
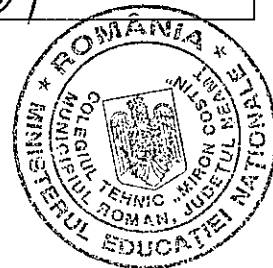
	SISTEMUL DE CONTROL INTERN MANAGERIAL	Codul: CEI - CIM
	Codul Etic și de Integritate al salariaților Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman	Ediția: 2
		Revizia: 6
		Nr. ex: 2
		Pagina 1/9

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE AL SALARIAȚILOR COLEGIULUI TEHNIC „MIRON COSTIN” ROMAN

	Elaborat	Verificat	Aprobat
Numele și prenumele	Ciolan Manuela Elena	Sava Cristina Viorica	Zăloagă Ana - Maria
Funcție	Secretar șef	Director adjunct	Director
Data	20.09.2018	21.09.2018	24.09.2018
Semnătura			

2018 – 2019



Colegiul Tehnic "MIRON COSTIN" Roman
Nr. 6006
Ziua 25 Luna 09 Anul 2018

CA 24.09.2018
CP 24.09.2018

Cap.I - Preambul

CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATEA al salariaților CTMC este un contract moral între școală și elevii pe care îi servește, reflectând sistemul de valori din unității prin direcționarea comportamentele umane individuale și de grup. Codul formulează, în scris: principiile fundamentale, normele și idealurile CTMC. Codul etic și de integritate al salariaților CTMC își propune, prin conținutul lui, să promoveze practicile corecte, cinstitute, drepte în relațiile care iau naștere în interiorul școlii.

Art. 1. Scop

- 1.1 Prezentul Cod are drept scop ghidarea conduitei tuturor membrilor comunității școlare, în interiorul CTMC și în relația cu acesta.
- 1.2 Codul de etică și integritate funcționează ca un contract moral între membrii comunității CTMC și comunitatea școlară ca întreg, contribuind la coeziunea membrilor, la crearea unui climat bazat pe cooperare și competiție, la creșterea prestigiului CTMC.
- 1.3 Nici o dispoziție a prezentului Cod nu trebuie interpretată în sensul restrângerii unor drepturi conferite expres prin lege sau prin contractul colectiv de muncă.

Cap.II - Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

Art. 2. Domeniu de aplicare

2.1 Codul de etică și integritate documentează normele de conduită profesională și de integritate a salariaților Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman.

2.2 Toate normele de conduită profesională documentate în prezentul cod de etică și integritate sunt obligatorii pentru:

- ❖ Personalul didactic;
- ❖ Personalul didactic auxiliar;
- ❖ Personalul nedidactic.

Art. 3. Obiective

3.1 Obiectivele documentate în prezentul cod de etică și integritate vizează:

- asigurarea cadrului de îmbunătățire continuă a activității în unitate;
- eficacitatea și eficientizarea desfășurării tuturor activităților;
- eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție;
- promovarea valorilor, a principiilor etice;
- crearea unui climat etic adecvat activității profesionale, în acord cu țelurile CTMC;
- prevenirea și rezolvarea conflictelor etice;
- descurajarea practicilor imorale, sancționarea abaterilor de la valorile CTMC.

Art. 4. Principii generale

4.1 Principiul profesionalismului

- ❖ Salariații Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman au obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

4.2 Principiul libertății gândirii și exprimării

- ❖ Orice membru al CTMC își poate exprima în mod liber, în interiorul sau în exteriorul colegiului, opiniile bazate pe competența sa profesională, fără a putea fi cenzurat. Este încurajată abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau convingerile religioase prin respectarea drepturilor și libertăților celorlalți.
- ❖ Salariații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
- ❖ Nu se înscriu în cadrul libertății gândirii și exprimării și nu își găsesc locul în spațiul școlar:
 - propaganda cu caracter politic desfășurată în interiorul sau în legătură cu acțiuni ale colegiului;
 - prozelitismul religios;
 - promovarea unor doctrine sau idei cu caracter rasist, xenofob, naționalist, fascist, comunist;
 - defăimarea CTMC de către membrii comunității școlare;
 - atacurile personale sau afirmațiile defăimătoare la adresa altor membri ai comunității școlare.

