

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 1/21
		Exemplar nr. 1

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ CONFLICTUL DE INTERESE ȘI REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR

Ediția I, Revizia 0, Data 2025-03-19

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 2/21
		Exemplar nr. 1

1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii

Nr. Ctr.	Elemente privind responsabilii/ operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
0	1	2	3	4	5
1.	Elaborat	Demeter Sorin-Marin	Director	2025-03-19	
2.	Verificat	Bota-Olelei Maria-Alina	Conducător compartiment	2025-03-19	
3.	Avizat	Demeter Sorin-Marin	Președintele comisiei de monitorizare	2025-03-19	
4.	Aprobat	Demeter Sorin-Marin	Conducător entitate	2025-03-19	

2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii

Nr. Ctr.	Ediția sau, după caz, revizia în cadrul ediției	Componentă revizuită	Modalitatea reviziei	Data la care se aplică prevederile sau revizia ediției
0	1	2	3	4
1.	Ediția I, Revizia 0			2024-02-12
2.	Ediția I, Revizia 0			2025-03-19

3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii

Nr. Ctr.	Scopul Difuzării	Exemplar nr.	Departament	Funcția	Numele și prenumele	Data primirii	Semnătura
0	1	2	3	4	5	6	7
1.	Aplicare		Toate compartimentele, conform organigramei în vigoare	Conducători compartimente	Demeter Sorin-Marin	2025-03-19	
2.	Informare		Conducere	Conducător entitate	Demeter Sorin-Marin	2025-03-19	
3.	Evidență		Comisia de monitorizare	Secretariatul tehnic al comisiei de monitorizare	MAIER LAVINIA	2025-03-19	
4.	Arhivare		Arhivă	Arhivar	Demeter Sorin-Marin	2025-03-19	

4. Scopul procedurii

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 3/21 Exemplar nr. 1

Prezenta procedură operațională este elaborată cu scopul de a stabili modul unitar și etapele ce trebuie parcurse la nivelul compartimentelor din cadrul colegiului, în vederea evitării situațiilor de incompatibilitate și a conflictelor de interese de către angajații cu obligații în acest sens. Totodată, elaborarea procedurii are scopul de a stabili modalitatea de eliminare a riscurilor referitoare la posibilitatea ca o persoană care deține funcție de conducere sau exercită atribuțiile de serviciu s-ar putea afla în situație de incompatibilitate sau conflict de interese.

5. Domeniul de aplicare

Prezenta procedură operațională se aplică în cadrul colegiului în procesul de identificare și soluționare a conflictelor de interese și situațiilor de incompatibilitate.

6. Documente de referință aplicabile activității procedurale

- Legea nr. 198 din 4 iulie 2023 a învățământului preuniversitar
- Legea nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Legea nr. 153 din 4 iunie 2021 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2019 pentru completarea art. 61 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;
- Legea nr. 161 din 19 aprilie 2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 105 din 3 iulie 2020 pentru completarea Legii nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Legea nr. 59 din 8 aprilie 2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 128 din 31 mai 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 87 din 28 aprilie 2017 pentru modificarea Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției;
- Legea nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative;
- Legea nr. 187 din 24 octombrie 2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Legea nr. 682 din 19 decembrie 2002 privind protecția martorilor;
- Legea nr. 78 din 8 mai 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 160 din 26 iulie 2019 privind completarea art. 12 din Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;
- Legea nr. 21 din 10 aprilie 1996 a concurenței - REPUBLICARE*);
- Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice;
- Legea nr. 133 din 13 mai 2021 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv;
- Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 - Codul muncii;
- Ordin nr. 600 din 20 aprilie 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordinul nr. 5726 din 6 august 2024 privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 4/21 Exemplar nr. 1

- Ordinul nr. 3051 din 11 ianuarie 2024 privind aprobarea Procedurii pentru completarea declarațiilor de interese de către personalul didactic de predare;
- Ordinul nr. 5550 din 6 octombrie 2011 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Consiliului național de etică din învățământul preuniversitar;
- Ordinul nr. 96 din 4 ianuarie 2021 pentru aprobarea Procedurii de transmitere la distanță a declarațiilor de avere și de interese, precum și condițiile în care aceasta se realizează;
- Ordinul nr. 17 din 6 ianuarie 2022 privind modificarea anexei nr. 2 la Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu
- Ordonanța de Urgență nr. 66 din 29 iunie 2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;
- Hotărârea nr. 1269 din 17 decembrie 2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;
- Hotărârea nr. 1336 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
- Instrucțiuni nr. 1 din 16 mai 2018 privind aplicarea unitară la nivelul unităților de învățământ preuniversitar a Standardului 9 - Proceduri prevăzut în Codul controlului intern managerial al entităților publice, aprobat prin Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 600/2018.

