

CODUL ETIC
AL
CENTRULUI NAȚIONAL DE FORMARE ȘI PERFECTIONARE A ANTRENORILOR

Introducere

În cadrul C.N.F.P.A, integritatea și etica constituie elemente caracteristice ale întregii activități, atât în relațiile interumane din cadrul entității furnizoare de educație, cât și în relațiile cu beneficiarii relevanți, partenerii educaționali, ceilalți membri ai comunității.

Valori cum ar fi încrederea, determinarea și loialitatea reprezintă coordonate de bază ale activității C.N.F.P.A. Relațiile bune dintre colegi și relațiile cu cursanții și partenerii noștri sunt de o importanță fundamentală pentru personalul C.N.F.P.A. Dând dovadă de o integritate ireproșabilă și de comportament etic vom asigura, încrederea continuă a cursanților actuali și vom câștiga încrederea viitorilor beneficiari.

Orice angajat al C.N.F.P.A va acționa cu loialitate și punând mereu pe primul loc promovarea intereselor beneficiarilor entității. Scopul acestui Cod etic este acela de a promova standardele necesare pentru angajații noștri în vederea împiedicării activităților ce contravin legilor și reglementărilor legale care guvernează activitatea de formare a cursanților înscriși și pentru a promova un comportament corect din punct de vedere etic, inclusiv pentru a soluționa conflicte de interese personale și/sau profesionale ale angajaților proprii.

Misiunea C.N.F.P.A constă în aplicarea în cadrul instituției a unei politici clare a calității care vizează satisfacerea cerințelor beneficiarilor relevanți, ale angajaților și ale partenerilor tradiționali ai unității de învățământ, atragerea cursanților prin oferte educaționale atractive precum și prin respectarea standardelor de calitate în toate domeniile de activitate, asigurarea și optimizarea resurselor umane și materiale, competența și motivația personalului, un bun management intern și o preocupare permanentă pentru îmbunătățirea eficacității sistemului de management al calității educației și formării.

Codul etic este obligatoriu și se aplică întregului personal al C.N.F.P.A. De asemenea, entității furnizoare de educație și formare impune fiecărui angajat un comportament adecvat, care să respecte principiile promovate de prezentul cod etic.

Principii Generale

În vederea realizării misiunii asumate, în cadrul instituției au fost adoptate următoarele **principii generale**:

Respectarea prevederilor legale în vigoare- personalul C.N.F.P.A. are obligația promovării supremației legislației în vigoare, statul de drept, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor în relația cu administrația publică precum și acționarea pentru

punerea în aplicare a dispozițiilor legale în conformitate cu atribuțiile conform fișei postului, cu aplicare normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

Profesionalism și Imparțialitatea – în deciziile care influențează relațiile cu beneficiarii (cursanți, angajați, parteneri educaționali și parteneri de afaceri) și care vizează: relațiile cu beneficiarii, managementul resurselor umane, organizarea activității, selectarea și gestionarea partenerilor educaționali și ai furnizorilor de produse și servicii, relațiile cu comunitatea și instituțiile care o reprezintă. În activitatea C.N.F.P.A este interzisă orice formă de discriminare bazată pe rasă, culoare, sex, orientare sexuală, stare civilă, stare de graviditate, statut parental, religie, opinii politice, naționalitate, etnie, origine socială, statut social, handicap, vârstă sau apartenență la asociații.

Onestitatea - în contextul activităților profesionale, personalul C.N.F.P.A trebuie să respecte, cu maximă seriozitate, atât legislația în vigoare, cât și codul etic și regulamentul intern. Urmărirea intereselor C.N.F.P.A nu va fi sub nicio formă utilizată drept justificare a unui comportament necinstit.

Conduita adecvată în cazul unui potențial conflict de interese - pe parcursul desfășurării oricărei activități trebuie evitate acele situații în care părțile implicate se află sau par să se afle în conflict de interese. Aceasta include situații în care angajații urmăresc un interes care difera de scopul pe care și l-a propus C.N.F.P.A sau de interesele beneficiarilor organizației.

