



Co-funded by the
European Union

*Proiectul Erasmus+KA2 DEFEP
Învățământul la distanță al viitorului: cele mai bune practici ale UE ca răspuns la la
nevoile studenților din învățământul superior modern și ale pieței muncii*

STANDARD CADRU PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA CONFLICTULUI DE INTERESE POTENȚIAL ȘI REAL (în forma la distanță a învățământului superior)



UNIVERSITÄT
DES
SAARLANDES

II Universidad w/
Reyjuan Carlos



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO



PREAMBUL

- Standardul cadru nu este un text original, iar autorii nu revendică drepturile de autor și nici sursa primară.
- Standardul cadru a fost elaborat în cadrul proiectului Erasmus+KA2 DEFEP „Învățământul la distanță al viitorului: cele mai bune practici ale UE ca răspuns la nevoile studenților din învățământul superior modern și ale pieței muncii”.
- Standardul cadru se bazează pe practicile europene și naționale existente, pe reglementările, pe dezvoltările metodologice ale instituțiilor de învățământ superior individuale, precum și pe materiale și cazuri ale Ministerului Educației și Cercetării, ale Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare etc.
- Standardul cadru ține cont de experiența universităților partenere DEFEP din Ucraina, Moldova, Germania, Spania, Italia, de rezultatele unui studiu sociologic, de un raport analitic și de o monografie elaborate în cadrul proiectului.
- Standardul este aplicabil învățământului la distanță în învățământul superior.
- Standardul ia în considerare particularitățile de organizare a procesului educațional, comunicarea între studenții la distanță și personalul academic, accesul la resurse și alte aspecte care decurg din utilizarea tehnologiilor de învățare și interacțiune la distanță. În același timp, dispozițiile generale și mecanismul de organizare a activității de prevenire și soluționare a conflictelor de interese, de respectare a restricțiilor privind prevenirea corupției și de asigurare a conformității cu cerințele legislației și reglementărilor ucrainene descrise în modelul de standard sunt universale pentru toate formele de învățământ superior.
- Pe baza Standardului cadru, instituția de învățământ superior își elaborează propriul Standard pentru prevenirea și soluționarea conflictelor de interese potențiale și reale (denumit în continuare "Standardul") sau implementează dispozițiile Standardului cadru referitoare la învățământul la distanță în dispozițiile relevante ale instituției de învățământ superior.

CUPRINS

1. DISPOZIȚII GENERALE	4
2. PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE	4
3. RESTRICȚII PRIVIND UTILIZAREA COMPETENȚELOR OFICIALE SAU FUNCȚIEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL LA DISTANȚĂ ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII	7
4. RESTRICȚII PRIVIND MUNCA ÎN COMUN A RUDELOR APROPIATE	8
5. RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA CERINȚELOR PRIVIND PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE, RESPECTAREA RESTRICȚIILOR PRIVIND PREVENIREA CORUPȚIEI	9
6. CLAUZE ANTICORUPȚIE	9
7. DISPOZIȚII FINALE	10

1. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Standardul pentru prevenirea și soluționarea conflictelor de interese potențiale și reale (denumit în continuare Standard) este stabilit pentru a asigura funcționarea și dezvoltarea eficientă a sistemului de învățământ, ținând cont de importanța prevenirii și soluționării conflictelor de interese care pot apărea în acest context.

1.2. Prezentul Standard definește procedurile și mecanismele de prevenire și soluționare a conflictelor de interese în cadrul Universității, între angajați și studenți, inclusiv în învățământul la distanță.

1.3. În prezentul standard, termenii sunt utilizați în înțelesul dat de reglementările relevante care reglementează prevenirea corupției.

1.4. În cazul constatării unui conflict de interese sau a încălcării restricțiilor privind prevenirea corupției în rândul candidaților sau angajaților Universității, persoanele vizate sunt obligate să furnizeze informații și documente care să confirme aceste fapte persoanei abilitate pentru prevenirea corupției.