7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați

7.1 Definiții:

Nr. Ctr.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Entitate publică	Autoritate publică, instituție publică, companie/societate națională, regie autonomă, societate la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar majoritar, cu personalitate juridică, care utilizează/administrează fonduri publice și/sau patrimoniu public;
2.	Control intern managerial	Ansamblul formelor de control exercitate la nivelul entității publice, inclusiv auditul intern, stabilite de conducere în concordanță cu obiectivele acesteia și cu reglementările legale, în vederea asigurării administrării fondurilor în mod economic, eficient și eficace; acesta include, de asemenea, structurile organizatorice, metodele și procedurile. Sintagma "control intern managerial" subliniază responsabilitatea tuturor nivelurilor ierarhice pentru ținerea sub control a tuturor proceselor interne desfășurate pentru realizarea obiectivelor generale și a celor specifice;
3.	Departament	Direcție Generală, Direcție, Serviciu, Compartiment;
4.	Conducătorul departamentului (compartimentului)	Director general, director, șef serviciu, șef compartiment;
5.	Procedură de sistem (PS)	Procedură care descrie un proces sau o activitate ce se desfășoară la nivelul tuturor departamentelor din cadrul entității publice;
6.	Procedură operațională (PO)	Procedură care descrie un proces sau o activitate ce se desfășoară la nivelul unuia sau mai multor departamente din entitatea publică;
7.	Ediție procedură	Forma actuală a procedurii; ediția unei proceduri se modifică atunci când deja au fost realizate 3 revizii ale respectivei proceduri sau atunci când modificările din structura procedurii depășesc 50% din conținutul reviziei anterioare;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 		Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I Revizia: 0 Pag. 5/21
		Cod: PO-01.04	Exemplar nr. 1
Nr. Ctr.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul	
8.	Revizie procedură	Acțiunea de modificare, respectiv adăugare sau eliminare a unor informații, date, componente ale unei ediții a unei proceduri, modificări ce implică, de regulă, sub 50% din conținutul procedurii;	
9.	Procedură documentată	Modul specific de realizare a unei activități sau a unui proces, editat pe suport hârtie sau în format electronic; procedurile documentate pot fi proceduri de sistem și proceduri operaționale;	
10.	Conflict de interese	Situția în care persoana ce exercită o funcție în cadrul unității de învățământ are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative;	
11.	Incompatibilități	Incompatibilitățile privind funcțiile din cadrul unității de învățământ sunt cele reglementate de Constituție, de legea aplicabilă unității de învățământ, precum și de dispozițiile prezentate în cadrul prezentei proceduri;	
12.	Acționar semnificativ	Persoana care exercită drepturi aferente unor acțiuni care, cumulate, reprezintă cel puțin 10% din capitalul social sau îi conferă cel puțin 10% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală.	
13.	Integritatea	Obligația de a declara orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu și de a lua toate măsurile necesare pentru a evita astfel de situații;	
14.	Incident de integritate	Unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unității de învățământ sau al unei structuri din cadrul acestora: • încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; • trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; • rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;	
15.	Comportamentul integru	Acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;	
16.	Comportamentul lipsit de integritate	Formă de subminare a misiunii organizației, conducând la un climat organizațional toxic pentru angajați și terți, și afectând interesele legitime ale tuturor celor implicați, inclusiv interesul public;	

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 		Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I Revizia: 0 Pag. 6/21
		Cod: PO-01.04	Exemplar nr. 1
Nr. Ctr.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul	
17.	Planul de integritate	Ansamblul de măsuri identificate de conducerea instituției ca remedii pentru riscurile și vulnerabilitățile instituționale la corupție identificate. Măsurile preconizate pot viza prevenirea corupției, inclusiv prin educarea angajaților, dar și a publicului-țintă vizat de activitatea instituției/autorității, întreprinderii publice, precum și combaterea corupției. Educarea angajaților va avea în vedere noile tendințe din domeniu, precum utilizarea intervențiilor comportamentale sau gestionarea schimbării climatului intern (utilizarea teoriei schimbării - "theory of change"). Unitatea de învățământ va asigura ca formarea profesională ce vizează integritatea va avea în vedere obiective concrete și se va realiza de o manieră sustenabilă. Pentru întreprinderile publice, planurile de integritate vor încorpora îndrumările cuprinse în ghidul de bună practică al OCDE privind controlul intern, etica și conformitatea. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum ordine sau decizii ale conducerii unității de învățământ;	
18.	Etica	Comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (codul de etică, codul de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși;	
19.	Gradele de rudenie	Sunt: • gradul 1: părinții și copiii; • gradul 2: frații, bunicii, nepoții; • gradul 3: unchii, mătușile, nepoții de frate; • gradul 4: verii primari;	
20.	Afinitatea	Conform prevederilor Codului Civil, este legătura dintre soți și rudele celui alt soț.	

7.2 Abrevieri

Nr. Ctr.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	EP	Entitate Publică
2.	PO	Procedură operațională
3.	SCIM	Sistemul de control intern managerial
4.	CA	Consiliul de Administrație
5.	CP	Consiliul Profesional
6.	ANI	Agenția Națională de Integritate

8. Descrierea procedurii

Pentru a evita confundarea conflictelor de interese cu incompatibilitățile unitatea de învățământ va avea în vedere faptul că dacă, pentru existența unui conflict de interese personalul unității de învățământ trebuie să ia o decizie care să influențeze un interes personal, pentru a se afla într-o situație de incompatibilitate, personalul unității de învățământ nu trebuie să ia nicio decizie, fiind suficient faptul că exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de legislația în vigoare.

Existența unui conflict de interese nu presupune existența automată a unei fapte de corupție.

Apariția unui conflict între interesele personale ale unui angajat și îndatoririle lui legale, fără ca acesta să fie rezolvat sau sancționat, poate avea ca rezultat corupția; un conflict de interese se poate concretiza, așadar, în cele din urmă, într-o infracțiune de corupție sau de serviciu.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 7/21 Exemplar nr. 1

colegiul va contribui la îmbunătățirea activității de indentificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități și conflicte de interese prin următoarele acțiuni principale:

- adoptarea legislației necesare și asigurarea resurselor adecvate pentru mecanismul de control ex-ante care urmează să fie pus în aplicare de către ANI pentru procedurile de achiziții publice;
- continuarea activității de evaluare a averilor și a intereselor, a incompatibilităților și a conflictelor de interese și asigurarea unui follow-up eficient al cazurilor ANI care ajung pe rolul instanțelor de judecată sau al comisiilor de disciplină;
- realizarea unei evaluări adecvate a regulilor privind incompatibilitățile, mai ales a coerenței și asigurării respectării acestora în practică, pentru a identifica rațiunile lipsei percepute de eficiență, și operarea schimbărilor necesare;
- identificarea modalităților pentru a accelera și asigura respectarea hotărârilor judecătorești în materia incompatibilităților;
- eficientizarea sistemului de declarare a averilor și a intereselor;
- asigurarea respectării normelor în materie de integritate;
- dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație în cazul persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese;
- acordarea de asistență persoanelor care solicită clarificări cu privire la cadrul legislativ care guvernează sistemul de integritate;
- dinamizarea activității de cooperare cu instituțiile și autoritățile publice, precum și cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale.

Soluționarea conflictelor de interese vizează, în consecință, adoptarea deciziilor în cadrul colegiului exclusiv în baza interesului public.

Conflictul de interese

Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea atribuțiilor ce revin funcțiilor din cadrul colegiului sunt: imparțialitatea, integritatea și transparența deciziei.

Prin conflict de interese se înțelege situația în care personalul unității de învățământ are un interes personal de natură patrimonială care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin.

Totodată, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care personalul colegiului care este implicat în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea sau independența lor în contextul procedurii de atribuire.

