

MINISTERUL EDUCAȚIEI
LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA
JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD

PROCEDURĂ OPERAȚIONALĂ
Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese

Cod PO-154

Ediția I, Revizia III

Data intrării în vigoare: 02.09.2024

Exemplar nr. 1

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 2 of 30	
	Cod PO.-154		

1. Cuprins

Numărul componentei în cadrul procedurii	Denumirea componentei din cadrul procedurii	Pagina
	Coperta	
1.	Cuprins	2
2.	Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii	3
3.	Situația modificărilor procedurii – ediții, revizii	3
4.	Lista cu persoanele la care se difuzează ediția sau după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii	3
5.	Scopul procedurii	4
6.	Domeniul de aplicare a procedurii	4
7.	Documente de referință (reglementării) aplicabile activității procedurale	5
8.	Definiții și abrevieri ale termenilor folosiți în procedură	7
9.	Descrierea procedurii	9
10.	Responsabilități	17
11.	Anexe	18
11.	Formulare	30

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 3 of 30	
	Cod PO.-154		

1. Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea si aprobarea editiei sau dupa caz, a reviziei in cadrul editiei procedurii operationale

Nr. crt.	Operațiunea	Numele și prenumele responsabilului	Funcția	Data	Semnătura
1.	Elaborare	Dănilă Ioan Eugen	Responsabil CEAC	02.09.2024	
2.	Verificare	Leonte Victoria Angelica	Director adjunct	02.09.2024	
3.	Avizare	Ganea Nastasia-Vali	Director	02.09.2024	
4.	Aprobare	Ganea Nastasia-Vali	Director	02.09.2024	

2. Situatia editiilor si a reviziilor in cadrul editiilor procedurii operationale

Nr. crt	Ediția	Data ediției	Revizia	Data reviziei	Nr. paginii unde s-a făcut modificarea	Descrierea modificării	Semnătura conducător/ coord. comp.
1.	I	02.09.2024	III	02.09.2024	3-4-5		

3. Lista cu persoanele la care se difuzează ediția sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii

Evidența și gestionarea numărului de exemplare și a persoanelor care primesc procedura sunt realizate prin formularul „Evidența modificări – Analiză - Difuzare” întocmit conform procedurii „Elaborarea și codificarea procedurilor”.

Numărul minimal de persoane la care se difuzează ediția sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii se găsește în tabelul de mai jos.

Nr. crt.	Scopul difuzării	Expl. nr.	Compartiment/ serviciu	Nume și prenume	Funcția
1.	Evidență Documentare personal	1	CEAC	Dănilă Ioan Eugen	Coordonator CEAC

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 4 of 30	
	Cod PO.-154		

4. Scopul procedurii

Prezenta procedură este elaborată pentru a fi utilizată drept ghid în prevenirea potențialelor conflicte de interese de către personalul unitatii.

Scopuri generale

- Stabilește modul de realizare a activității, compartimentele și persoanele implicate;
- Asigură existența documentației care stă la baza procesului de prevenire și soluționare a conflictelor de interese;
- Asigură realizarea activității, în diverse condiții de funcționare a instituției;
- Sprijină auditul și/sau alte organisme abilitate în acțiuni de auditare și/sau control, iar pe director, în luarea deciziei.

Scopuri specifice

- Stabilește un set unitar de reguli pentru reglementarea activității de prevenire a potențialelor conflicte de interese în cadrul unității;
- Stabilește responsabilitățile privind prevenirea potențialelor conflicte de interese în cadrul unității

5. Domeniul de aplicare

- Procedura se aplică întregului personal din unitate care, în exercitarea anumitor atribuții, se poate afla în potențiale situații de conflict de interese.
- Personalul din cadrul unității de învățământ care se poate afla în potențiale situații de conflict de interese.
- Principalele activități de care depinde și/sau care depind de activitatea procedurată:
 - desemnarea personalului responsabil cu situațiile de conflicte de interese;
 - însușirea legislației specifice care reglementează activitatea de conflicte de interese la nivelul instituției;
 - stabilirea categoriilor de documente care vor fi întocmite în cadrul acestor activități;
 - stabilirea unor termene pentru soluționarea neregularităților și restabilirea bunei funcționări a unității;

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 5 of 30	
	Cod PO.-154		

- alocarea resurselor și mijloacelor necesare.
- Compartimente implicate în activitatea procedurată:
 - compartimente furnizoare de date: oricare din compartimentele/angajații instituției de învățământ;
 - compartimente beneficiare a activității procedurate: toate compartimentele unității.

6. Documente de referință

6.1 Reglementări internaționale

- Convenția civilă asupra corupției, adoptată la Strasbourg la 4 noiembrie 1999, ratificată de România prin Legea nr.147/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 260 din 18 aprilie 2002.
- Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, ratificată de România prin Legea nr. 365/2004, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 903 din 5 octombrie 2004.

6.2. Legislație națională primară (legi, ordonanțe de urgență)

- Ordonanța nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea 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 (art. 70, 71, 76, 79 și art. 111), cu modificările și completările ulterioare;
- Codul administrativ;
- Legea 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice;

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 6 of 30	
	Cod PO.-154		

- Ordonanța de urgență nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;

- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție;

- Codul Civil (art. 405 - 407 Grade de rudenie și afinitate);

- Codul Penal (art.301 - Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane)

3.3. Legislație națională secundară (hotărâri de guvern, ordine, etc.)

- HG nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, 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.