Grija față de proprietatea beneficiarului – C.N.F.P.A trebuie să trateze cu grijă proprietatea beneficiarilor pe perioada în care aceasta se află sub controlul organizației sau este utilizată de organizație. Organizația trebuie să identifice, să verifice și să protejeze proprietatea beneficiarilor, inclusiv proprietatea intelectuală și datele personale ale acestora.

Valoarea resurselor umane – Personalul C.N.F.P.A reprezintă un factor indispensabil în succesul organizației, drept pentru care apără și promovează valoarea resurselor sale umane pentru a-și îmbunătăți și spori patrimoniul, precum și pentru a valorifica forța competitivă reprezentată de abilitățile fiecărui angajat.

Oricărei persoane posesoare a calității de angajat al C.N.F.P.A trebuie să i se respecte drepturile elementare ale omului și nu trebuie să fie forțat să sufere, în nici un fel, din punct de vedere fizic sau psihic din pricina activității depuse. Personalul organizației are permisiunea ca, în mod liber și legal, să formeze asociații în funcție de opțiunile proprii, având și dreptul la negocieri colective.

Exercitarea echitabilă a autorității - În procesul de stabilire și gestionare al relațiilor contractuale care implică crearea de relații ierarhice – în special cu angajații – C.N.F.P.A se angajează să asigure exercitarea autorității într-o manieră corespunzătoare și corectă, fără nici un fel de abuz. C.N.F.P.A garantează că autoritatea nu se va manifesta prin exercitarea puterii în detrimentul demnității sau independenței unui angajat, și că deciziile luate cu privire la organizarea relațiilor de muncă vor asigura protejarea valorii reprezentate de angajați.

Integritatea individului – C.N.F.P.A garantează integritatea fizică și morală a cursanților și a salariaților săi prin crearea unui cadru adecvat de activitate, care respectă

demnitatea individului și care oferă condițiile corespunzătoare din punct de vedere al securității și sănătății în muncă. Prin urmare, nu sunt tolerate solicitările sau amenințările menite să determine o persoană să comită acte care sunt contrare legii sau codului etic, ori împotriva convingerilor sau preferințelor morale și personale ale acesteia.

Transparența și caracterul complet al informațiilor – Personalul C.N.F.P.A va furniza informații complete, transparente, inteligibile și corecte, astfel încât cursanții să poată lua decizii independente și informate cu privire la interesele implicate, la alternative și la consecințele care derivă din obligațiile asumate. La redactarea oricărui contract, C.N.F.P.A se angajază să informeze cursanții, într-o manieră clară și inteligibilă, cu privire la acțiunile care trebuie întreprinse în cazul apariției unor situații care pot fi anticipate.

Seriozitate și precizie în îndeplinirea sarcinilor de serviciu - Sarcinile de serviciu trebuie executate în conformitate cu legislația în vigoare și termenii conveniți, în mod conștient de către părțile implicate. C.N.F.P.A se angajează să nu exploateze lipsa de cunoștințe sau incapacitatea care afectează cealaltă parte.

Calitatea serviciilor – Obiectivul primordial al C.N.F.P.A îl constituie profesionalismul și protecția beneficiarilor relevanți – cursanți, , acordându-se o atenție deosebită oricăror solicitări care ar putea îmbunătăți modul de îndeplinire a obligațiilor asumate de organizație și calitatea produselor și serviciilor oferite, drept pentru care , personalul acționează permanent pentru implementarea standardelor de calitate în toate domeniile de activitate.