Personalul colegiului are obligația de a acționa cu respectarea uzanțelor cinstite, în conformitate cu principiul general al bunei-credințe și legislația în vigoare.

Conflictul de interese potențial reprezintă acea situație în care un angajat se află în mod involuntar, în virtutea relațiilor pe care acesta le are în mod natural cu rudele, afinii, prietenii și colaboratorii săi. Orice angajat aflat în relații de muncă în cadrul unității de învățământ se poate afla în conflict de interese potențial, redate exemplificativ astfel:

- un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interese potențial cu operatorii economici la nivelul cărora își desfășoară activitatea rudele sale, afinii săi și chiar colaboratorii anteriori cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale;
- un angajat care este numit într-o comisie de concurs (pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant sau pentru acordarea unor burse) se află în conflict de interese potențial în situația în care o rudă/afin/colaborator anterior al său candidează la acel concurs.

Conflictul de interese potențial nu implică răspundere juridică, el ia naștere în mod natural, însă reclamă atenție, tratament egal, imparțialitate și obiectivitate din partea angajaților, care au obligația de a acționa imediat ce respectivul conflict de interese potențial se transformă într-un conflict de interese actual.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 8/21 Exemplar nr. 1

Reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interes orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interes, cum ar fi următoarele, reglementate cu titlu exemplificativ:

- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a persoanelor care dețin părți sociale, părți de interes, acțiuni din capitalul subscris al unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși ori a persoanelor care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși;
- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane care este soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv cu persoane care fac parte din consiliul de administrație/organul de conducere sau de supervizare a unuia dintre ofertanți/candidați, terți susținători sau subcontractanți propuși;
- participarea în procesul de verificare/evaluare a solicitărilor de participare/ofertelor a unei persoane despre care se constată sau cu privire la care există indicii rezonabile că poate avea, direct sau indirect, un interes personal, financiar, economic ori de altă natură sau se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;
- situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător are drept membri în cadrul consiliului de administrație/organului de conducere sau de supervizare și/sau are acționari ori asociați semnificativi persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul unității de învățământ;
- situația în care ofertantul/candidatul a nominalizat printre principalele persoane desemnate pentru executarea contractului persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin până la gradul al doilea inclusiv ori care se află în relații comerciale cu persoane cu funcții de decizie în cadrul unității de învățământ;
- situația în care ofertantul individual/ofertantul asociat/candidatul/subcontractantul propus/terțul susținător organizat ca societate pe acțiuni cu capital social reprezentat prin acțiuni la purtător nu respectă prevederile menționate mai sus.

Prin acționar sau asociat semnificativ se înțelege persoana care exercită drepturi aferente unor acțiuni care, cumulate, reprezintă cel puțin 10% din capitalul social sau îi conferă deținătorului cel puțin 10% din totalul drepturilor de vot în adunarea generală.

Conflictul de interes actual definește acea situație în care un angajat se află în situația de a lua sau de a influența o decizie care l-ar avantaja pe el însuși sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri, astfel:

- un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice se află în conflict de interes actual cu un operator economic care a depus o ofertă la una dintre procedurile de achiziție, dacă respectiva ofertă a fost întocmită de către o rudă/afin/colaborator anterior cu care acesta a avut relații personale sau patrimoniale sau dacă societatea respectivă este deținută de unul dintre aceștia;
- un angajat care este numit într-o comisie de concurs (pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant sau pentru acordarea unor burse) se află în conflict de interes actual cu candidatul în situația în care acesta din urmă este rudă/afin/colaborator anterior al său.

Conflictul de interes consumat reprezintă acea situație în care un angajat a luat sau a influențat o decizie care îl avantajează pe el însuși sau pe o rudă/afin al său sau pe un apropiat, colaborator, partener de afaceri, cu încălcarea dispozițiilor legale, redate cu titlu exemplificativ astfel:

- un angajat cu atribuții în sfera achizițiilor publice a participat la atribuirea unui contract către un operator economic condus sau deținut de o rudă/afin/colaborator anterior cu care a avut relații personale sau patrimoniale.
- un angajat care a fost numit într-o comisie de concurs (pentru ocuparea unui post vacant/temporar vacant sau pentru acordarea unor burse) a participat la lucrările comisiei respective atunci când unul dintre candidați era rudă/afin/colaborator anterior al său.

Personalul colegiului se află în conflict de interes dacă se află în una dintre următoarele situații:

- este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legislației în vigoare, cu angajații unității de

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 9/21 Exemplar nr. 1

învățământ care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

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

Astfel, conflictul de interese consumat apare în cazul în care angajatul nu s-a abținut de la luarea unei decizii în ipoteza unui conflict de interese.

Reguli în materia conflictului de interese

Nu pot ocupa funcții în colegiul, precum și funcții de conducere sau de îndrumare și control **persoanele** care desfășoară activități cum sunt:

- prestarea oricărei activități comerciale în incinta unității de învățământ sau în zona limitrofă - minimum 300 m;
- comerțul cu materiale obscene sau pornografice scrise, audio ori vizuale, cu droguri sau substanțe psihotrope;
- practicarea, în public, a unor activități cu componentă lubrică sau altele care implică exhibarea, în manieră obscenă, a corpului.

Personalul colegiului are obligația:

- de a nu folosi funcțiile deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de legislația în vigoare;
- de a nu urmări obținerea de foloase sau avantaje pentru ei însuși sau pentru rude, prieteni sau alte persoane sau organizații cu care angajații au relații de afaceri sau un interes comun;
- de a nu impune altor angajați ai colegiului să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

În exercitarea activităților specifice (școlare și extrașcolare), personalului didactic îi este interzis:

- să folosească baza materială din spațiile de învățământ în vederea obținerii de beneficii materiale personale directe sau indirecte;
- să folosească, să producă sau să distribuie materiale pornografice scrise, audio ori vizuale;
- să organizeze activități care pun în pericol siguranța și securitatea beneficiarilor direcți ai educației sau a altor persoane aflate în incinta unității sau a instituției de învățământ;
- să consume alcool și substanțe interzise, cu excepția celor recomandate medical;
- să permită și să încurajeze consumul de alcool și de substanțe interzise de către beneficiarii direcți ai educației, cu excepția celor recomandate medical;
- să organizeze și să practice pariuri și jocuri de noroc.

