



CENTRUL METROPOLITAN DE EDUCAȚIE ȘI CULTURĂ „IOAN I. DALLES”

Bd. Nicolae Bălcescu nr. 18, sector 1, 010052 BUCUREȘTI
CF. 4266693, RO 57 TREZ 7012 1G33 5000 XXXX – Trezoreria Sector 1
Tel.: 0040 021 314 66 37; Fax: 021 314 40 78
E-mail: secretariat@dalles.ro, site: www.dalles.ro

CENTRUL METROPOLITAN DE EDUCAȚIE ȘI CULTURĂ IOAN I. DALLES	
INTRARE	IESIRE
241	
an. 2020	zi. 07 luna. 02

CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI INTEGRITATE A PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CENTRUL METROPOLITAN DE EDUCAȚIE ȘI CULTURĂ IOAN I. DALLES

PREAMBULUL

- *Codul de Conduită Etică Profesională al personalului unei instituții publice reprezintă normele etice de conduită care stabilesc și reglementează valorile corporative, responsabilitățile, obligațiile și conduita salariaților în relațiile interinstituționale precum și în relațiile acestora cu societatea.*
- *Prezentul cod de conduită etică profesională definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției.*
- *Implementarea codului de etică în cadrul instituției este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice, și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției.*
- *Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim și să le respectăm. Este necesar să ne asigurăm că activitățile zilnice desfășurate în cadrul instituției, convingerile noastre concordă cu valorile instituției, cu obiectivele acesteia.*
- *Acest cod nu conține răspunsuri la toate problemele care ne preocupă în domeniu sau care pot apărea. Vom rezolva dilemele etice prin aplicare principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.*
- *Existența unui cod de etică protejează instituția și salariații onești de comportamente neadecvate, necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu adera la valorile companiei și încalcă prevederile codului de etică se situează în afara regulilor de comportament civilizată, aspect care constituie abatere disciplinara deosebit de gravă.*

- *Codul de conduită etică și integritate al Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles, definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu partenerii, spectatorii, colegii, colaboratorii etc. În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului din cadrul instituției în ceea ce privește eficientizarea activității și creșterea prestigiului și imaginii instituției.*
- *Principiile detaliate în cadrul acestui Cod de conduită etică și integritate, nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de parteneri, cursanți, spectatori, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică profesională aplicabile întregului personal al instituției, precum și a cursanților, spectatorilor și a partenerilor instituției.*
- *Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile ci le completează și/sau le nuanțează acolo unde este cazul.*
- *Acest cod asigură coerența cu Codul de conduită a personalului contractual aprobat prin Legea nr. 477/2004 și definește și ghidează acțiunile și strategiile Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles.*
- *Acest cod de conduită etică profesională a fost aprobat prin Decizia Directorului instituției și va fi comunicat personal fiecărui șef de serviciu, birou, compartiment, urmând ca aceștia să-l comunice salariaților din subordine . Acest text va fi afișat pe site-ul instituției.*
- *Fiecare salariat și colaborator al instituției trebuie să respecte cu rigoare Codul de conduită etică profesională .*

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare și principii generale

Secțiunea I - Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Prezentul cod de conduită etică și integritate, denumit în continuare Codul de conduită, reglementează normele de conduită etică și integritate ale personalului contractual din cadrul Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles.

(2) Codul de conduită se aplică tuturor angajaților și colaboratorilor instituției, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod.

(3) Atât Directorul cât și personalul de conducere trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a codului de conduită.

(4) Normele de etică și integritate prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru tot personalul încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările

și completările ulterioare, Legii 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția persoanelor alese sau numite politic.

Sectiunea a-II-a – Obiective

Art. 2. Prezentul Cod de conduită urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale, o bună administrare a resurselor în realizarea obiectivelor generale și specifice ale Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles, al personalului contractual din cadrul acesteia;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;
- c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din instituție.

Sectiunea a-III-a

A. Principii generale

Art. 3. Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual din **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles** sunt următoarele:

- a) supremația Constituției și a legii - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- c) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- d) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- e) imparțialitatea și independența - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

- f) integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, în exercitarea funcției pe care o deține, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- g) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- h) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- i) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

B. Valori fundamentale

B1. Valorile morale:

Integritatea – colectiv cu o conduită onestă.

Loialitatea – devotați atât instituției cât și partenerilor, cursanților și spectatorilor noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele instituției.

Responsabilitatea – asumarea responsabilității pentru activitățile întreprinse și suportarea consecințelor acestora.

Respectul legii - respect față de prevederile legale; încălcarea legii este nepermisă.