Principiile adoptate la nivelul C.N.F.P.A se realizează prin:

- Respectarea legilor și reglementărilor în vigoare precum și a regulamentelor adoptate la nivelul organizației;
- Îmbunătățirea continuă a mediu de lucru al C.N.F.P.A și minimalizarea riscurilor asociate acestui mediu;
- Protejare informațiilor confidențiale, a celor referitoare la drepturile de proprietate, precum și a celor referitoare la beneficiarii și partenerii noștri educaționali;
- Protejarea și folosirea corespunzătoare a bunurilor insituției;
- Tratarea angajaților cu respect și protejarea drepturilor omului;
- Evitarea conflictelor de interese;
- Promovarea unui climat de corectitudine, integritate, acuratețe, operativitate și lizibilitate în întocmirea programelor, planurilor, rapoartelor, analizelor, informărilor sau a altor comunicări de natură publică;
- Luarea măsurilor necesare pentru gestionarea deșeurilor în conformitate cu legislația în vigoare
- Sprijinirea unei atitudini pozitive față de informarea imediată despre orice dovadă de comportament ilegal sau în afara eticii.

Criterii de conduită în relațiile cu angajații C.N.F.P.A

Recrutarea resurselor umane

Evaluarea personalului care urmează să fie angajat se face pe baza corespondenței dintre profilurile candidaților cu cele căutate, în raport cu exigențele fișei postului și în conformitate cu principiul acordării de oportunități egale pentru toți indivizii implicați.

Informația solicitată la angajare este strict legată de verificarea caracteristicilor profesionale și psihologico – aptitudinale căutate cu cel mai înalt respect arătat pentru viața și părerile personale ale candidaților.

Stabilirea raporturilor de muncă

Personalul este angajat cu contract de muncă conform legii, iar constituirea și desfășurarea raportului de muncă sunt reglementate de lege.

Nu sunt tolerate nici un fel de convenții ilegale.

Înainte de stabilirea raportului de muncă, fiecare salariat este precis informat cu privire la:

- caracteristicile funcției și atribuțiile specifice;
- regulile specifice ale raportului de muncă și salariu, în conformitate cu contractul individual de muncă și reglementările adoptate la nivel național;
- reguli și proceduri de adoptat pentru a evita posibile riscuri legate de securitatea și sănătatea în muncă, legate de îndatoririle salariatului respectiv.

Această informație este prezentată salariatului astfel încât acceptarea postului să fie bazată pe o înțelegere efectivă.

Gestionarea resurselor umane

C.N.F.P.A evită orice formă de discriminare a salariaților.

În procesele de management și formare a personalului, precum și în faza de recrutare, deciziile se vor lua în baza evaluării corespondenței dintre profilul postului și caracteristicile salariatului (de exemplu, în cazul transferului, detașării, promovării) .

Accesul la funcții și titlaturi este de asemenea determinat prin luarea în considerare a experienței și a abilităților profesionale. În plus, compatibile cu eficiența generală a muncii, sunt favorizate acele programe flexibile de organizare a muncii care pot facilita perioadele de maternitate și îngrijirea copiilor.

Politicile de management a resurselor umane sunt puse la dispoziția tuturor salariaților prin instrumentele interne de comunicare (documente organizaționale și comunicări ale conducerii).

Directorul dezvoltă și îmbunătățește aptitudinile profesionale ale salariaților, folosind toate mijloacele disponibile pentru a asigura dezvoltarea și creșterea aptitudinilor profesionale (de exemplu, instruirea periodică, îndrumarea acordată de personalul cu experiență, asistența la

activități, încurajarea dezvoltării profesionale prin participarea la cursuri de formare profesională, susținerea examenelor de grad, etc.).

În cursul proceselor menționate mai sus, este foarte important ca directorul și responsabili din conducere să evalueze corect și obiectiv activitatea personalului C.N.F.P.A, în conformitate cu legislația în vigoare, și să comunice toate punctele tari și toate punctele slabe ale salariaților pentru ca aceștia să-și poată îmbunătăți aptitudinile prin formare profesională specializată.

C.N.F.P.A pune la dispoziția salariaților săi informații și instrumente de formare profesională în scopul optimizării aptitudinilor specifice și îmbunătățirii valorii profesionale a personalului.