Personalului didactic de predare îi este interzis să desfășoare activități de pregătire suplimentară/meditații contracost cu beneficiarii primari de la clasa/clasele la care este încadrat în anul școlar în curs, având obligația de diligență să depună eforturi pentru atingerea competențelor necesare de către fiecare elev, prin activitatea la clasă și prin programele de învățare remedială, avînd totodată obligația de a completa declarația de interese.

Pentru examinarea beneficiarilor primari corigenți, unul dintre cadrele didactice este cel care a predat elevului disciplina/modulul de învățământ în timpul anului școlar. În mod excepțional, în situația în care între elev și profesor există un conflict care ar putea vicia rezultatul evaluării, în comisia de examen este numit un alt cadru didactic de aceeași specialitate sau, după caz, de specialități înrudite din aceeași arie curriculară.

Parteneriatul cu autoritățile administrației publice locale are ca scop derularea unor activități/programe educaționale în vederea atingerii obiectivelor educaționale stabilite de unitatea de învățământ. Activitățile derulate în parteneriat nu pot avea conotații politice, de propagandă electorală, de prozelitism religios, nu pot fi contrare moralei sau legilor statului, iar în cazul parteneriatelor cu agenții economici nu se poate face publicitate la produsele sau serviciile acestora.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 10/21 Exemplar nr. 1

Administratorul de patrimoniu nu poate folosi personalul subordonat în alte activități decât cele necesare colegiului.

Gestionarea fondurilor europene

Personalul colegiului cu competențe în gestionarea fondurilor europene are obligația de a se abține de la a lua măsuri care pot genera un conflict între interesele proprii și interesele financiare ale Uniunii Europene.

În cazul în care există elemente care generează un potențial conflict de interese, personalul unității de învățământ are obligația sesizării acesteia.

În cazul în care există elemente care generează un potențial conflict de interese, personalul unității de învățământ are obligația sesizării acestuia autorității cu competențe în gestionarea fondurilor europene.

Achiziții publice

Prin conflict de interese, în domeniul achizițiilor publice, se înțelege orice situație în care personalul unității de învățământ sau al unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele unității de învățământ, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire.

colegiul va numi o persoană responsabilă cu aplicarea procedurii de atribuire din cadrul compartimentului intern specializat în domeniul achizițiilor. Președintele comisiei de evaluare poate fi limitat numai la aspectele de organizare și reprezentare, în acest din urmă caz neavând drept de vot. Persoanele care constituie comisia de evaluare nu trebuie să fie în relații de subordonare ierarhică unele față de altele, în măsura în care structura organizatorică permite acest lucru. Membrii comisiei de evaluare și experții externi cooptați au obligația de a respecta regulile de evitare a conflictului de interese.

Pe parcursul desfășurării procesului de evaluare, membrii comisiei de evaluare și experții cooptați au obligația de a păstra confidențialitatea asupra conținutului ofertelor/solicitărilor de participare, precum și asupra oricăror alte informații prezentate de către candidați/ofertanți în procedura de atribuire.

Comisia de evaluare și experții cooptați au obligația de a semna pe propria răspundere o declarație de confidențialitate și imparțialitate prin care se angajează să respecte prevederile paragrafului de mai sus și prin care confirmă că nu se află într-o situație care implică existența unui conflict de interese.

Declarația trebuie semnată de membrii comisiei de evaluare înainte de preluarea atribuțiilor specifice, după data și ora-limită pentru depunerea solicitărilor de participare/ofertelor, și conține următoarele date de identificare:

- numele și prenumele;
- data și locul nașterii;
- domiciliul actual;
- codul numeric personal.

În cazul în care unul dintre membrii desemnați în comisia de evaluare sau unul dintre experții cooptați constată că se află într-o situație de conflict de interese, atunci acesta are obligația de a solicita de îndată înlocuirea sa din componența comisiei respective cu o altă persoană.

Situațiile privind conflictul de interese pot fi sesizate unității de învățământ și de către terți.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 11/21 Exemplar nr. 1

În cazul în care sunt sesizate astfel de situații, unitatea de învățământ are obligația de a verifica cele semnalate și, dacă este cazul, de a adopta măsurile necesare pentru evitarea/remedierea oricăror aspecte care pot determina apariția unui conflict de interes.

Dacă apare o situație de conflict de interes pe perioada derulării procedurii de achiziție, ofertantul are obligația să notifice în scris, de îndată, unitatea de învățământ care a organizat această procedură și să ia măsuri pentru înlăturarea situației respective.

Pe parcursul desfășurării procedurii de atribuire, unitatea de învățământ are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a preveni, identifica și remedia situațiile de conflict de interes, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării transparenței procedurii de atribuire și a tratamentului egal al tuturor candidaților și ofertanților.

Sunt interzice următoarele:

- folosirea de către o persoană care exercită o funcție în cadrul colegiului, în interes privat, a simbolurilor care au legătură cu exercițiul funcției sale;
- folosirea sau exploatarea directă sau indirectă a informațiilor care nu sunt publice, obținute în legătură cu exercitarea atribuțiilor, în scopul obținerii de avantaje pentru ei sau pentru alții;
- stabilirea, direct sau indirect, prețurilor de cumpărare sau orice alte condiții de tranzacționare;
- împărțirea piețelor sau surselor de aprovizionare;
- aplicarea, în raporturile cu partenerii comerciali, condițiilor inegale la prestații echivalente, creând astfel acestora un dezavantaj concurențial;
- condiționarea încheierii contractelor de acceptarea de către parteneri a unor prestații suplimentare care, prin natura lor sau în conformitate cu uzanțele comerciale, nu au legătură cu obiectul acestor contracte.

Comisia de concurs

Nu poate fi desemnată în calitate de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

- are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;
- este soț, soție, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;
- este sau urmează să fie, în situația ocupării funcției de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricăruia dintre candidați.

Membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să informeze, în scris, cu celeritate, persoanele care i-au desemnat despre orice conflict de interes care a intervenit sau ar putea interveni. În aceste cazuri, membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să se abțină de la participarea ori luarea vreunei decizii cu privire la concursul în cadrul căruia a intervenit conflictul de interes.