1.5. Persoana abilitată pentru prevenirea corupției informează rectorul universității sau o persoană împuternicită să îndeplinească atribuțiile acestuia (denumită în continuare rector) cu privire la conflictele de interese identificate și la măsurile întreprinse pentru soluționarea acestora, inclusiv în contextul învățământului la distanță.

1.6. Standardul utilizează termenul "persoane apropiate". Persoanele apropiate sunt membrii de familie ai subiectului menționat în articolul 2 din Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale, precum soțul/soția, copilul, concubinul/concubina subiectului declarării, persoana aflată la întreținerea subiectului declarării, de asemenea persoana înrudită prin sînge sau prin adopție cu subiectului declarării (părinte, frate/soră, bunic/bunică, nepot/nepoată, unchi/mătușă) și persoana înrudită prin afinitate cu subiectul declarării (cumnat/cumnată, socru/soacră, ginere/noră), persoana aflată în grija sau în custodia subiectului menționat.

2. PREVENIREA ȘI SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

2.1. Personalul angajat al unei instituții de învățământ superior are următoarele obligații:

- să ia măsuri pentru a preveni conflictele de interese reale și potențiale în contextul învățământului la distanță;
- să raporteze direct superiorului său ierarhic cel târziu în următoarea zi lucrătoare de la momentul în care persoana respectivă a aflat sau ar fi trebuit să afle despre existența unui conflict de interese real sau potențial;
- să se abțină de la a întreprinde acțiuni și de la a lua decizii în situații de conflict de interese real;
- să ia măsuri pentru a soluționa conflictul de interese real sau potențial identificat în contextul învățământului la distanță;
- să nu determine subordonații să ia decizii, să întreprindă acțiuni sau să facă omisiuni contrare legii în favoarea intereselor private proprii sau ale unor terți, fie direct, fie indirect.

2.2. Atunci când se decide cu privire la existența unui interes personal în domeniul competențelor oficiale ca o componentă a unui conflict de interese, se iau în considerare circumstanțele specifice, relațiile și legăturile persoanei, domeniul de aplicare a competențelor sale oficiale atunci când se ia o decizie.

2.3. În cazurile în care un angajat al Universității, având un interes personal, ia decizii obiective și imparțiale, se consideră în egală măsură că sunt acțiuni în condițiile unui conflict de interese real.

2.4. În cazul în care un angajat sau un student ia cunoștință de un conflict de interese cu implicarea unui alt angajat sau student, acesta trebuie să informeze rectorul.

2.5. Notificarea unui conflict de interese real sau potențial trebuie să fie transmisă în scris și înregistrată în conformitate cu sistemul de gestionare a documentelor stabilit. Notificarea descrie pe scurt situația, interesul personal, competențele oficiale și circumstanțele care afectează (sau pot afecta) obiectivitatea și imparțialitatea procesului decizional.

2.6. Dacă studentul este o rudă apropiată a unui angajat, este sau poate fi în dependență educațională, de muncă sau de altă natură, directă sau indirectă, de un astfel de angajat, în care există un interes privat, un astfel de student trebuie să notifice în scris rectorul.

2.7. Studentul se bucură de toate drepturile și garanțiile unui denunțator, la fel ca și angajatul. În calitate de denunțator, studentul are dreptul de a beneficia de o evaluare curentă corectă și de dreptul la o sesiune de examinare și evaluare neîngrădită și imparțială.

2.8. Procedura de soluționare a unui conflict de interese la notificarea de către un student este aceeași ca și la notificarea de către un angajat.

2.9. În cazul în care un angajat al Universității are îndoieli cu privire la existența unui conflict de interese, acesta are dreptul de a solicita clarificări de la autoritățile competente, în scris sau prin mijloace electronice pe site-ul Universității.

2.10. Consilierea cu privire la un conflict de interese se acordă prin telefon sau prin contact direct de către persoana abilitată pentru prevenirea și depistarea corupției.

2.11. Neindicarea tuturor circumstanțelor și detaliilor situației, a informațiilor privind competențele care pot fi exercitate în funcție, a relațiilor care determină un interes privat, neprezentarea documentelor relevante vor face imposibilă furnizarea unei concluzii rezonabile privind absența unui conflict de interese de către persoana abilitată pentru prevenirea și depistarea corupției.