Pregătirea profesională este alocată fiecărui compartiment în parte și fiecărui salariat pe baza nevoilor specifice ale acestora, în sfera dezvoltării profesionale; în plus, formarea personalului prin cursuri care nu este acordată direct de instituție, poate fi folosită de fiecare salariat în afara orelor normale de lucru, în conformitate cu interesele personale ale acestuia. Formarea profesională oficială este acordată în anumite momente ale carierei salariaților (de exemplu, noii angajați sunt inițiați la începutul raportului de muncă cu privire la activitatea entității și la activitățile și responsabilitățile specifice postului, în timp ce personalul C.N.F.P.A beneficiază de instruire periodică, în raport cu tematica stabilită de responsabili diverselor sectoare de activitate: protecția și sănătatea în muncă, prevenirea incendiilor, situații de urgență, managementul calității).

Participarea la cursuri de formare profesională se efectuează în funcție de politica C.N.F.P.A pe linie de personal, avându-se în vedere criteriile de eficiență, oportunitate și necesitate.

Administrarea timpului de lucru al salariaților

Directorul are obligația să optimizeze timpul de lucru al salariaților, cautând să facă astfel încât activitatea lor să coincidă cu exercitarea atribuțiilor acordate și cu programele de activități ale consiliilor și comisiilor instituite la nivelul instituției.

Cererile de acordare a serviciilor, favorurilor personale, sau oricărei alte forme de comportament care încalcă prezentul cod etic, prezentate ca și cum ar trebui îndeplinite pentru un superior, constituie abuz în funcție de autoritate.

Implicarea salariaților

Exprimarea liberă a opiniilor este încurajată în diverse moduri, inclusiv prin aranjarea unor evenimente în care aceștia pot lua parte la discuții care folosesc la atingerea obiectivelor instituției, păstrând spiritul cooperării și independenței deciziilor.

Ascultând diverse puncte de vedere, în timp ce se iau în considerare nevoile entității ca întreg, directorul C.N.F.P.A poate lua decizii finale. În concluzie, salariații trebuie să exercite un rol activ în implementarea activităților planificate.

În caz de reorganizare a activităților valoarea reprezentată de resursele umane trebuie să fie protejată prin realizarea, atunci când este necesar, a activităților de formare/ recalificare profesională.

În acest sens, C.N.F.P.A urmează criteriile enumerate mai jos:

- sarcina reorganizării muncii trebuie să fie distribuită, pe cât posibil, în mod egal între toți salariații, astfel încât să asigure îndeplinirea efectivă și eficientă a activităților organizației;
- în cazul în care apar situații noi sau neprevăzute care trebuie să fie oricum explicate, angajatului îi pot fi atribuite sarcini care sunt diferite sau în plus față de cele îndeplinite anterior, cu luarea măsurilor adecvate de protejare a abilităților profesionale ale respectivului salariat.

Securitatea și sănătatea în muncă

C.N.F.P.A se angajează să propage și să consolideze principiul asigurării securității și sănătății în muncă, dezvoltând conștientizarea posibilelor riscuri, în timp ce promovează un comportament responsabil din partea tuturor salariaților. În plus, acționează în vederea desfășurării, în primul rând a unor activități preventive, a securității și sănătății angajaților, precum și a intereselor și protecției copiilor. Obiectivul C.N.F.P.A este de a-și proteja resursele umane, încercând constant să atingă sinergia necesară nu numai în cadrul instituției, ci și vis-a-vis de potențialii parteneri educaționali (cursanți, instituții social-culturale și de învățământ, agenți economici etc).

Asigurarea confidențialității

Datele personale ale angajaților sunt protejate prin aplicarea regulilor cu privire la informațiile pe care C.N.F.P.A le solicită salariaților, precum și a procedurilor de prelucrare și utilizare a acestora.

Nu este permisă investigarea credințelor personale, preferințelor și gusturilor angajaților sau a vieții private a acestora, în general. Regulile de mai sus interzic, de asemenea, comunicarea sau dezvăluirea datelor personale, fără acordul prealabil al părții interesate, cu excepția cazurilor care sunt prevăzute prin lege.