În cazul constatării existenței unei situații de conflict de interes, actul administrativ de numire a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație.

În cazul în care situația de conflict de interes se constată ulterior desfășurării uneia dintre probele concursului, rezultatul probei ori al probelor desfășurate se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interes, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 12/21 Exemplar nr. 1

În situația în care nu este asigurată validitatea evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs, procedura de organizare și desfășurare a concursului se reia.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP

Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu sunt independente în luarea deciziilor cu privire la exercitarea vizei. Aceștia nu li se poate impune în niciun fel acordarea sau refuzul vizei de control financiar preventiv propriu.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația să respecte regimul juridic al incompatibilităților și al conflictelor de interese. Astfel, persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv nu pot deține și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

- în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- în cadrul cabinetului demnitarului;
- în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori alte unități cu scop lucrativ din sectorul public.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu nu pot verifica proiectele de angajamente legale și ordonanțări de plată privind achiziții publice sau parteneriate public-private, dacă au făcut parte din comisia de evaluare a ofertelor pentru atribuirea contractului de achiziție publică sau de parteneriat public-privat.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de control financiar preventiv propriu au obligația de a informa de îndată, în scris, pe Demeter Sorin-Marin, în cazul în care se găsesc în situația de mai sus, urmând să se abțină de la orice activitate legată de controlul financiar preventiv propriu, până la desemnarea de către conducător a unei alte persoane care să îndeplinească atribuțiile respective sau remedierea, în alt mod, a situației apărute.

În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, conducătorul unității de învățământ este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a controlului financiar preventiv propriu și pentru ieșirea din situația de conflict de interese a persoanelor respective.

Specificații privind activitatea de prevenire a cazurilor de conflicte de interese

Activitatea de prevenire a cazurilor de conflicte de interese presupune următoarele acțiuni principale:

- asigurarea înregistrării în SEAP a Formularului de Integritate pentru mecanismul de control ex-ante pus în aplicare de ANI pentru procedurile de achiziție publică;
- evaluarea situațiilor de conflict de interese și asigurarea unui follow-up eficient al cazurilor ANI care ajung pe rolul instanțelor de judecată sau al comisiei de disciplină;
- dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație în cazul personalului care are obligația depunerii Declarației de Interese;
- acordarea de asistență persoanelor care solicită clarificări cu privire la cadrul legislativ care guvernează sistemul de integritate;
- consolidarea parteneriatelor cu organizațiile non-guvernamentale.

Notă

Pentru desfășurarea activității de prevenire a cazurilor de conflict de interese, Demeter Sorin-Marin poate desemna, prin Decizie, o persoană responsabilă din cadrul colegiului, care asigură implementarea prevederilor legale privind conflictul de interese.

Responsabilului privind conflictele de interese, având următoarele atribuții:

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 13/21 Exemplar nr. 1

- instituirea și menținerea Registrului conflictelor de interes, a cărui model se regăsește anexat prezentei proceduri;
- susținerea unor acțiuni de formare/informare a angajaților cu privire la regimul juridic al conflictului de interes;
- evaluarea gradului de cunoaștere se către angajați a normelor privind conflictul de interes prin elaborarea și aplicarea unor chestionare de evaluare;
- monitorizarea implementării unor măsuri de identificare timpurie a incidentelor de integritate.

Măsurile pentru evitarea conflictelor de interes

În cazul existenței unui conflict de interes, personalul unității de învățământ este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Modelul Declarației de abținere se anexează prezentei proceduri.

În cazurile prevăzute mai sus, conducătorul unității de învățământ, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct angajatul în cauză, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, civilă ori penală, potrivit legislației în vigoare.

În cazul unui conflict de interes, dacă au legătură cu situația de conflict de interes, toate documentele încheiate direct sau prin persoane interpușe, cu încălcarea dispozițiilor legale privind conflictul de interes, sunt lovite de nulitate absolută.

Persoana care se consideră vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim ca urmare a existenței unui conflict de interes se poate adresa instanței de judecată competente, în funcție de natura actului emis sau încheiat.

Acțiunea în constatarea nulității absolute a actelor juridice încheiate cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interes poate fi introdusă chiar dacă persoana în cauză nu mai deține acea funcție. Instanța va putea dispune motivat, pe lângă constatarea nulității absolute, și repunerea părților în situația anterioară.

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind conflictul de interes ori starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile funcției sau activității respective, în măsura în care prevederile legislației în vigoare nu derogă de la aceasta și dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Persoanele care ocupă funcții de conducere și control care își desfășoară activitatea în cadrul unității de învățământ, precum și personalul care administrează sau implementează programe ori proiecte finanțate din fonduri externe sau din fonduri bugetare vor depune o declarație de interes, pe propria răspundere, cu privire la funcțiile și activitățile pe care le desfășoară, cu excepția celor legate de funcția pe care o exercită. Persoanele care nu îndeplinesc alte funcții sau nu desfășoară alte activități decât cele legate de funcția pe care o exercită, depun o declarație în acest sens.

Soluționarea conflictelor de interes vizează, în consecință, adoptarea deciziilor în cadrul unității de învățământ exclusiv în baza interesului public.

Informare angajați cu privire la regimul juridic al conflictelor de interes

Pentru desfășurarea activității de prevenire a cazurilor de conflict de interes, Responsabilul privind conflictele de interes, desemnat prin Decizia Demeter Sorin-Marin, va efectua demersuri, cel puțin o dată la 2 ani, pentru organizarea unor întâlniri cu personalul din cadrul unității de învățământ, pentru prezentarea legislației în domeniul conflictelor de interes, a unor spețe relevante din activitatea ANI, precum și îndrumarea salariaților cu privire la posibilitatea de a cere puncte de vedere de la ANI pentru situații neclare, în vederea evitării unor potențiale conflicte de interes.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 14/21 Exemplar nr. 1

La finalul fiecărei întâlniri, Responsabilul privind conflictele de interese va aplica un Chestionar de evaluare, a cărui model se regăsește anexat prezentei proceduri, cu întrebări de tip grilă care să reflecte gradul de cunoaștere/înțelegere a legislației în materie.

De asemenea, la momentul angajării, este oportună prezentarea legislației în materia integrității. Persoanele care nu dau dovadă de un grad ridicat de cunoaștere a legislației, pot fi instruite suplimentar, eventual trimise la cursuri de perfecționare în domeniu.