2.12. Persoana abilitată pentru prevenirea și depistarea corupției din cadrul universității oferă o concluzie privind prezența/absența unui conflict de interese pe baza rezultatelor analizei informațiilor furnizate de către persoana respectivă, iar în cazul ascunderii, denaturării informațiilor relevante pentru stabilirea faptului prezenței/absenței unui conflict de interese, concluzia în astfel de condiții privind absența unui conflict de interese nu poate constitui o bază pentru scutirea de răspundere în conformitate cu dispozițiile alineatului (8¹) al articolului 14 din Legea nr.133/2016 privind declararea averii și a intereselor personale .

2.13. În cazul în care un angajat al universității a primit confirmarea privind absența unui conflict de interese, acesta este exonerat de răspundere în cazul în care un conflict de interese este dezvăluit în acțiunile cu privire la care a solicitat ulterior clarificări.

2.14. Persoanele care au un conflict de interese real sau potențial pot lua în mod independent măsuri de soluționare a acestuia prin privarea de interesul privat în cauză și pot furniza documente justificative rectorului imediat al universității, a cărei autoritate include demiterea/inițierea demiterii din funcție. Privarea de interesul privat ar trebui să excludă orice posibilitate de a-l ascunde.

2.15. În cazul în care conflictul de interese nu a putut fi soluționat în mod independent, rectorul universității, a cărei autoritate include demiterea/inițierea demiterii, în termen de două zile lucrătoare de la primirea unei notificări privind un conflict de interese real sau potențial al unei persoane din subordinea sa, decide cu privire la soluționarea externă a conflictului de interese și notifică angajatul în cauză.

2.16. Soluționarea externă a unui conflict de interese include următoarele măsuri:

- îndepărtarea unei persoane de la îndeplinirea unei sarcini, de la luarea de măsuri, de la luarea unei decizii sau de la participarea la adoptarea acesteia în condițiile unui conflict de interese real sau potențial;
- aplicarea unui control extern asupra îndeplinirii de către o persoană a sarcinii relevante, a efectuării anumitor acțiuni sau a luării deciziilor;
- restricționarea accesului la anumite informații;
- revizuirea domeniului de aplicare a competențelor oficiale ale unei persoane;
- transferarea unei persoane într-o altă funcție;
- demiterea unei persoane.

2.17. Fiecare dintre măsurile externe de soluționare a conflictului de interese are specificul său, deoarece este aleasă în funcție de o serie de condiții următoare:

- tip de conflict de interese;
- durata conflictului de interese;
- obiectul deciziei de aplicare a acestuia;
- prezența (absența) unor măsuri alternative de soluționare;
- prezența (absența) consimțământului persoanei la aplicarea măsurii;
- posibilitatea de a implica alți angajați în procesul decizional;
- orice măsură de soluționare a conflictului de interese se aplică exclusiv persoanei care are un conflict de interese în domeniul învățământului la distanță;
- astfel de măsuri nu pot fi aplicate altor persoane, a căror muncă în comun provoacă un conflict de interese, adică subordonaților.

2.18. În cazul în care angajații care sunt membri ai unui organism colegial (comisie, consiliu etc.) se află într-un conflict de interese real sau potențial, aceștia nu au dreptul de a participa la luarea deciziilor de către organismul respectiv. Aceasta include:

- interzicerea participării unei persoane la pregătirea documentelor pentru luarea deciziilor de către un organ colegial cu privire la o chestiune relevantă;
- imposibilitatea de a lua în considerare persoana în cauză la stabilirea numărului de membri necesar pentru ca organismul colegial să examineze problema respectivă;
- interzicerea participării unei persoane la examinarea (discutarea) unei astfel de probleme; interzicerea participării unei persoane la luarea deciziei (vot) de către un organism colegial cu privire la o astfel de problemă..

2.19. O persoană care deține o funcție în cadrul unui organ colegial notifică organul colegial în care a apărut conflictul de interese cel târziu în următoarea zi lucrătoare după ce a aflat sau ar fi trebuit să afle despre existența unui conflict de interese real sau potențial.