- HG nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020, Obiectivul Specific II.3.: “Promovarea eticii și integrității în administrația publică și continuarea măsurilor privind reducerea și prevenirea corupției și sprijinirea implementării recomandărilor aferente formulate în cadrul MCV”;

- Ghidul Agenției Naționale de Integritate - 2018 - privind incompatibilitățile și conflictele de interese;

- Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;

- Hotărârea Guvernului nr. 875/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 7 of 30	
	Cod PO.-154		

7. Definiții și abrevieri ale termenilor utilizați

7.1 Definiții:

Nr. Crt.	Termenul	Definiția și/sau, dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Procedură	Totalitatea pașilor ce trebuie urmați, a modalităților de lucru stabilite și a regulilor de aplicat, în vederea executării activității, atribuției sau sarcinii și editate pe suport hârtie și/sau electronic.
		PS (Procedură de sistem) = procedură care descrie o activitate sau un proces care se desfășoară la nivelul tuturor compartimentelor/structurilor dintr-o entitate publică.
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.
3.	Compartiment	departament / serviciu / birou.
4.	Conducătorul compartimentului	șef birou / șef serviciu.
5.	Cod de conduită	Set de îndrumări care trebuie respectate de către personalul implicat în gestionarea fondurilor europene nerambursabile, cu scopul prevenirii apariției situațiilor de conflicte de interese în care personalul se poate afla în procesul de gestionare a programelor finanțate din fondurile respective.
6.	Cod de etică	Descrie ansamblul de valori, principii și norme etice necesare pentru respectarea demnității, integrității, precum și pentru asigurarea unor raporturi echitabile atât între personalul unitatii, cât și în raporturile dintre personalul unitatii și cetățeni.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interes	Page 8 of 30	
	Cod PO.-154		

7.	Conflict de interes	<p>Situația sau împrejurarea în care interesul personal (direct ori indirect) a salariatului contravine interesului public general, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.</p> <p>Conflictul de interes poate fi de mai multe tipuri:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - potențial - Apare în situația în care salariatul are interese personale de natură să producă un conflict de interes, în cazul în care participă la luarea unei decizii - actual - Apare în momentul în care salariatul este pus în situația de a lua o decizie în urma căreia ar putea obține un interes privat de orice natură. - consumat - Apare în situația în care personalul participă la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.
8.	Transparența	Instituția are obligația de a-și desfășura activitatea într-o manieră deschisă, în care accesul liber și neîngrădit la informațiile de interes public să constituie regula, iar limitarea accesului la informație să constituie excepția, în condițiile legii.
9.	Funcția publică	Ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite în temeiul legii în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome.
10.	Interes public	Acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte.
11.	Interes personal	Orice avantaj material sau de altă natură urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții de către personal, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces ca urmare a exercitării funcției.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 9 of 30	
	Cod PO.-154		

12.	Informație de interes public	Orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul, forma sau modul de exprimare a informației respective.
13	Informație cu privire la date personale	Orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

7.2 Abrevieri:

Nr. crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	PS	Procedura de sistem
2.	SCIM	Sistem de Control Intern Managerial
3.	E.	Elaborare
4.	V.	Verificare
5.	A.	Aprobare
6.	Ap.	Aplicare
7.	Ah.	Arhivare

8. Descrierea procedurii

8.1 Generalități:

Conflictul de interese este o situația de incompatibilitate în care se află o persoană care are un interes personal care influențează imparțialitatea și obiectivitatea activității sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea și raportarea activității; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/sotia, rude sau afini, până la gradul IV inclusiv, sau pentru instituția din care face parte.

În Ghidul OECD, cu privire la prevenirea și rezolvarea situațiilor de conflict de interese, se definește conflictul de interese după cum urmează: „un conflict de interese” implică un conflict între datoria față de organizația în care își desfășoară activitatea și interesele personale ale unui angajat, în care angajatul are interese în calitatea sa de persoană privată, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților de serviciu.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 10 of 30	
	Cod PO.-154		

Caracteristici ale conflictului de interese în funcție de calitatea persoanei:

Personalul unitatii de invatamant (art. 79 din Legea nr. 161/2003) este în conflict de interese dacă se află în una din următoarele situații:

- este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luare deciziilor cu privire la persoane fizice sau juridice față de care are relații cu caracter patrimonial;
- participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu angajati 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.

Imparțialitatea sa în luarea deciziilor, ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Personalul contractual

Cu toate că Legea nr. 161/2003 reglementează situațiile de conflict de interese pentru funcționarii publici fără a menționa expres și personalul contractual angajat în autorități publice, conflictul de interese, conform art. 70 din legea 161/2003 care stabilește cadrul general, este acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor, ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Personalul cu funcție de conducere sau de control din instituțiile are următoarele obligații atunci când se află în situație de conflict de interese:

- să se abțină de la orice act, decizie sau acțiune care se poate materializa într-un conflict de interese;
- să se retragă din poziția în care se află și să refuze să realizeze orice act, decizie sau acțiune care se poate materializa într-un conflict de interese;
- să anunțe în scris superiorul ierarhic cu privire la: existența situației de conflict de interese;

particularitățile acestuia (interesele aflate în conflict, de o manieră concretă care să permită luarea unor măsuri de prevenire ulterioare);

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 11 of 30	
	Cod PO.-154		

abținerea și retragerea temporară (până la dispariția situației de conflict), din poziția în care se află și care îl pune în situația de conflict de interese.