Integritatea și apararea individului

C.N.F.P.A se obligă să protejeze integritatea morală a angajaților, asigurându-le condiții de lucru adecvate care să respecte demnitatea individului. Având în vedere cele de mai sus, C.N.F.P.A protejează salariații împotriva actelor de violență psihică și se opune oricăror atitudini sau forme de conduită care au ca rezultat discriminări sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferințelor sale (de exemplu, în cazul insultelor, amenințărilor, izolării sau invadării excesive a intimității, precum și a limitelor profesionale).

Orice angajat al C.N.F.P.A care consideră că a fost victima unei harțuri sau discriminări pe motive legate de vârstă, gen, preferințe sexuale, rasă, stare de sănătate, naționalitate, opinii politice, credințe religioase etc. poate raporta acest fapt directorului, care va stabili dacă s-a produs o încălcare a codului etic. Diferențierile care sunt justificate sau care fac obiectul unei justificări, în baza unor criterii obiective, nu sunt însă considerate fapte discriminatorii.

Drepturile angajaților

- Garantarea dreptului la opinie;
- Au dreptul de a fi informați cu privire la deciziile care se iau și îi vizează în mod direct;
- Sunt încurajați să participe la viața socială și publică, în beneficiu propriu, să promoveze interesele domeniului și să sensibilizeze societatea în susținerea proiectelor și programelor de dezvoltare ale C.N.F.P.A.;
- Pot să facă parte din asociații profesionale și culturale naționale și internaționale, organizații sindicale, precum și din organizații politice legal constituite, în conformitate cu prevederile legii;
- Poate exprima liber opinii profesionale în spațiul educațional și poate întreprinde acțiuni în nume propriu, în afara acestui spațiu, dacă acestea nu afectează prestigiul instituției și demnitatea profesiei;
- Libertatea inițiativei formatorilor se referă, în special, la:
 - conceperea activității profesionale și realizarea obiectivelor instructiv-educative prin metode și strategii didactice adecvate;
 - utilizarea bazei materiale și a resurselor în scopul realizării obligațiilor profesionale;
 - punerea în practică a ideilor novatoare pentru modernizarea procesului de formare;
 - organizarea de activități de voluntariat extraeducaționale cu scop instructiv-educativ sau de cercetare științifică;

Personalul responsabil cu formarea nu poate fi perturbat în timpul desfășurării activității didactice de nicio autoritate, cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege;

- Înregistrarea magnetică sau prin procedee echivalente a activităților desfășurate poate fi făcută numai cu acordul personalului didactic de predare;
- Multiplicarea, sub orice formă, a înregistrărilor activității didactice este permisă numai cu acordul personalului respectiv;
- Personalul C.N.F.P.A are dreptul la întreruperea activității, cu rezervarea postului, pentru creșterea și îngrijirea copilului.

Obligațiile angajaților

Angajații trebuie să acționeze cu bună credință, în vederea îndeplinirii obligațiilor asumate prin încheierea contractului lor de muncă, precum și în conformitate cu prevederile Regulamentului De Ordine Interioară și a Regulamentului de Organizare și Funcționare a C.N.F.P.A și a prezentului cod etic.

Aceștia au, de asemenea, obligația de a raporta, folosind canalele de comunicare adecvate, orice încălcări ale regulilor de conduită stabilite prin proceduri interne.

Personalul C.N.F.P.A are obligații și răspunderi de natură profesională, materială și morală, care garantează realizarea, la nivelul standardelor de calitate, a întregului procesului de activitate din C.N.F.P.A.