2.20. În cazul în care o persoană află de existența unui conflict de interese imediat înainte de a vota asupra unei anumite chestiuni a cărei soluționare cauzează un astfel de conflict de interese, aceasta informează imediat organismul colegial și nu participă la vot.

2.21. Orice alt membru al organului colegial respectiv sau participant la ședință care este direct interesat de chestiunea în discuție poate declara conflictul de interese al persoanei respective. Declarația de conflict de interese a unui membru al unui organ colegial se consemnează în procesul-verbal al reuniunii organului colegial.

2.22. În cazul în care neparticiparea unui angajat al universității care este membru al unui organism colegial la luarea deciziilor de către acest organism va duce la pierderea autorității acestui organism, participarea unei astfel de persoane la luarea deciziilor trebuie să se realizeze sub control extern. Decizia de a exercita controlul extern este luată de către organul colegial relevant.

3. RESTRICȚII PRIVIND UTILIZAREA COMPETENȚELOR OFICIALE SAU FUNCȚIEI ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL LA DISTANȚĂ ÎN CADRUL UNIVERSITĂȚII

2.23. Interzicerea utilizării autorității oficiale în scopuri personale: angajații sunt obligați să se abțină de la utilizarea autorității sau a funcției lor oficiale în scopuri personale în timpul învățării la distanță.

2.24. Evitarea conflictelor de interese: angajații nu trebuie să permită situații în care participarea lor la învățământul la distanță creează un conflict de interese între statutul lor oficial și ambițiile personale.

2.25. Restricții privind utilizarea resurselor: utilizarea resurselor aparținând instituției ar trebui să fie limitată la scopurile legate de îndeplinirea sarcinilor oficiale.

2.26. Onestitate și transparență: angajații ar trebui să acționeze cu onestitate și transparență în toate relațiile pe parcursul învățământului la distanță, evitând orice acțiune care ar putea încălca standardele etice.

2.27. Respectarea procedurilor și normelor: angajații sunt obligați să respecte toate procedurile și normele interne ale Universității în timpul învățământului la distanță, în special în ceea ce privește confidențialitatea datelor și utilizarea resurselor.

2.28. Excluderea influenței asupra evaluării: angajații nu trebuie să abuzeze de poziția sau autoritatea lor pentru a influența evaluarea studenților sau rezultatele învățării la distanță.

2.29. Dezvăluirea conflictelor de interese: în cazul unui conflict de interese, angajatul trebuie să informeze imediat autoritățile instituționale relevante sau persoana autorizată.

2.30. Interzicerea corupției și a influenței: angajații sunt obligați să se abțină de la orice formă de corupție și să împiedice orice influență asupra studenților sau a altor participanți la învățământul la distanță în interes personal sau pentru susținerea intereselor unor terțe părți.

2.31. Respectul față de alt statut: angajații trebuie să respecte drepturile și interesele altor participanți la învățământul la distanță, abținându-se de la orice formă de utilizare a statutului lor pentru a profita de.

3. RESTRICȚII PRIVIND MUNCA ÎN COMUN A RUDELOR APROPIATE

3.1. Angajații universității nu pot avea persoane apropiate în subordinea lor directă și nici nu pot fi subordonați direct, în legătură cu exercitarea autorității, unor persoane apropiate. Relația de subordonare directă există atât între angajat și superiorul său direct, cât și între angajat și oricare dintre superiorii săi care au autoritatea de a decide (participa la decizie) cu privire la angajare, concediere, aplicarea de stimulente, sancțiuni disciplinare, darea de instrucțiuni, ordine etc., precum și controlul asupra executării acestora.

3.2. Persoanele care candidează pentru posturi în subdiviziunile structurale ale Universității sunt obligate să informeze în scris despre persoanele apropiate care lucrează în cadrul Universității.