8.2. Activitățile de prevenire a conflictelor de interese în cadrul unitatii de invatamant

La nivelul unitatii, prin act administrativ emis de directorul unitatii, se va desemna, în funcție de numărul de angajați, o comisie sau un responsabil ce va avea atribuții privind prevenirea și monitorizarea situațiilor privind conflictele de interese, care vor fi prinse în fișa postului.

Astfel, persoana responsabilă cu activitatea de prevenire a conflictelor de interese va avea următoarele atribuții:

- Va institui și va menține un registru privind conflictele de interese, în care se vor consemna:
 - declarațiile de abținere formulate de personalul unitatii, în vederea evitării unor conflicte de interese;
 - situațiile în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația unui potențial conflict de interese;
 - sesizările primite de autoritate de la terțe persoane cu privire la existența unui potențial conflict de interese;
 - măsurile administrative adoptate de unitatea de invatamant pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor privind regimul juridic al conflictelor de interese;
 - situațiile de sesizare a parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de

Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane de către angajații unitatii.

- soluțiile dispuse în situațiile de sesizare a parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane.
- avertismentele de integritate formulate cu privire la situații de conflict de interese.
- Va efectua demersuri, cel puțin o dată la 2 ani, pentru organizarea unor întâlniri cu personalul din cadrul unitatii, pentru prezentarea legislației în domeniul conflictelor de interese, a unor spețe relevante din activitatea, în vederea evitării unor potențiale conflicte de interese. La finalul fiecărei întâlniri persoana desemnată va aplica un chestionar de

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 12 of 30	
	Cod PO.-154		

evaluare cu întrebări care să reflecte gradul de cunoaștere/înțelegere a legislației în materie. De asemenea, la momentul angajării, e oportună prezentarea legislației în materia integrității.

- Va întocmi raportul anual privind conflictele de interese la nivelul instituției.

Raportul va cuprinde cel puțin următorii indicatori:

1. Numărul declarațiilor de abținere.
2. Număr de situații în care superiorul ierarhic a dispus înlocuirea persoanei aflată în situația de conflict de interese potențial.
3. Numărul persoanelor care nu au depus declarațiile de interese în termen.
4. Numărul de sesizări privind conflictele de interese.
5. Numărul de sesizări soluționate la nivelul instituției, în sensul prevenirii conflictelor de interese.
6. Numărul de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat conflictele de interese.
7. Numărul avertizărilor de integritate soldate cu o sancțiune.
8. Numărul de măsuri dispuse.
9. Numărul de măsuri dispuse de unitate atunci când instanța a dispus, anularea tuturor actelor emise cu încălcarea regimului juridic al conflictelor de interese
10. Numărul de sesizări ale parchetului privind posibila săvârșire a infracțiunii de Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, formulate la nivelul unitatii.
11. Numărul de soluții dispuse privind săvârșirea infracțiunii de Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane.
12. Gradul de cunoaștere de către angajați a politicilor și procedurilor referitoare la conflictele de interese (chestionare de evaluare)
13. Numărul de activități de formare privind prevenirea conflictelor de interese

Directorul unitatii trebuie să numească, prin act administrativ, responsabilul/ responsabilii cu prevenirea conflictelor de interese, precum și înlocuitori ai acestora pentru perioada concediilor.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 13 of 30	
	Cod PO.-154		

Protecția împotriva discriminării în domeniul încadrării în muncă cuprinde toate criteriile protejate (sexul, orientarea sexuală, handicapul, vârsta, rasa, originea etnică, naționalitatea și religia sau convingerile) prevăzute de directivele privind nediscriminarea.

Așa cum corupția poate fi o cauză a dicriminării, dar și o consecință a acesteia în cazul elevilor, aceasta poate fi determinată și de modul în care se asigură încadrarea în muncă sau promovarea cadrelor didactice. Corupția în educație poate apărea în cazul în care o persoană care presupune că ar putea fi discriminată la încadrarea sau promovare apelează la anumite mijloace pentru a elimina această posibilitate. În consecință, indiferent de forma de manifestare, și anume:

- discriminare directă (atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice),
- discriminare indirectă (atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană de o anumită rasă sau origine etnică într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane),
- hărțuire și instigare la discriminare, sau indiferent de persoanele la care facem referire, cum ar fi: elevi; cadre didactice; persoane din structurile administrative de învățământ.

Discriminarea poate constitui o cauză, dar și o consecință a corupției în educație.