- Ținuta decentă, limbajul lipsit de vulgarități de orice fel, atitudinea adecvată față de cursanți, cultivarea respectului față de lege, de etica profesională și grija pentru calitatea cât mai ridicată a activității de formare sunt cerințe obligatorii pentru toți angajații C.N.F.P.A;
- Personalul instituției are obligativitatea să-și îndeplinească atribuțiunile cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii colegilor sau prestigiului C.N.F.P.A;
- Angajații au îndatorirea să respecte normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege;
- Salariații au obligația morală să-și acorde respect reciproc și sprijin în îndeplinirea obligațiilor profesionale;
- Personalul C.N.F.P.A răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce-i revin precum și de atribuțiile ce-i sunt delegate;
- Angajații C.N.F.P.A au obligația să respecte regimul juridic al conflictului de interese și a incompatibilității stabilite de lege;
- Personalului C.N.F.P.A îi este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, în exercitarea funcției lor, daruri sau alte avantaje;

Incompatibilitatea cu calitatea de formator, lector în cadrul C.N.F.P.A

Exercitarea profesiei este incompatibilă cu:

- Desfășurarea oricărei activități de natură a aduce atingere demnității profesionale sau bunelor moravuri
- Starea de sănătate necorespunzătoare certificată de Comisia de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă, potrivit legii;
- Săvârșirea cu intenție a unor infracțiuni pentru care nu a intervenit reabilitarea;
- Activitatea de poliție politică, așa cum este definită prin lege; Formatorii nu pot fi persoane care au desfășurat sau desfășoară activități incompatibile cu demnitatea acestei calități, cum sunt:
 - Prestarea de activități care generează conflicte de interese;
 - Comerțul cu materiale obscene, scrise, audio sau video;

- Practicarea în public a unor manifestări deviante, obscene, a unor activități cu componentă lubrică, care contravin bunelor moravuri și codului deontologic;

Managementul informațiilor

Angajații trebuie să cunoască și să pună în aplicare politicile organizației cu privire la protecția informațiilor, în vederea garantării integrității, confidențialității și disponibilității informațiilor. În întocmirea propriilor documente, aceștia trebuie să folosească un limbaj clar, obiectiv și complet, acceptând anumite controale efectuate de colegi, superiori sau alte părți autorizate să facă astfel de solicitări.

Folosirea resurselor organizației

Angajații au obligația de a depune toate eforturile în vederea protejării bunurilor C.N.F.P.A, acționând responsabil și în conformitate cu procedurile operaționale stabilite pentru utilizarea acestora, care trebuie redactate într-un mod exact. Fiecare angajat este obligat:

- să folosească cu grijă și într-un mod eficient bunurile care îi sunt încredințate;
- să evite folosirea bunurilor insituției într-o manieră necorespunzătoare, care poate cauza daune sau care poate reduce eficiența sau care intră în conflict cu interesele C.N.F.P.A.

Fiecare angajat va răspunde de asigurarea protecției resurselor care îi sunt atribuite și are obligația de a raporta imediat orice situații, fie și potențiale, care se dovedesc sau pot fi dăunătoare pentru C.N.F.P.A, anunțând imediat personalul din conducere care se ocupa de aceste probleme.

C.N.F.P.A își rezervă dreptul de a preveni utilizarea inadecvată a propriilor bunuri și infrastructuri, prin intermediul sistemelor de contabilitate, raportare, control și analiză financiară și prevenire a riscului, toate acestea în conformitate cu prevederile legislației în vigoare în domeniu (legea cu privire la protecția datelor personale, Codul Muncii etc.)

În ceea ce privește aplicațiile informatice, angajații au obligația:

- de a adopta politicile de securitate ale C.N.F.P.A pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT;
- de a nu trimite e-mail-uri amenințătoare sau insultătoare, care conțin limbaj vulgar sau comentarii neadecvate care pot ofensa terți și/sau dăuna imaginii C.N.F.P.A;
- de a nu accesa site-uri care au un conținut neadecvat sau jignitor.