4.3 Principiul cinstei și corectitudinii

- ❖ Salariații Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman trebuie să fie de bună credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a sarcinilor de serviciu.

4.4 Principiul integrității

- ❖ Integritatea membrilor comunității școlare este esențială pentru desfășurarea în condiții optime a activității didactice și extrașcolare. Fiecare membru al comunității școlare este dator să se preocupe de evitarea oricăror situații susceptibile să creeze îndoieli cu privire la integritatea sa, în primul rând a conflictelor de interese.
- ❖ Există un conflict de interese atunci când interesele personale ale unui membru al comunității școlare (cadru didactic, elev, membru al personalului didactic și nedidactic) intră în conflict cu obligațiile decurgând din statutul său ori sunt de natură să afecteze independența și imparțialitatea necesară îndeplinirii acestor obligații.
- ❖ În orice situație de conflict de interese persoana în cauză are obligația de a înștiința, conducerea colegiului cu privire la existența conflictului de interese și a se abține de la implicarea în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea aparența că are un interes personal.
- ❖ În sfera relațiilor cadru didactic - elev constituie încălcări ale obligației de integritate:
 - pretinderea sau acceptarea de favoruri de orice natură;
 - pretinderea sau acceptarea de cadouri sau alte foloase materiale;
 - împrumutul de bani între cadrul didactic și elevi;
 - prestarea de către cadrul didactic a unor activități remunerate în favoarea elevului;
- ❖ În activitatea administrativă, integritatea presupune:
 - desfășurarea corectă a tuturor aspectelor specificate în fișa postului. Este interzisă primirea, acceptarea, cererea, darea sau oferirea de bani, bunuri sau orice alte foloase ori favoruri în schimbul facilitării diverselor interese.

- îndeplinirea cu bună credință și în folosul CTMC a oricărei responsabilități administrative. Utilizarea unei poziții administrative în scopul obținerii de foloase personale de orice natură constituie o încălcare a obligației de integritate.
- atunci când, din orice motiv, o persoană nu mai poate să își îndeplinească în mod corespunzător atribuțiile administrative încredințate ea are obligația de a aduce acest lucru la cunoștința conducerii colegiului.

4.5 Principiul loialității

- ❖ Loialitatea față de CTMC presupune obligația fiecărui membru al comunității școlare de a acționa în interesul CTMC, de a susține viziunea, obiectivele, strategiile și țintele acesteia, în scopul realizării misiunii și creșterii competitivității ei.
- ❖ Constituie încălcări ale obligației de loialitate:
 - desfășurarea de acțiuni care să discrediteze CTMC și prestigiul acestuia;
 - desfășurarea în alte unități de învățământ, a unor activități didactice școlare și extrașcolare care le concurează pe cele organizate de către CTMC;
 - sfătuirea în cadrul activităților didactice a elevilor să abandoneze cursurile CTMC în favoarea unei alte instituții de învățământ;
 - divulgarea secretelor de serviciu.

4.6 Principiul legalității

- ❖ Salariații Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman au obligația de a respecta:
 - legislația în vigoare;
 - drepturile și libertățile cetățenilor;
 - normele procedurale;
 - se aplică tratament egal tuturor beneficiarilor serviciilor unității școlare;

4.7 Principiul responsabilității

- ❖ Conform acestui principiu persoana salariată la Colegiul Tehnic „Miron Costin” Roman care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- ❖ Răspunderea pentru respectarea dispozițiilor prezentului Cod revine în primul rând fiecărui membru al comunității școlare. Statutul de membru al comunității școlare impune fiecărui membru asumarea răspunderii pentru acțiunile sau omisiunile sale.
- ❖ Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod atrage răspunderea disciplinară în condițiile LEN 1/2011 cu modificările și completările ulterioare, ROFUIP, Codului Muncii, ROF CTMC și RI CTMC.