Evitarea conflictului de interese

Servirea interesului public este misiunea fundamentală a unui guvern și a instituțiilor sale publice. Cetățenii au dreptul să se aștepte ca angajații organelor de stat să-și îndeplinească îndatoririle cu integritate și în mod imparțial. Funcționarii publici care urmăresc realizarea intereselor private constituie o amenințare pentru asigurarea dreptului fundamental la educație, prin urmare conflictele de interese determină lipsa încrederii cetățenilor în instituțiile statale (A se vedea Best Practices in Combating Corruption, OSCE, 2003). Prezentarea principiului impune clarificarea noțiunii de „conflict de interese”, aspect care a constituit obiect al preocupărilor organizațiilor internaționale și regionale în momentul elaborării și adoptării reglementărilor în domeniul corupției. Se susține că toți agenții publici pot avea un interes legitim care derivă din capacitatea lor de persoane private, dar trebuie să fie identificate clar cazurile ce pot fi incluse în categoria conflictelor de interese ce pot determina corupția. De aceea, conflictul de interese trebuie: definit, identificat și eliminat. În anul 1996, Adunarea Generală O.N.U. preocupată de la gravitatea problemelor ridicate de corupție, care pot pune în pericol stabilitatea și siguranța societăților,

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 14 of 30	
	Cod PO.-154		

subminează valorile democrație și moralitate și pun în pericol dezvoltarea socială, economică și politică, a adoptat rezoluția privind acțiunea împotriva corupției, însoțită de o anexă ce conține Codul internațional de conduită pentru agenții publici. În capitolul II al Codului, numit Conflictul de interese și Descalificarea se stabilesc următoarele:

- Funcționarii publici nu trebuie să-și utilizeze autoritatea în vederea avansării lor sau pentru a obține un avantaj pentru familia lor sau realizarea unor interese financiare. Aceștia nu trebuie să se angajeze în nici o tranzacție, să dețină o poziție sau să aibă vreun interes comercial, financiar sau de altă natură care să fie incompatibile cu funcțiile și îndatoririle lor oficiale;
- În vederea exercitării unei funcții publice, în acord cu dispozițiile legale, funcționarii publici trebuie să declare toate aspectele, activitățile care ulterior ar putea determina un conflict de interese. În cazul în care există posibilitatea ivirii unui conflict între interesele private și îndatoririle publice se vor lua măsurile necesare pentru eliminarea acestuia;
- Se interzice utilizarea în mod necorespunzător a banilor publici, a bunurilor aflate în proprietatea statului, precum și a serviciilor și datelor oficiale în vederea obținerii de avantaje pentru sine sau pentru alții;
- Nu este permis persoanelor care dețin o funcție publică să creeze, în timpul exercitării acesteia, condiții în vederea obținerii de foloase în momentul părăsirii funcției în cauză. Totodată, statele părți ale Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003, consideră necesar să adopte, să mențină și să consolideze sisteme care să favorizeze transparența și să prevină conflictele de interese (art.7 pct.4). Prin urmare, pentru a lupta împotriva corupției, fiecare stat parte încurajează în mod special integritatea, cinstea și răspunderea agenților publici, conform principiilor fundamentale ale sistemului sau juridic, străduindu-se, dacă este cazul și conform principiilor fundamentale ale dreptului sau intern, să aplice măsuri și sisteme care să-i oblige pe agenții publici să declare autorităților competente toate activitățile exterioare, orice ocupație, plasamente, bunuri și orice dar sau avantaj substanțial din care ar putea rezulta un conflict de interese cu funcțiile lor. Consiliul Europei indică faptul că avem conflict de interese în cazul în care un agent public are un interes privat, care este de natură să influențeze executarea imparțială și obiectivă a atribuțiilor sale.

Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare oferă o descriere similară prezentând conflictul de interese după cum urmează: „un conflict între datoria publică și interesele private ale unui oficial, situație care ar putea influența performanța muncii sale și responsabilitățile asumate.”

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interes	Page 15 of 30	
	Cod PO.-154		

Conform Ghidului OECD privind administrarea conflictului de interes în serviciile publice, noțiunea de interese private ale unui oficial are un conținut cuprinzător incluzând:

- interese private de afaceri determinate de existența unor parteneriate, investiții sau alocarea de contracte guvernamentale;
- afilierea funcționarului la diferite organizații (de exemplu, un oficial de rang înalt are o anumită calitate în structurile unei organizații non-profit care primește finanțare de la autoritatea în care își desfășoară activitatea agentul respectiv);
- deținerea de către o persoană a unei poziții-cheie într-o agenție guvernamentală care desfășoară relații comerciale cu o societate comercială la care persoana respectivă ocupase anterior o funcție de conducere (OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, 2005).

Însă interesele private nu se pot limita doar la cele care determină obținerea unor avantaje pecuniare, fiind incluse și avantajele profesionale pentru sine sau pentru membrii de familie; facilități pentru prieteni sau avantajarea clientelei politice.

Raportându-ne la sfera corupției în educație în categoria situațiilor care ar putea genera conflicte de interes putem include:

- susținerea angajării sau promovării persoanelor care nu întrunesc standardele necesare asigurării unui învățământ de calitate;
- acordare de avantaje copiilor pe baza legăturilor de rudenie sau de prietenie –note mai bune sau promovarea unor examene mult mai ușor;
- facilitarea încheierii de contracte de către membrii de familie sau prieteni în vederea asigurării de servicii instituțiilor de învățământ în scopul obținerii de avantaje financiare.

Având în vedere situațiile prezentate și conform unui studiu elaborat de OECD, nepotismul este considerat un caz particular ce declanșează conflict de interes. Deși expresia tinde să fie utilizată pe scară largă, se aplică strict la o situație în care o persoană își folosește puterea publică pentru a obține o favoare- de foarte multe ori un loc de muncă - pentru un membru al familiei sale.