Criterii de conduită în relațiile cu beneficiarii relevanți

Contracte și comunicări către cursanți

Contractele și comunicările adresate cursanților, (inclusiv mesaje publicitare) sunt:

- clare și simple, formulate într-un limbaj pe cât se poate de asemănător cu cel folosit în mod obișnuit de către părți;
- întocmite în conformitate cu regulile și regulamentele în vigoare, fără a recurge la practici derutante sau neadecvate (cum ar fi spre exemplu folosirea procedurilor sau clauzelor contractuale abuzive);
- complete, astfel încât să se evite neglijarea oricărui element important pentru decizia cursantului;
- disponibile pe sit-urile de publicitate cu care C.N.F.P.A colaborează;

Scopurile și, respectiv, preferințele destinatarilor comunicărilor determină, în fiecare caz, modalitatea de comunicare cea mai potrivită pentru transmiterea conținutului, fără a recurge la folosirea excesivă a presiunii sau insistenței, cu respectarea obligației de a nu folosi instrumente care să fie înșelătoare sau neadevărate.

Relațiile cu publicul se realizează prin responsabilul mandatat de C.N.F.P.A.

C.N.F.P.A se obligă să asigure comunicarea în timp util a tuturor informațiilor cu privire la:

- orice modificări de contracte;
- orice modificări ale taxelor de școlarizare;
- starea de sănătate a cursantului;
- modificări comportamentale îngrijorătoare;
- rezultate obținute la activități precum și la concursuri, etc.;
- activitățile opționale desfășurate în C.N.F.P.A;
- activitățile extracurriculare organizate de C.N.F.P.A;
- orice altă informație utilă pentru cursanți.

Conduita angajaților organizației în raport cu beneficiarii

Stilul de conduită al angajaților C.N.F.P.A în relația beneficiarii este bazat pe disponibilitate, respect și politețe, toate acestea fiind înglobate într-o relație de colaborare și profesionalism.

Calitatea educației și nivelul de satisfacție al beneficiarilor

C.N.F.P.A se obligă să garanteze standarde de calitate adecvate pentru toate domeniile de activitate desfășurate, respectând nivelurile prestabilite și să monitorizeze periodic rezultatele percepției beneficiarilor cu privire la calitatea educației.

Implicarea beneficiarilor

C.N.F.P.A se obligă să răspundă tuturor sugestiilor și reclamațiilor făcute de beneficiari și să ia măsurile adecvate pentru rezolvarea rapidă a reclamațiilor.

Criterii de conduită în relațiile cu comunitatea

Relații cu grupurile de interes

C.N.F.P.A consideră că stabilirea unui dialog cu diverși parteneri din sfera educației, administrativă, economică prezintă importanță pentru dezvoltarea corespunzătoare a activităților sale în toate domeniile. În acest context, personalul C.N.F.P.A are libertatea de a stabili canale de comunicare cu organizații și asociații profesionale sau sociale, în scopul cooperării, în interesul reciproc al părților implicate.

Relații cu instituții

CNFPA se obligă să pună la dispoziția instituțiilor abilitate să desfășoare activități de control, în baza delegațiilor prezentate de reprezentanții acestora, toate datele și documentele necesare efectuării verificărilor, evaluării și controlului. În astfel de situații, personalul organizației trebuie să dea dovadă de transparență, solicitudine, seriozitate, sinceritate, corectitudine.

Conflictul de interese

Angajații trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera conflicte între propriile interese și interesele C.N.F.P.A.

În orice situație, angajații care au relații de afaceri cu utilizatorii, contractorii, furnizorii, trebuie să acționeze numai în interesul instituției și să excludă orice fel de avantaje personale.

Datoria, loialitatea și sarcinile de serviciu ale angajaților nu trebuie compromise în niciun fel de interese personale.

Angajații vor evita orice implicare directă sau indirectă – de exemplu prin membrii familiei (soț/soție sau copii aflați în întreținere) - în asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul instituției.

Orice posibil conflict de interese trebuie declarat.

În cazul în care un angajat este implicat într-un conflict de interese, conducerea instituției trebuie să analizeze, să soluționeze situația și să recurgă la măsurile ce se impun.

Aprobarea sau dezaprobarea situației analizate se va face pe baza unui document scris, înregistrat de și păstrat la Compartimentul Resurse Umane.

