadrul Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă exercită drepturile și îndeplinesc îndatoririle profesionale în conformitate cu dispozițiile cuprinse în actele normative de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, cu prevederile specifice din Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu reglementările din legislația muncii, aplicabile în aceasta materie, cu reglementările legale aplicabile Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă și cu principiile și normele stabilite prin prezentul cod de conduită.

Art.20 - Potrivit prezentului cod de conduită, controlul reprezintă o activitate necesară și utilă, exercitată cu obiectivitate și imparțialitate, destinată menținerii sau restabilirii echilibrului între dispozițiile normative aplicabile unui domeniu de activitate și modul concret în care acționează entitatea controlată sau structurile sale interne și personalul acestora în acel domeniu.

Art.21 - Controlul are ca scop obținerea de date și informații concludente a căror prelucrare să permită evaluarea realistă a nivelului de înțelegere, acceptare și respectare a obligațiilor legale stabilite în sarcina entităților controlate.

Art.22 - Principiile ce guvernează actul de control sunt:

- a) **Legalitatea**, principiul potrivit căruia orice acțiune de inspecție, verificare sau control poate fi efectuată dacă este prevăzută expres de lege sau de un alt act normativ, aplicabil domeniului de activitate al Inspecției Muncii;
- b) **Oficialitatea**, principiul care impune ca orice acțiune de inspecție, verificare sau control să se execute în temeiul unei împuterniciri exprese data de o persoană cu funcție de conducere, de natura a angaja instituția Inspecției Muncii și inspectoratele teritoriale de muncă;
- c) **Regularitatea**, principiul care cere ca actul de inspecție, verificare sau control să se

desfășoare la intervale rezonabile de timp astfel încât să asigure cunoașterea și stabilirea modului în care entitatea controlată își îndeplinește obligațiile legale și să nu afecteze, în mod grav, activitatea normală a acesteia;

- d) **Planificarea și transparenta**, principii care presupun ca atât inspectorii de muncă cât și entitatea controlată, să cunoască perioada de desfășurare a inspecției, a verificării sau controlului, obiectul acestei activități și domeniile supuse verificării sau controlului; fac excepție controalele operative/inopinate, determinate de existența indiciilor privind săvârșirea unor contravenții, infracțiuni sau a altor încălcări grave ale reglementărilor legale și alte situații prevăzute de reglementările legale în vigoare;
- e) **Egalitatea de tratament**, principiul care instituie garanția ca inspectorii de muncă își exercita îndatoririle cu respectarea acelorași norme și reguli deontologice față de toate entitățile controlate;
- f) **Confidențialitatea**, principiul care obligă inspectorii de muncă să nu divulge în nici o împrejurare date, documente sau informații clasificate indiferent de clasă și nivelul de secretizare a acestora, ori care nu sunt destinate publicității, în legătură cu obiectul de activitate, tehnicile și tehnologiile utilizate, rețetele de fabricație, orice alte procedee asupra cărora entitatea controlată conservă drepturi proprii, a căror divulgare nu este permisă și identitatea persoanelor care au formulat reclamații, sesizări sau petiții, cu excepția îndatoririlor care decurg din procedurile judiciare;
- g) **Integritatea**, principiul conform căruia inspectorii de muncă sunt obligați să-și îndeplinească îndatoririle cu buna credință să respingă orice încercare de influențare sau de deturnare de la obiectivele și scopul activității, să nu pretindă și să nu primească în nici o împrejurare bani ori alte foloase sau promisiuni de astfel de daruri, pentru ascunderea rezultatelor reale ale activității de inspecție, verificare sau control sau pentru avantajarea, în orice mod, a entității controlate;
- h) **Obiectivitatea și imparțialitatea**, principii care obligă inspectorii de muncă să îndeplinească activitatea propriu-zisă, să facă constatările și să elaboreze concluziile și propunerile pe baza datelor și documentelor examinate și susținute de acestea, cu eliminarea interpretărilor personale, subiective, nesusținute și părtinitoare care conduc la soluții în dezacord cu realitatea;
- i) **Consecvența și proporționalitatea**, principii care impun inspectorilor de muncă să propună sau să dispună măsuri cu conținut și consecințe apropiate la încălcări sau nerespectări ale reglementărilor legale cu un grad apropiat de pericolozitate și să asigure corespondența între gravitatea faptelor și sancțiunile aplicate.