Relațiile de prietenie sunt considerate oarecum asemănătoare nepotismului, dar având o sferă mult mai largă de acțiune. În Marea Britanie, relațiile de prietenie sunt indicate prin expresiile „old school tie” sau „old boys club”.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 16 of 30	
	Cod PO.-154		

Dintre statele europene, Croația poate fi dată ca exemplu de stat cu o legislație bogată în domeniul identificării și înlăturării conflictelor de interese (A se vedea Best Practices in Combating Corruption, OSCE, 2003).

În vederea gestionării și eliminării conflictelor de interese OECD a formulat următoarele recomandări:

1. Identificarea situațiilor care pot determina conflictul de interese-în acest sens, se va asigura o descriere clară și realistă a circumstanțelor și relațiilor ce pot duce la o situație de conflict de interese;
2. Stabilirea procedurilor pentru identificarea, gestionarea și soluționarea conflictelor de interese - statele trebuie să se asigure că funcționarii publici cunosc dispozițiile legale privind identificarea și declararea conflictelor de interese;
3. Exercițarea corespunzătoare de către organele de conducere a atribuțiilor privind gestionarea conflictelor de interese organele de conducere trebui să-și asume responsabilitatea pentru aplicarea efectivă a politicii privind conflictele de interese prin stabilirea unui proces decizional coerent, luarea deciziilor pe baza acestui model, în cazuri individuale, monitorizarea și evaluarea eficacității politicilor și, în cazul în care este necesar, îmbunătățirea sau modificarea politicilor pentru a face mai eficiente;
4. Crearea unui parteneriat cu angajații - asigurarea nivelului de publicare, de sensibilizare și de înțelegere a politicii de conflict de interes, prin instruire și consiliere;
5. Punerea în aplicare a politicii privind conflictul de interese - identificarea faptelor ce pot constitui infracțiuni în cazul conflictului de interese, precum și a consecințele săvârșirii acestora, inclusiv a sancțiunilor disciplinare;
6. Inițierea de parteneriate cu mediul de afaceri și organismele non-profit - implicarea mediului de afaceri și a organismelor non-profit în elaborarea și promovarea politicii privind conflictul de interese determină anticiparea situațiilor generatoare de conflict de interese (OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service).

Asigurarea transparenței și a accesului la informații de interes public în domeniul educațional

În Rezoluția (97) 24 adoptată în cadrul Consiliului Europei, privind cele 20 de principii directe pentru lupta împotriva corupției, statele stabilesc că se vor asigura ca organizarea, funcționarea și procesul de luare a deciziilor în administrația publică să țină cont de necesitatea stringentă a combaterii corupției, în special prin stabilirea unei cât mai mari transparențe consistente cu nevoia de a asigura mai multă eficiență instituțională.

Principalele aspecte care trebuie avute în vedere pentru a se asigura transparența în domeniul educațional sunt: alocarea și administrarea resurselor financiare, burse școlare, conducerea școlii, comportamentul personalului școlii și achizițiile.

Corupția poate fi redusă dacă managementul resurselor materiale, umane și financiare este transparent pentru toate grupurile interesate.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 17 of 30	
	Cod PO.-154		

Cazurile de corupție apar prin încălcarea dispozițiilor legale, creându-se de fapt aparența respectării acestora. Lipsa de transparență determină necunoașterea dispozițiilor legale aplicabile de către societatea civilă, în consecință imposibilitatea de a acționa în activitatea de prevenire și combatere a corupției.

8.3 Resurse necesare

Resurse materiale: computer, imprimantă, copiator, consumabile (cerneală/toner), hartie xerox, dosare

Resurse umane: conducătorul instituției, compartimentele prevazute în organigrama instituției.

Resurse financiare: - conform bugetului aprobat al instituției

9. Responsabilități și răspunderi în derularea activității

Conducătorul unității

- Aprobă procedura
- Asigură implementarea și menținerea procedurii.

Comisia SCIM:

- Aplică și menține procedura;
- Realizează activitățile descrise la termenele stabilite în prezenta procedură

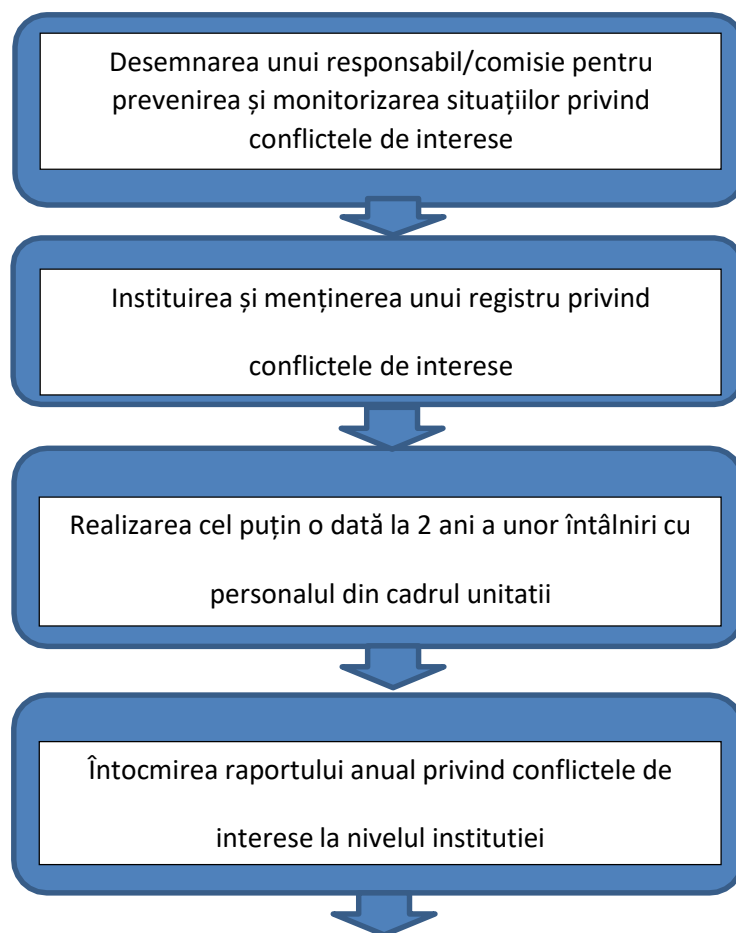
LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 18 of 30	
	Cod PO.-154		