Sanctionarea conflictelor de interese

Legislația națională prevede sancțiuni disciplinare, sancțiuni civile și sancțiuni penale pentru situația de conflict de interese, respectiv pentru prejudiciul creat.

În măsura în care la nivelul unității de învățământ există indicii cu privire la un posibil conflict de interese consumat (care nu mai poate fi evitat, deoarece a produs deja efecte), orice persoană poate:

- să sesizeze responsabilul Responsabilul privind conflictele de interese; acesta din urmă va sesiza ANI și va aduce situația la cunoștința conducerii unității de învățământ;
- să sesizeze direct ANI în scris.

Agenția Națională de Integritate este instituția căreia îi revine sarcina legală de evaluare a posibilelor situații de conflicte de interese. ANI, urmare a procedurilor prevăzute de legislația specifică aplicabilă, întocmește un raport de evaluare prin care constată încălcarea regimului juridic al conflictelor de interese. Raportul respectiv poate fi contestat în instanță în termen de 15 zile, iar în caz de necontestare rămâne definitiv.

Sancțiunile disciplinare

După rămânerea definitivă a raportului de evaluare prin decizie irevocabilă a instanței de judecată, sau prin necontestare:

- Agenția Națională de Integritate poate solicita instanței anularea actelor juridice încheiate cu încălcarea regimului juridic al conflictului de interese;
- sancțiunile civile sunt de natură patrimonială și sunt prevăzute în Codul Civil. Sancțiunea civilă apare în situația în care personalul colegiului, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice;
- sancțiunile penale sunt prevăzute în Codul Penal.

Regimul incompatibilităților

Orice salariat din cadrul colegiului are dreptul de a munci la angajatori diferiți, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre aceștia. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept. Fac excepție situațiile în care sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Calitatea de personal angajat cu contract individual de muncă în cadrul colegiului este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice în cadrul autorităților sau instituțiilor publice.

Pe perioada exercitării mandatului, **directorul** nu poate deține:

- a. funcția de președinte sau vicepreședinte în structurile de conducere ale partidelor politice, la nivel local, județean/al municipiului București sau național;
- b. funcția de primar, viceprimar, președinte sau vicepreședinte de consiliu județean/al Consiliului General al Municipiului București;
- c. cu orice funcție de conducere în organizațiile sindicale.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 15/21 Exemplar nr. 1

În situațiile în care directorul are calitate procesuală în dosarele aflate pe rolul instanțelor, în contradictoriu cu colegiul la care exercită funcția, acesta își deleagă atribuțiile specifice funcției de conducere directorului adjunct/membrului consiliului de administrație, care asigură reprezentarea intereselor unității de învățământ, precum și semnarea tuturor actelor de procedură necesare, până la finalizarea definitivă a acestor dosare.

Pe perioada exercitării mandatului, **directorul adjunct** nu poate deține:

- funcția de președinte sau vicepreședinte în structurile de conducere ale partidelor politice, la nivel local, județean/al municipiului București sau național;
- funcția de primar, viceprimar, președinte sau vicepreședinte de consiliu județean/al Consiliului General al Municipiului București;
- orice funcție de conducere în organizațiile sindicale.

Nu poate ocupa/exercita o funcție de conducere la nivelul colegiului persoana care a fost condamnată penal definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra vieții, integrității corporale sau sănătății, contra libertății persoanei, rele tratamente aplicate minorului, hărțuire, trafic de minori, proxenetism, infracțiuni contra libertății și integrității sexuale, luare și dare de mită, trafic de influență, fals și uz de fals, furt calificat, pentru care nu a intervenit reabilitarea.

Nu poate ocupa/exercita o funcție didactică de predare, de îndrumare și control, didactică auxiliară, administrativă sau orice activitate didactică sau de conducere în colegiul persoana care a fost condamnată penal definitiv pentru săvârșirea cu intenție a unei infracțiuni contra vieții, integrității corporale sau sănătății, contra libertății persoanei, rele tratamente aplicate minorului, hărțuire, trafic de minori, proxenetism, infracțiuni contra libertății și integrității sexuale, luare și dare de mită, trafic de influență, fals și uz de fals, furt calificat, pentru care nu a intervenit reabilitarea.

Membrii și responsabili Comisiei pentru formare și dezvoltare în cariera didactică se aleg din rândul personalului didactic de predare titular, prin vot secret, de către consiliul profesoral. Responsabilul nu poate ocupa funcția de director sau director adjunct.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP

Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP au obligația să respecte regimul juridic al incompatibilităților, calitatea fiind incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții sau calități decât cu cea în care a fost desemnat, conform fișei postului.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, prin cumul, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

- în cadrul autorităților sau instituțiilor publice;
- în cadrul regiilor autonome, societăților comerciale ori în alte unități cu scop lucrativ din sectorul public;
- în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP au obligația de a informa de îndată, în scris, conducătorul unității de învățământ, în cazul în care se găsesc în una dintre situațiile prevăzute mai sus, urmând să se abțină de la orice activitate legată de CFPP, până la desemnarea de către Demeter Sorin-Marin a unei alte persoane care să îndeplinească atribuțiile respective sau remedierea, în alt mod, a situației apărute.

În termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință, conducătorul unității de învățământ este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a CFPP și pentru ieșirea din situația de incompatibilitate a persoanelor respective.

Orice persoană poate sesiza existența situațiilor de incompatibilitate.

Situațiile de această natură se constată de către șeful ierarhic superior al angajaților respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre angajații soți sau rude de gradul I.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 16/21 Exemplar nr. 1

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile funcției sau activității respective, în măsura în care fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispuns interdicția.

Incompatibilități cu calitatea de membru în comisia de concurs

Nu poate fi desemnată în calitatea de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată.

Calitatea de membru în comisia de concurs este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor.

Notă cu caracter de recomandare pentru soluționare

În cazul constatării existenței unei situații de incompatibilitate, actul de desemnare a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație.

În cazul în care situația de incompatibilitate se constată ulterior desfășurării uneia dintre probele concursului, rezultatul probei ori al probelor desfășurate se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interese, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs.