3.3. În cazul apariției unor circumstanțe care încalcă cerințele Legii integrității nr.82/2017, persoanele vizate și persoanele apropiate acestora trebuie să ia măsuri pentru a elimina aceste circumstanțe în termen de o lună. În cazul în care aceste circumstanțe nu sunt eliminate în mod voluntar în termenul specificat, persoanele vizate sau persoanele apropiate acestora sunt transferate, în conformitate cu procedura stabilită, într-o altă poziție care exclude subordonarea directă, în termen de 2 luni de la data apariției circumstanțelor. În cazul în care un astfel de transfer nu este posibil, persoana subordonată este concediată din postul său.

4. RĂSPUNDEREA PENTRU ÎNCĂLCAREA CERINȚELOR DE PREVENIRE ȘI SOLUȚIONARE A CONFLICTELOR DE INTERESE, RESPECTAREA RESTRICȚIILOR PRIVIND PREVENIREA CORUPȚIEI

3.4. O persoană poate fi trasă la răspundere penală, administrativă și disciplinară pentru încălcarea cerințelor privind prevenirea și soluționarea conflictelor de interese și a altor restricții privind prevenirea corupției.

3.5. Deciziile luate de angajații universității în favoarea unei persoane de la care el sau rudele sale apropiate au primit un cadou sunt considerate a fi luate în condiții de conflict de interese. Astfel de decizii pot fi anulate de către un manager de nivel superior sau de către rectorul Universității sau pot fi declarate ilegale în instanță la cererea persoanei în cauză.

3.6. Dezvăluirea ilegală sau orice altă utilizare de către un angajat al Universității în interes propriu a unor informații de care a luat cunoștință în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor oficiale atrage răspunderea conform legislației în vigoare.

3.7. Răspunderea disciplinară este prevăzută pentru:

- omisiunea de a notifica un superior direct cu privire la un potențial conflict de interese;
- omisiunea unui manager de a lua măsuri pentru a rezolva un conflict de interese al unui angajat subordonat.;

3.8. O anchetă internă se efectuează în următoarele cazuri:

- Pentru a identifica cauzele și condițiile care au contribuit la săvârșirea unei infracțiuni sau la nerespectarea în alt mod a cerințelor legii;
- prin decizia Rectorului Universității pe baza unei note oficiale (raport) a conducătorului unei unități structurale sau a unei persoane abilitate pentru prevenirea și depistarea corupției.

4. CLAUZE ANTICORUPȚIE

4.1. Participanții la procesul educațional respectă pe deplin principiile de bază ale prevenirii corupției, asigură evaluarea periodică a riscurilor de corupție în activitățile lor, iau măsuri adecvate pentru a preveni și rezolva conflictele de interese și practicile corupte care pot apărea în exercitarea atribuțiilor lor.

4.2. Participanții la procesul educațional sunt obligați să respecte cerințele Legii integrității nr.82/2017.

4.3. Participanților la procesul educațional le este strict interzis să se folosească, direct sau indirect, de puterile lor oficiale sau de oportunitățile aferente pentru a obține un beneficiu ilegal sau pentru a accepta un astfel de beneficiu sau pentru a accepta o promisiune/ofertă a unui astfel de beneficiu pentru ei înșiși sau pentru alții, sau pentru a face promisiuni/oferte sau beneficii ilegale unei persoane menționate în articolul 3 din Legea integrității nr.82/2017 sau, la cererea acestora, altor persoane fizice sau juridice, pentru a convinge această persoană să își folosească în mod ilegal puterile oficiale.

4.4. Pentru săvârșirea infracțiunilor de corupție sau a infracțiunilor conexe corupției, participanții la procesul educațional sînt pasibili de răspundere penală, administrativă, civilă și disciplinară, în conformitate cu procedura stabilită de lege.

5. DISPOZIȚII FINALE

5.1. Standardul privind prevenirea și soluționarea conflictelor de interese potențiale și reale este aprobat de Consiliul academic al universității și pus în aplicare prin ordin al rectorului universității sau al unei persoane împuternicite să exercite atribuțiile acestuia.

5.2. Modificările și/sau completările la standard sunt examinate și aprobate de Consiliul academic al universității și puse în aplicare prin ordin al rectorului universității sau al unei persoane autorizate să exercite atribuțiile acestuia.