4.8 Principiul colegialității

- ❖ Activitatea în comunitatea școlară a CTMC presupune colaborarea membrilor acesteia, în spirit de colegialitate și respect reciproc;
- ❖ Colegialitatea implică:
 - curtoazie și respect datorate fiecărui membru al comunității școlare. Încălcarea acestei obligații de către o persoană nu conferă în nici un caz dreptul celui lezat de a adopta o conduită similară;

- obligația de asistență între membrii comunității școlare, materializată în suplinirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea didactică și administrativă, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor educaționale ce implică participarea mai multor persoane;
 - respectarea mutuală a diferențelor de ordin lingvistic, religios, social între membrii comunității școlare;
 - înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;
 - obligația de confidențialitate în privința datelor și informațiilor transmise de un membru al comunității școlare unui alt membru, cu titlu privat. În privința situației școlare a unui elev obligația de confidențialitate operează în limitele stabilite prin ROFUIP și LEN, în condițiile Legii privind protecția datelor cu caracter personal.
- ❖ **Constituie încălcări ale principiului colegialității:**
- discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al comunității școlare, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul CTMC (elev, cadru didactic, membru al conducerii CTMC, membru al personalului administrativ);
 - promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea CTMC, șefii departamentelor, catedrelor și comisiilor;
 - formularea în fața elevilor a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
 - discutarea cu alți elevi a situației școlare, sociale, medicale a unui elev..

Cap.III - Norme generale de conduită a salariaților unității

Art. 5. Asigurarea unui serviciu public de calitate

5.1. Salariații trebuie să participe activ transpunerea în practică a deciziilor luate de conducerea unității, în scopul realizării atribuțiilor de serviciu stabilite prin fișa postului;

5.2 Trebuie să aibă un comportament profesionist;

5.3 Să sigure în condițiile legii transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea elevilor și părinților (beneficiarii serviciilor unității școlare) în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

Art. 6 Loialitatea față de unitate

6.1 Salariații trebuie să apere cu loialitate prestigiul unității școlare;

6.2 Să se abțină de la orice act sau faptă care poate aduce prejudicii de imagine ori intereselor Colegiului Tehnic „Miron Costin” Roman;

6.3 Salariaților le sunt interzise următoarele:

- ❖ Să exprime în public aprecieri neconforme cu activitatea unității, cu politicile și strategiile acesteia;
- ❖ Să formuleze aprecieri în legătură cu litigiile în curs de soluționare;
- ❖ Să dezvăluie informații cu caracter public la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea unității;

Art. 7 Cadrul relațiilor în exercitarea sarcinilor de serviciu

- 7.1 Salariații trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitatea;
- 7.2 Nu trebuie să utilizeze expresii jignitoare;
- 7.3 Nu trebuie să dezvăluie aspecte din viața privată;
- 7.4 Este interzis consumul băuturilor alcoolice pe timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- 7.5 Să nu formuleze sesizări sau plângeri calomnioase.

Art. 8 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

- 8.1 Salariații nu trebuie să solicite sau să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice ce alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților;

Art. 9 Obiectivitatea în evaluare

- 9.1 Șefii de compartimente au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei profesionale a salariaților din subordine;
- 9.2 Personalul de conducere, îndrumare și control au obligația să examineze cu și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a performanțelor profesionale pentru personalul din subordine;

Art. 10 Utilizarea resurselor unității

- 10.1 Se evită de către salariați producerea unui prejudiciu adus unității școlare, acționând în orice situație ca un bun proprietar („ca acasă la noi”)
- 10.2 Să folosească timpul de lucru și bunurile aparținând unității școlare numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției și nu în scop personal;
- 10.3 Să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea eficientă și utilă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale;

Cap.IV - Reguli procedurale

Art. 11 Organismul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod este Comisia de etică și integritate a CTMC, care se constituie și funcționează în subordinea Consiliului de Administrație.

Art. 12 Comisia de etică și integritate este numită de către Consiliul de Administrație pe durata mandatului acestuia și este alcătuită din 4 membri, după cum urmează:

- un director adjunct;
- un reprezentant al cadrelor didactice;
- doi reprezentanți ai personalului didactic auxiliar și nedidactic;

Art. 13 Directorul unității școlare participă la lucrările Comisiei, cu drept de vot consultativ. Comisia își alege, cu majoritate de voturi, un președinte pe durata mandatului. Lucrările de secretariat ale Comisiei sunt asigurate de secretariatul unității.

Art. 14 Comisia de etică și integritate are următoarele atribuții:

- elaborarea sau după caz, modificarea și completarea Codului etic și de integritate al CTMC;
- analiza sesizărilor privind încălcările eticii școlare;
- formularea de avize cu privire la aspectele etice implicate de reglementările interne ale CTMC;
- prezentarea de rapoarte anuale Consiliului de Administrație a CTMC.