Specificații privind Responsabilul privind situațiile de incompatibilitate

Pentru desfășurarea activității de prevenire a cazurilor de conflict de interese, Demeter Sorin-Marin poate desemna, prin Decizie, o persoană responsabilă cu situațiile de incompatibilitate, având următoarele atribuții:

- instituirea și menținerea unui Registru privind situațiile de incompatibilitate, a cărui model se regăsește anexat prezentei proceduri;
- acordarea de consultanță cu privire la atragerea unei posibile stări de incompatibilitate prin deținerea simultană a unei alte funcții sau prin exercitarea unei alte activități;
- în cazul în care constată o posibilă stare de incompatibilitate, sesizează ANI pentru efectuarea evaluării;
- realizarea, cel puțin o dată la 2 ani, a unor întâlniri cu personalul colegiului pentru prezentarea unor spețe relevante din activitatea ANI și a posibilității de a cere punct de vedere ANI pentru situații neclare, în vederea evitării unor potențiale incompatibilități. La finalul fiecărei întâlniri persoana responsabilă difuzează spre completare un Chestionar de evaluare de tipul celui prezentat în anexa prezentei proceduri;
- identificarea momentului rămânerei definitive a rapoartelor de evaluare emise de ANI (prin expirarea termenului de 15 zile în care acestea puteau fi contestate la instanțe, prin nerecurarea sentințelor pronunțate de instanțele de fond sau printr-o decizie definitivă a Înaltei Curți de Casație și Justiție) și notificarea comisiei de disciplină sau a autorităților competente în vederea aplicării sancțiunilor.

Specificații privind Registrul situațiilor de incompatibilitate

Registrul situațiilor de incompatibilitate, prezentat în anexa prezentei proceduri conține:

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 17/21 Exemplar nr. 1

- sesizările către Agenția Națională de Integritate formulate de colegiul;
- sesizări primite de unitatea de învățământ de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități;
- cazurile în care Agenția Națională de Integritate a emis rapoarte de evaluare prin care s-a constatat încălcarea regimului juridic al incompatibilităților;
- măsurile luate de unitatea de învățământ cu privire la persoanele găsite incompatibile de către Agenția Națională de Integritate, pentru care starea de incompatibilitate a rămas definitivă prin decizia instanței sau prin necontestarea raportului de evaluare;
- măsurile de identificare timpurie implementate la nivelul colegiului cu privire la incompatibilități, (ex. solicitări de puncte de vedere adresate ANI, etc.);
- măsurile adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind incompatibilitățile;
- avertismentele de integritate emise colegiului.

Informarea salariaților privind situațiile de incompatibilitate

colegiul asigură informarea angajaților cu privire la prevederile legale privind regimul incompatibilităților aplicabile prin intermediul unor sesiuni/întâlniri cu personalul unității de învățământ.

La finalul fiecărei întâlniri cu Responsabilul privind situațiile de incompatibilitate, salariații completează un Chestionar de evaluare, a cărui model se regăsește anexat prezentei proceduri.

Responsabilul privind situațiile de incompatibilitate transmite periodic personalului Chestionarul de evaluare utilizând canalele de comunicare agreeate la nivelul colegiului.

Identificare timpurie a situațiilor de incompatibilitate

În vederea facilitării identificării timpurii a situațiilor de incompatibilitate prin intermediul Responsabilului pentru implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și de interese se:

- pune la dispoziția angajaților care au obligația să completeze și să depună Declarația de Avere și Interese formularele electronice elaborate de ANI;
- încurajează persoanele care au obligația să își declare averea și interesele să utilizeze formularele electronice elaborate de ANI, disponibile pe site-ul www.ani.ro;
- stabilește modalități de încurajare a depunerii declarațiilor de avere și interese în format electronic.

Măsurile disciplinare

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat că a emis un act intern, a încheiat un act juridic, a luat o decizie sau a participat la luarea unei decizii cu încălcarea obligațiilor legale privind starea de incompatibilitate constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile funcției sau activității respective, în măsura în care fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa colegiului în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

Contractul individual de muncă încetează de drept ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerei definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispuns interdicția.

Sanționarea incompatibilităților

Fapta persoanei cu privire la care s-a constatat, în urma procedurilor ANI și a rapoartelor de evaluare, starea de incompatibilitate sau de conflict de interese constituie temei pentru încetarea raportului de muncă ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile funcției respective.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interes și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 18/21 Exemplar nr. 1

În măsura în care la nivelul colegiului se constată existența unei incompatibilități, orice salariat poate:

- să sesizeze persoana responsabilă cu prevenirea situațiilor privind identificarea timpurie a situațiilor privind incompatibilitățile, care la rândul ei va sesiza ANI și va aduce problema la cunoștința conducerii unității de învățământ;
- să sesizeze direct ANI, în scris.

Măsurile pentru evitarea situațiilor de incompatibilitate

colegiul va efectua inventarul măsurilor de transparență și de prevenire a corupției și va consemna într-un registru, a cărui model se regăsește anexat prezentei proceduri, următorii indicatori:

- **conflictul de interes, astfel:**
 - număr de persoane care au obligația depunerii declarației de interes;
 - număr de persoane care nu au depus în termen declarația de interes;
 - număr de declarații de abținere;
 - număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflate în situația de potențial conflict de interes;
 - număr de sesizări primite de instituție de la terțe persoane cu privire la existența unui conflict de interes;
 - număr de decizii ANI prin care s-a constatat starea de conflict de interes;
 - gradul de cunoaștere de către angajați a normelor privind conflictul de interes și incompatibilitățile, pentru care se poate utiliza chestionarul, a cărui model se află anexat prezentei proceduri;
 - număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională;
 - nr. de avertismente de integritate emise;
 - nr. de conflicte de interes prevenite.
- **incompatibilități, astfel:**
 - Număr de persoane aflate în stare de incompatibilitate;
 - Număr de sesizări ale ANI formulate de către unitatea de învățământ;
 - Număr de sesizări primite de unitatea de învățământ de la terțe persoane cu privire la existența unei incompatibilități;
 - Număr de decizii ale ANI cu privire la constatarea unor incompatibilități indiferent de calea de sesizare;
 - Număr de decizii confirmate de instanță;
 - Număr de persoane care au fost instruite prin intermediul acțiunilor de formare profesională.