Art.23 – Controlul ca activitate necesară și utilă se caracterizează prin următoarele trăsături specifice:

- a) **Indivizibilitatea**: activitatea de inspecție, verificare sau control se desfășoară concomitent asupra tuturor domeniilor vizate; indivizibilitatea nu exclude controlul operativ/inopinat exercitat în baza unor semnalări privind încălcarea uneia sau mai multor obligații legale de către entitatea controlată;
- b) **Diversitatea**: controlul se efectuează asupra acelor domenii de activitate ale entității controlate, susceptibile să conțină sau să dezvolte riscuri de neconformitate cu prevederile legale a căror încălcare este menită să producă consecințe negative pe diverse planuri;
- c) **Specialitatea**: controlul se efectuează numai în domeniul de competență al Inspecției

CAPITOL IV

Drepturile și îndatoririle inspectorilor de muncă

Art.24

(1) Inspectorii de muncă au următoarele drepturi:

- a) să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă, la orice oră din zi și din noapte, în sediul oricărui angajator, persoană fizică sau juridică, și în orice loc unde au motive temeinice să efectueze controlul sau cercetarea de evenimente;
- b) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să impună completarea fișei de identificare conform prevederilor legale în vigoare;
- c) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal, precum și lucrătorilor, singuri sau în prezența martorilor, documentele, registrele, evidențele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- d) să ridice de la entitatea controlată orice document care are legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului, eliberând o dovadă în acest sens;
- e) să facă fotografii, să înregistreze audiovideo, să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, lucrătorilor, angajatorilor și/sau, după caz, a reprezentanților legali ai acestora, precum și a altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;
- f) să preleveze și să ridice, în vederea efectuării de analize în laboratoare specializate sau administrării de probe, mostre de produse, materiale ori substanțe fabricate, utilizate, depozitate, manipulate și să înștiințeze deținătorul sau angajatorul despre aceasta;
- g) să dispună angajatorului măsuri în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate;
- h) să dispună sistarea imediată a proceselor de producție și/sau oprirea echipamentelor de muncă, atunci când constată că prin nerespectarea cerințelor legale în domeniul securității și sănătății în muncă sunt puse în pericol viața, sănătatea și securitatea lucrătorului;
- i) să dispună angajatorului efectuarea de studii și expertize tehnice pentru clarificarea unor evenimente sau situații de pericol, precum și verificarea, prin organisme abilitate, a încadrării nivelului noxelor profesionale în limite admisibile la locurile de muncă;
- j) să beneficieze, la solicitare, de sprijinul organelor de poliție și/sau al jandarmeriei.

Art.25 - Inspectorii de muncă sunt obligați:

- a) să nu aibă niciun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în unitățile care se află sub incidența controlului lor;
- b) să nu dețină calitatea de asociat sau de membru în organele de conducere, administrare sau control la persoanele fizice sau juridice, publice ori private, supuse controlului;
- c) să nu dezvăluie secretele de fabricație sau de comerț și, în general, procedeele de exploatare de care iau cunoștință în exercitarea funcțiilor lor, atât pe durata existenței raporturilor de serviciu, cât și timp de 2 ani după data încetării acestora;

- d) să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul de competență și să nu dezvăluie angajatorului ori prepușilor săi faptul că activitatea de control este efectuată ca urmare a unei sesizări;
- e) să respecte regulile deontologice ale funcției publice.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale

Art.26 - Răspunderea

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici și a personalului contractual, în condițiile legii.
- (2) Comisiile de disciplina și, după caz, 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.
- (3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (4) Funcționarii publici și personalul contractual răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.27 – Prevederile prezentului Cod de conduită se completează cu reglementările generale sau cele cu caracter special prevăzute de Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici **republicată**, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, **republicată**, Regulamentul propriu de organizare și funcționare al Inspecției Muncii și al inspectoratelor teritoriale de muncă, **Hotărârea Guvernului nr. 1091/2002**, cu modificările ulterioare, Regulamentele interne ale Inspecției Muncii și ale inspectoratelor teritoriale de muncă, Codul de conduită a funcționarilor publici prevăzut de Legea nr.7/2004, **republicată**, Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice prevăzut de Legea nr.477/2004, cât și cu dispozițiile incidente din legislația muncii.



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ TELEORMAN

Nr. 879.../20.01.2023

Comisia de evaluare si inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției

În conformitate cu prevederile Legii nr.251/2004, privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, modificată și completată, Inspectoratul Teritorial de Muncă Teleorman face cunoscut că în cursul anului 2022, nu s-au înregistrat bunuri primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției de catre funcționarii publici din cadrul acesteia.

Coman Eugen Ionel

- presedinte.....

Mușat Mihaela

- membru.....

Tecșor Elena

- membru.....