10. Anexe, înregistrări, arhivări:

Nr. Anexă/ Cod formular	Denumire anexă	Elaborator	Aprobat	Nr. Ex.	Difuzare	Arhivare		Alte el.
						Loc.	Per.	
ANEXA 1	Diagrama procesului de prevenire a conflictelor de interese							
ANEXA 2	Principii și clarificări							
Anexa 3	Declaratie evitare conflict de interese							
Anexa 4	Registru de evidenta conflicte de interese							

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 19 of 30	
	Cod PO.-154		

Anexa 1 - Diagrama procesului de prevenire a conflictelor de interese



LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 20 of 30	
	Cod PO.-154		

Anexa 2. Principii și clarificări conceptuale utile în aplicarea procedurii

1. Principii

1.1. Principii care guvernează conduita profesională a personalului

- supremația Constituției și a legii - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus de interesul personal, în exercitarea funcției;
- asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice
- principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- profesionalismul - principiu conform căruia personalul are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- imparțialitatea și independența - principii conform cărora personalul este obligat să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției;
- integritatea morală - principiu conform căruia personalului le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în exercitarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- libertatea de gândire și de exprimare - principii conform cărora personalul poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- cinstea și corectitudinea - principii conform cărora în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul trebuie să fie de bună-credință;
- deschidere și transparență - principii conform cărora activitățile desfășurate de personal în exercitarea funcțiilor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 21 of 30	
	Cod PO.-154		

1.2. Principii de bază pentru prevenirea conflictelor de interese

Supremația interesului public

Personalul trebuie să ia decizii și să acționeze în baza legislației în vigoare și caracteristicilor fiecărui caz, fără să pună mai presus interesul personal. Corectitudinea procesului de luare a deciziilor oficiale nu trebuie să fie prejudiciată de preferințele religioase, profesionale politice, etnice, familiale sau alte preferințe sau angajamente ale factorului de decizie, care contravin legislației în vigoare.

Personalul trebuie să evite să se implice, ca persoană privată, în acțiuni din care ar putea avea un beneficiu prin folosirea informațiilor obținute în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu, dacă aceste informații nu sunt disponibile publicului larg. Totodată, angajatul nu trebuie să se folosească de poziția lui și de resursele publice în beneficiul personal.

Angajatul unitatii nu trebuie să pretindă sau să accepte niciun fel de beneficiu în scopul influențării îndeplinirii sau neîndeplinirii sarcinilor sau responsabilităților de serviciu.

Personalul nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj care îi poate influența imparțialitatea în exercitarea funcției deținute, ori care poate constitui o recompensă în raport cu aceste funcții, indiferent dacă este vorba de un avantaj care îi este destinat personal, sau de avantaje pentru familia, părinții, prietenii săi ori pentru persoanele cu care angajatul a avut/are relații de afaceri sau de natură politică.

Transparența deciziei și controlul exercitat din partea publicului

Personalul trebuie să acționeze de o manieră care să permită cel mai atent control din partea publicului. Această obligație nu este îndeplinită în totalitate prin simpla respectare a dispozițiilor legale; implică și respectarea unor valori mai largi, cum ar fi lipsa intereselor private, imparțialitatea și corectitudinea.

Trebuie să își declare interesele personale care ar putea compromite îndeplinirea dezinteresată a îndatoririlor de serviciu, pentru a preveni încălcarea regimului juridic al conflictelor de interese.

Promovarea responsabilității individuale și a exemplului personal

Trebuie să acționeze în orice moment astfel încât integritatea lor să servească drept exemplu pentru alți salariați și pentru cetățeni.

Personalul trebuie să acționeze cu responsabilitate pentru identificarea și prevenirea conflictelor de interese, în beneficiul interesului public.

Personalul trebuie să își demonstreze angajamentul de a asigura corectitudinea și profesionalismul prin aplicarea unei politici și practici eficiente cu privire la conflictul de interese.

Promovarea unei culturi organizaționale care să nu tolereze conflictul de interese

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 22 of 30	
	Cod PO.-154		

Unitatea de învățământ trebuie să asigure și să pună în practică politici și proceduri adecvate pentru a asigura controlul și rezolvarea eficientă a posibilelor situații de conflict de interese.