9. Responsabilități

Comisia de Monitorizare

- menține evidența și înregistrează procedurile de sistem și operaționale;
- analizează Procedurile de sistem și după caz, pe cele operaționale;
- distribuie compartimentelor copii sau fișiere în format electronic ale procedurilor;
- îndosariază originalul procedurilor de sistem și copiile retrase.

Conducătorul unității de învățământ

- ia măsuri ca personalul unității de învățământ să își îndeplinească atribuțiile de serviciu fără a fi în situații de conflict de interes sau incompatibilitate;
- în cazul existenței unui conflict de interes, desemnează un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență cu scopul înlocuirii angajatului aflat în situația unui conflict de interes;
- decide, la propunerea structurilor măsurile/acțiunile menite să elimine atât neregulile apărute cât și cauzele care au condus la apariția acestora;
- asigură resursele adecvate pentru mecanismul de control ex-ante care urmează să fie pus în aplicare de către ANI pentru procedurile de achiziții publice;
- asigurarea unui follow-up eficient al cazurilor ANI care ajung în atenția comisiilor de disciplină;

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 19/21 Exemplar nr. 1

- desemnează un alt angajat, care are aceeași pregătire și nivel de experiență în cazul existenței unui conflict de interese;
- nu emite decizii sau nu încheie un act juridic care produce un folos material pentru sine, pentru soțul său ori rudele sale de gradul I.

Personalul unității de învățământ

- ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției;
- depune o declarație de interese, pe propria răspundere, cu privire la funcțiile și activitățile pe care le desfășoară;
- respectă interdicția privind folosirea sau exploatarea directă sau indirectă a informațiilor care nu sunt publice, obținute în legătură cu exercitarea atribuțiilor, în scopul obținerii de avantaje pentru ei sau pentru alții;
- respectă interdicția privind stabilirea, direct sau indirect, prețurilor de cumpărare sau de vânzare sau orice alte condiții de tranzacționare;
- evită limitarea sau controlarea producției, comercializarea, dezvoltarea tehnică sau investițiile;
- evită aplicarea, în raporturile cu partenerii comerciali, condițiilor inegale la prestații echivalente, creând astfel acestora un dezavantaj concurențial;
- respectă interdicția privind condiționarea încheierii contractelor de acceptarea de către parteneri a unor prestații suplimentare care, prin natura lor sau în conformitate cu uzanțele comerciale, nu au legătură cu obiectul acestor contracte.

Șeful ierarhic

- în cazul conflictelor de interese ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință;
- ulterior propune conducătorului unității de învățământ un alt angajat care să îl înlocuiască în luarea deciziilor pe cel aflat în situația unui conflict de interese.

10. Formulare

10.1 Formular evidență modificări

Nr. Ctr.	Ediția	Data ediției	Revizia	Data reviziei	Nr. Pag.	Descriere modificare	Semnătura conducătorului departamentului
0	1	2	3	4	5	6	7
1.							

10.2 Formular analiză procedură

Nr. Ctr.	Compartiment	Nume și prenume conducător compartiment	Înlocuitor de drept sau delegat	Aviz favorabil		Aviz nefavorabil		
				Semnătura	Data	Observații	Semnătura	Data
1.								

10.3 Formular distribuie procedură

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 			Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților				Editia: I	
							Revizia: 0 Pag. 20/21	
			Cod: PO-01.04				Exemplar nr. 1	
Nr. Ctr.	Compartiment	Nume și prenume	Data primirii	Semnătura	Data retragerii	Data intrării în vigoare a procedurii	Semnătura	
0	1	2	3	4	5	6	7	
1.								

11. Anexe

- F-01-PO-01.04 Model Decizie privind desemnarea persoanei care va asigura prevederile legale privind conflictul de interese
- F-02-PO-01.04 Model Registrul privind conflictele de interese
- F-03-PO-01.04 Model Decizie privind desemnarea persoanei care va asigura prevederile legale privind situațiile de incompatibilitate
- F-04-PO-01.04 Model Registrul privind situațiile de incompatibilitate
- F-05-PO-01.04 Model Chestionar
- F-06-PO-01.04 Model Declarație abținere
- F-07-PO-01.04 Declarație cu privire la incompatibilități specifice și conflicte de interese
- F-08-PO-01.04 Diagrama de proces

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII Colegiul Tehnic "Transilvania" Deva 	Procedură operațională Conflictul de interese și regimul incompatibilităților	Editia: I
		Revizia: 0
	Cod: PO-01.04	Pag. 21/21 Exemplar nr. 1

Cuprins

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ CONFLICTUL DE INTERESE ȘI REGIMUL INCOMPATIBILITĂȚILOR	1
1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii	2
2. Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii	2
3. Lista cuprinzând persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, revizia din cadrul ediției procedurii	2
4. Scopul procedurii	2
5. Domeniul de aplicare	3
6. Documente de referință aplicabile activității procedurale	3
7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați	4
7.1 Definiții:	4
7.2 Abrevieri	6
8. Descrierea procedurii	6
Conflictul de interese	7
Reguli în materia conflictului de interese	9
Specificații privind activitatea de prevenire a cazurilor de conflicte de interese	12
Măsuri pentru evitarea conflictelor de interese	13
Informare angajați cu privire la regimul juridic al conflictelor de interese	13
Sanționarea conflictelor de interese	14
Sanțiunile disciplinare	14
Regimul incompatibilităților	14
Persoanele desemnate să exercite activitatea de CFPP	15
Incompatibilități cu calitatea de membru în comisia de concurs	16
Specificații privind Responsabilul privind situațiile de incompatibilitate	16
Specificații privind Registrul situațiilor de incompatibilitate	16
Informarea salariaților privind situațiile de incompatibilitate	17
Identificare timpurie a situațiilor de incompatibilitate	17
Măsuri disciplinare	17
Sanționarea incompatibilităților	17
Măsuri pentru evitarea situațiilor de incompatibilitate	18
9. Responsabilități	18
Comisia de Monitorizare	18
Conducătorul unității de învățământ	18
Personalul unității de învățământ	19
Șeful ierarhic	19
10. Formulare	19
10.1 Formular evidență modificări	19
10.2 Formular analiză procedură	19
10.3 Formular distribuie procedură	19
11. Anexe	20