Oferirea de cadouri, favoruri sau servicii

C.N.F.P.A poate oferi cadouri, favoruri sau servicii utilizatorilor / partenerilor/ furnizorilor numai cu respectarea următoarelor criterii:

- să fie în concordanță cu practicile obișnuite de protocol;
- să nu aibă o valoare mare și să nu fie considerate drept mită sau recompense;
- să nu contravină legii sau standardelor etice;

Este permisă oferirea de cadouri simbolice cu ocazia perfectării unor tranzacții, dacă acțiunea are caracter public și se bazează pe reciprocitate;

Este permisă oferirea de cadouri simbolice pe parcursul derulării unui contract;

În cazul în care există dubii privind legalitatea unui cadou, favoare sau serviciu care să fie oferite furnizorilor/executanților/prestatorilor/utilizatorilor fideli de către C.N.F.P.A, atunci trebuie consultată conducerea.

Este interzisă oferirea de cadouri, gratuități sau favoruri excesive pentru influențarea deciziilor în problem profesională sau legate de angajați.

Este interzisă oferirea unui cadou excesiv unui superior ierarhic sau directorului, deoarece s-ar putea interpreta ca o încercare din partea angajatului de a obține un tratament preferențial.

Este interzisă oferirea de bani, cu titlu de cadou, sau echivalentul în bani al unor cadouri către persoane, firme sau organizații cu care C.N.F.P.A are sau ar putea avea relații de colaborare.

Este interzisă oferirea de mită și cotă parte, cadouri sau servicii persoanelor cu funcții oficiale.

Acceptarea de cadouri, favoruri sau servicii

Selectarea furnizorilor/contractorilor/colaboratorilor de către C.N.F.P.A se face pe baza procedurilor și legilor în vigoare, fără a se lua în considerare posibilele avantaje personale oferite de aceștia (cadouri, favoruri, distracții etc.).

Angajații C.N.F.P.A nu vor accepta niciun fel de cadou, favor sau serviciu și nici nu vor căuta sau accepta vreun împrumut, de la persoane sau organizații cu care instituția are relații de colaborare sau care doresc să încheie parteneriate cu C.N.F.P.A.

Este permisă acceptarea de cadouri de curtoazie (cu valoare simbolică, adică fără valoare materială deosebită) de către angajații C.N.F.P.A, oferite de colaboratori cu anumite ocazii, asociate de obicei practicilor de colaborare (aniversări, onomastici, Crăciun, Paște).

Semnalarea neregulilor legate de încălcarea normelor de conduită etică

Ideea prezentării unei probleme care ne preocupă nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea personalului sau a instituției de pericolele potențiale.

În cazul în care nu este semnalată o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției C.N.F.P.A, pierderea încrederii în instituție din partea beneficiarilor.

Dacă angajații au vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudine etică sau dacă au de semnalat un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, aceștia trebuie să discute imediat cu conducerea C.N.F.P.A.

Dacă angajatul nu este sigur asupra conduitei pe care trebuie să o adopte într-o anumită situație, acesta va solicita să fie îndrumat înainte de a acționa.

Angajații pot semnala problema verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa, prin e-mail, online, cutia de reclamații).

Esențial este să fie prezentată situația, să se pună întrebări pertinente și să se obțină răspunsuri.

Problema va fi prezentată într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

Dacă este posibil, se va a o rezoluție imediată asupra respectivei probleme, iar dacă este o problemă mai complexă care trebuie investigată se vor efectua cercetările necesare și se va recurge la o informare informare asupra rezultatelor investigației.

Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta solicită.

Proceduri de implementare

Prezentul cod etic este obligatoriu pentru întregul personal al C.N.F.P.A. Orice încălcare a prevederilor lui va face obiectul analizelor în cadrul conducerii instituției.

De asemenea, câte un exemplar al prezentului cod va fi distribuit în fiecare compartiment de activitate, putând fi pus la dispoziția salariaților, beneficiarilor sau partenerilor C.N.F.P.A.

Totodata, angajatii C.N.F.P.A iau la cunoștință pe bază de semnătură Procedura de Sistem privind semnalarea neregulilor, implementată în cadrul C.N.F.P.A.