Practicile unității de învățământ trebuie să îi încurajeze personalul să declare situațiile care ar putea genera un conflict de interese și să le supună discuției cu persoanele responsabile. Totodată trebuie să fie prevăzute măsuri pentru a proteja aceste informații astfel încât ele să nu fie utilizate incorect.

2. Clarificări conceptuale

2.1. Conflictul de interese

Personalul este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) 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.

Termenul de „act” este folosit în incriminarea infracțiunii de conflict de interese în sensul de operațiune care trebuie efectuată de salariat, conform atribuțiilor acestuia de serviciu, și poate consta în întocmirea unui înscris, în elaborarea unor acte juridice, efectuarea unei constatări cu efecte juridice și alte operațiuni date în competența unui salariat.

Prin luarea de decizii se înțelege o hotărâre luată în urma examinării unei stări, situații sau nevoi, prin care se urmărește producerea unor consecințe sau realizarea unor obiective. Totodată, participarea la luarea unor decizii presupune ca angajatul să își aducă o contribuție la acea decizie în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Conform Codului penal, infracțiunea ce pedepsește un conflict de interese a fost redenumită, tot în articolul 301,

Folosirea funcției pentru favorizarea unor persoane, ca fiind „Fapta salariatului care, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a îndeplinit un act prin care s-a obținut un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul său, pentru o rudă ori un afin până la gradul II inclusiv se pedepsește cu închisoarea de la unu la 5 ani și interzicerea exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică pe o perioadă de 3 ani.”

Dispozițiile de mai sus nu se aplică în cazurile în care actul sau decizia se referă la următoarele situații:

- a) emiterea, aprobarea sau adoptarea actelor normative;
- b) exercitarea unui drept recunoscut de lege sau în îndeplinirea unei obligații impuse de lege, cu respectarea condițiilor și limitelor prevăzute de aceasta
participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu personal care are calitatea de soț sau rudă de gradul I;

Participarea la luarea unei decizii survine când salariatul are atribuții de a formula propuneri sau avize, ori, ca parte din conducerea colectivă a persoanei juridice sau dintr-un organism decizional colectiv (ca de exemplu: comisia de disciplină, comisia de concurs, comisia paritară, comisia de licitații, etc.).

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 23 of 30	
	Cod PO.-154		

Conflictul de interese apare la simpla participare în cadrul aceleiași comisii, nefiind condiționată de obținerea, directă sau indirectă, a unui folos patrimonial pentru sine sau pentru soț/soție sau rudele de gradul I.

Gradele de rudenie și afinitate, așa cum sunt definite de art. 405 -407 din Codul civil, se aplică după cum urmează:

- gradul I : părinți și copii;
- gradul II: frați, bunici și nepoți;
- gradul III: unchiul/mătușa și nepotul de frate;
- gradul IV: verii primari.

Relația de afinitate apare între soț/soție și rudele celuilalt soț/soție. Gradul de afinitate este calculat astfel:

- gradul I: socrii și nora/ginere;
- gradul II: cumnatele și cumnații;
- gradul III: unchiul și soția nepotului de frate;
- gradul IV: verii, soții și soțiile acestora.

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor de serviciu

În cazul în care există un posibil conflict de interese, personalul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să îl informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta din urmă 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 a situației existente.

Încălcarea dispozițiilor privind conflictul de interese poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

2.2. Conflicte de interese în domeniul achizițiilor publice

Reguli de evitare a conflictului de interese

Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice stipulează:

ART. 58

Pe parcursul aplicării procedurii de atribuire, autoritatea contractantă are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a preveni, identifica și remedia situațiile de conflict de interese, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici.

ART. 59

În sensul prezentei legi, prin conflict de interese se înțelege orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interes	Page 24 of 30	
	Cod PO.-154		

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.

ART. 60

(1) Reprezintă situații potențial generatoare de conflict de interes orice situații care ar putea duce la apariția unui conflict de interes în sensul art. 59, cum ar fi următoarele, reglementate cu titlu exemplificativ:

- a) 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 ori subcontractanți propuși;
- b) 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 ori subcontractanți propuși;
- c) 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/informații concrete că poate avea, direct ori indirect, un interes personal, financiar, economic sau de altă natură, ori se află într-o altă situație de natură să îi afecteze independența și imparțialitatea pe parcursul procesului de evaluare;
- d) 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 autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire;
- e) 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 autorității contractante sau al furnizorului de servicii de achiziție implicat în procedura de atribuire.

În art. 3 lit. II) din Legea nr. 98/2016 persoanele cu funcții de decizie sunt definite ca fiind „conducătorul autorității contractante, membrii organelor decizionale ale autorității contractante ce au legătură cu procedura de atribuire, precum și orice alte persoane din

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interes	Page 25 of 30	
	Cod PO.-154		

cadrul autorității contractante ce pot influența conținutul documentelor achiziției și/sau desfășurarea procedurii de atribuire”.

Categoriile intereselor vizate de reglementarea conflictului de interes din domeniul achizițiilor publice sunt următoarele:

A. Interese ne-financiare (spre exemplu, avansarea în carieră, publicarea unei cărți, reputația, menținerea unei poziții onorifice etc.)

B. Interese financiare/economice:

Tipul intereselor ar trebui să joace, de asemenea, un rol în ceea ce privește tipul de măsuri care se dispun ca urmare a identificării unui posibil conflict de interes. Astfel, pot exista:

B.1. Interese personale directe

Spre exemplu, în cazul în care persoana cu funcție de decizie este în același timp și acționar al unui candidat/ofertant, se consideră că acesta are un interes personal în respectiva procedură.