Art. 15 Comisia poate fi sesizată de orice persoană care a constatat încălcarea normelor de etică de către un membru al comunității școlare. Comisia se poate sesiza și din oficiu.

- Sesizarea va indica în mod explicit numele persoanei care se face vinovată de încălcare, numele celui care face sesizarea și faptele imputate acestuia.
- Comportamentul etic trebuie să fie o parte integrantă a CTMC, un mod de a trăi care trebuie profund înrădăcinat în organismul colectiv al școlii; trebuie să fie o modalitate de existență a școlii care este transmisă de la o generație la alta, la toate niveluri organizației. Promovarea valorilor etice se face prin lucru în echipă și prin inițiativă iar rezultatele apar prin creșterea reputației și a imaginii școlii.

Cap.V - Dispoziții finale

Art. 16 Răspunderea

16.1 Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de Etică și Integritate, atrage răspunderea disciplinară a salariaților în condițiile legii;

16.2 Comisia de etică și integritate are competența de a putea cerceta salariații care încalcă prevederile prezentului cod de conduită;

16.3 Comisia de etică și integritate propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile legii.

Art. 17 Sancțiuni

Abatere disciplinară	Sancțiuni aplicabile	Procedura disciplinară
Consum de alcool în timpul programului	Mustare în fața C.A / C.P la prima abatere Avertisment scris la a doua abatere Reducerea salariului de bază cu 5 % pentru o lună la a treia abatere Reducerea salariului de bază cu 10 % pentru o lună la a patra abatere Desfacerea contractului de muncă la a cincea abatere.	Conform Codului muncii
Neîndeplinirea sarcinilor de serviciu de pază a școlii (părăsirea postului de pază, dormit în post etc.)	Mustare în fața C.A / C.P la prima abatere Avertisment scris la a doua abatere Reducerea salariului de bază cu 5 % pentru o lună la a treia abatere Reducerea salariului de bază cu 10	Conform Codului muncii

	% pentru o lună la a patra abatere Desfacerea contractului de muncă la a cincea abatere.	
Realizarea defectuoasă a sarcinilor de serviciu	Mustare în fața C.A / C.P la prima abatere Avertisment scris la a doua abatere Reducerea salariului de bază cu 5 % pentru o lună la a treia abatere Reducerea salariului de bază cu 10 % pentru o lună la a patra abatere Desfacerea contractului de muncă la a cincea abatere.	Constatarea se face de către comisia de disciplină, în prezența unui specialist din cadrul școlii.
Utilizarea bunurilor școlii în interes personal	Se vor imputa pagubele produse, în cazul în care faptele vor fi demonstrate.	Valoarea se va stabili de Comisia de disciplină, în colaborare cu un specialist al școlii și serviciul contabilitate.
Neefectuarea orei fără un motiv întemeiat sau nerespectarea de către profesor a duratei orei	Neplata orei (ora „tăiată”,)	Directorul/Directorul adjunct va consemna cu roșu în registrul orei ca oră neefectuată
Absențe nemotivate	Mustare în fața C.A / C.P la prima abatere Avertisment scris la a doua abatere Reducerea salariului de bază cu 5 % pentru o lună la a treia abatere Reducerea salariului de bază cu 10 % pentru o lună la a patra abatere Desfacerea contractului de muncă la a cincea abatere.	Conform Codului Muncii
Abateri disciplinare cu caracter penal (trafic de influență, foloase necuvenite, hărțuire sexuală, etc)	Punerea la dispoziție a organelor abilitate pentru cercetare penală. Desfacerea contractului de muncă, în cazul unei sentințe judecătorești definitive și irevocabile.	Conform legislației în vigoare

Art. 18 Asigurarea publicității

18.1 Prezentul cod se afișează în cancelarii, în fiecare compartiment și la avizierul unității;

18.2 Prezentul cod se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele din momentul încunoștințării acestora;

18.3 Informarea salariaților cu privire la conținutul codului de etică și integritate se face la nivelul fiecărui compartiment, prin grija șefului ierarhic superior; toți salariații vor semna de luare la cunoștință;

18.4 Orice modificare adusă codului de etică și integritate este supusă procedurii de informare.