B.2. Interese personale indirecte

Atunci când folosul necuvenit nu este în beneficiul direct al persoanei cu funcție de decizie, ci în beneficiul unui terț - persoane de la care a beneficiat de servicii sau foloase de orice natură, persoanele cu care se află/s- a aflat în raporturi de muncă sau rude până la gradul al II-lea inclusiv.

Spre exemplu, fiica șefului autorității contractante a beneficiat de o săptămână de vacanță plătită de directorul unui operator economic care participă la procedura de achiziții publice.

C. Interese de altă natură comune cu un operator economic participant la procedura de achiziții publice/ofertant/contractant/subcontractant/terț susținător pot fi în legătură cu viața de familie, viața sentimentală, profesională, politică sau orice alt interes comun cu un potențial destinatar al unei plăți din fonduri publice, alocate ca urmare a unei proceduri de achiziții publice.

3. Sancționarea conflictelor de interes

3.1. Generalități

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

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 26 of 30	
	Cod PO.-154		

În măsura în care la nivelul unitatii de invatamant 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 cu prevenirea și monitorizarea situațiilor privind conflictele de interese.

3.2. Sancțiunile disciplinare și administrative

a) Legislația care reglementează sancțiunile disciplinare și administrative:

- Codul administrativ;

- Legea 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, cu modificările și completările ulterioare;

- Legea 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 modificările și completările altor acte normative.

Raportul de evaluare întocmit de Agenția Națională de Integritate, rămas definitiv (prin hotărârea instanței sau prin necontestare) se comunică comisiei de disciplină din cadrul instituțiilor/autorităților publice, care ia act de faptul că salariatul a încălcat regimul juridic al conflictelor de interese, urmând a propune conducătorului instituției luarea măsurilor care se impun, în conformitate cu dispozițiile legale incidente.

Conform art. 25 din Legea nr. 176/2010 cu modificările și completările în vigoare, fapta persoanei cu privire la care s-a constatat starea de conflict de interese constituie temei pentru eliberarea din funcție ori, după caz, constituie abatere disciplinară și se sancționează potrivit reglementării aplicabile demnității, funcției sau activității respective.

Art. 26 alin. (3) prevede că: „Prin derogare de la dispozițiile legilor speciale care reglementează răspunderea disciplinară, sancțiunea poate fi aplicată în termen de cel mult 6 luni de la data rămânării definitive a raportului de evaluare, potrivit prevederilor legale.”

b) Pe de altă parte, după rămânerea definitivă a raportului de evaluare prin decizie irevocabilă a instanței de judecată, sau prin necontestare:

- Agenția Națională de Integritate, conform art. 23 din Legea nr. 176/2010 cu modificările și completările ulterioare, poate solicita instanței de contencios administrativ anularea actelor administrative și 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 salariatul, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 27 of 30	
	Cod PO.-154		

Anexa 3

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE PRIVIND EVITAREA CONFLICTULUI DE INTERESE

Subsemnatul, în calitate de
la, CUI/CIF, având sediul în,
str., nr., cunoscând ca falsul în declarații este pedepsit de Codul Penal
și sub sancțiunea excluderii din procedura, declar pe propria răspundere, că: nu mă aflu în
situația unui conflict de interese cu persoanele din conducerea sau cu persoanele implicate
în procesul de selecție a partenerilor.

Data:

Denumire unitate:

Reprezentant legal:

Semnatura

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interes	Page 28 of 30	
	Cod PO.-154		

REGISTRUL DE EVIDENȚĂ CONFLICTE DE INTERESE

Nr. crt.	Numele și prenumele, funcția și statutul (ales local, funcționar public, angajat contractual) angajatului instituției împotriva căruia s-au dispus măsuri de tipulcelor enumerate în SNA	Tipul măsurii dispuse (încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, trimiterea în judecată, condamnarea, acte de constatare ANI definitiv),,	Tipul documentului (act, rechizitoriu etc.), numărul și data de înregistrare prin care au fost dispuse măsurile	Tipul documentului, numărul și data de înregistrare prin care a fost informat secretariatul tehnic al SNA 2021-2025 despre incidentul de integritate și măsurile adoptate pentru remedierea aspectelor care au favorizat producerea incidentului	Descrierea incidentului de integritate (pe scurt)	Observații (dacă este cazul)

Conform definiției din Hotărârea nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului

LICEUL TEHNOLOGIC „FLORIAN PORCIUS” RODNA, JUDEȚUL BISTRIȚA-NĂSĂUD	PROCEDURA OPERAȚIONALĂ	Ediția: I	Revizia: I
	Prevenirea și soluționarea conflictelor de interese	Page 29 of 30	
	Cod PO.-154		

măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public, prin incident de integritate se înțelege „situația în care cu privire la un angajat al unei instituții/autorități publice sau întreprinderi publice a fost luată sau dispusă cel puțin una dintre următoarele măsuri:

- a) încetarea disciplinară a raporturilor de muncă, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice;
- b) 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;
- c) 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;
- d) rămânerea definitivă a unei decizii emise de Consiliul General al Consiliului Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU) privind o lucrare științifică”.