Echitate - atât angajații instituției cât și colaboratorii sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

B2. Valorile profesionale

Satisfacția cursanților și/sau spectatorilor – folosirea resurselor pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor cursanților și/sau spectatorilor și câștigarea loialității acestora.

Experiență și competență - bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

Tradiție – Centrul Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I. Dalles își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației române, cu respectarea prevederilor Ordonanței de Urgență nr. 118/2006, aprobată de Legea nr. 143/2007, cu modificările și completările ulterioare și a celorlalte prevederi legale în vigoare. Instituția este succesoarea Universității Populare București înființată prin Dispoziția nr. 153/11.08.1962 a Consiliului Culturii și Educației, corelată cu Dispoziția nr.780/24.09.1963 a Comitetului de Stat pentru Cultură și Artă, fiindu-i atribuită titulatura de Centrul Metropolitan de Educație și Cultură "Ioan I. Dalles" prin Dispoziția Primarului General nr. 551/24.10.2019 , urmărind:

- ✓ elaborarea unor proiecte atractive și utile de educație permanentă;
- ✓ conservarea și transmiterea valorilor morale, artistice și tehnice ale comunității pe raza căreia funcționează, precum și ale patrimoniului cultural național și universal;
- ✓ păstrarea și cultivarea specificului zonal sau local;
- ✓ stimularea creativității și talentului;
- ✓ dezvoltarea schimburilor culturale pe plan județean, național și internațional.

Spirit de echipa – comunicare, conlucrare și reușită.

Sectiunea a -IV-a Termeni

Art. 4. În înțelesul prezentului Cod de conduită, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, în temeiul legii, în fișa postului;
- c) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea, de către instituție, a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- d) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- e) conflict de interese - 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;
- f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile instituției, indiferent de suportul ei;
- g) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

CAPITOLUL II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual

A. Asigurarea unei activități profesionale de calitate

Art. 5. - (1). În exercitarea funcției pe care o deține, personalul contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

(2) Personalul angajat are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cursanților și/sau spectatorilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

B. Respectarea Constituției și a legilor

Art. 6. Angajații contractuali din **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

C. Loialitatea față de instituție

Art. 7. - (1). Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2). Angajaților contractuali le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile

instituției ori ale unor angajați contractuali ai acesteia, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”.

(3). Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani.

(4). Prevederile prezentului Cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

D. Libertatea opiniilor

Art. 8. - (1). În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**.

(2) În activitatea lor, angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale.

(3) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

E. Activitatea publică

Art. 9. - (1). Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoana desemnată în acest sens de către directorul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, în condițiile legii.

(2). Angajații contractuali din instituție desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de directorul instituției.

(3). În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**.

F. Activitatea politică

Art. 10. (1) În exercitarea funcției deținute, personalului contractual din **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** îi este interzis:

- a) să participe sau să colaboreze la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice sau a organizațiilor asimilate partidelor politice;
 - b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
 - c) să afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice, a organizațiilor asimilate partidelor politice ori a candidaților acestora.
- (2) În considerarea funcției pe care o dețin, atât angajații cât și colaboratorii **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** au obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii instituției în acțiuni publicitare în scopuri electorale.

G. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 11. - (1). În relațiile dintre angajații din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și cu colaboratorii instituției, aceștia sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, amabilitate și respectarea deciziilor provenite de la conducătorul instituției, sau persoanelor ierarhic superioare.

(2). Personalul contractual din Centrul Metropolitan de Educație și Cultură, precum și colaboratorii instituției au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3). Personalul contractual din **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor care rezultă din exercitarea funcției. Personalul contractual din cadrul instituției are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:

- a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
- b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

H. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Art. 12. - (1). Personalul contractual care reprezintă **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte

activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

(2). În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților contractuali/colaboratorilor le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3). În deplasările în afara țării, personalul contractual/colaboratorii este/sunt obligat/obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

I. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 13. Angajații contractuali din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

J. Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 14. (1). În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali din cadrul instituției au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajaților contractuali din instituție le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituție, de către alt angajat contractual, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

K. Obiectivitate în evaluare

Art. 15. (1). În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalului contractual de conducere îi este interzis să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute de prezentul Cod de conduită.

L. Folosirea atribuțiilor funcției deținute

Art. 16. (1). Personalului contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** îi este interzis să folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2). Prin activitatea desfășurată de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului contractual îi este interzis să obțină foloase sau avantaje în interes personal ori să producă prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3). Angajaților contractuali le este interzis să intervină sau să influențeze vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, prin folosirea poziției oficiale pe care o dețin sau a relațiilor pe care le-au stabilit în exercitarea funcției.

(4). Angajaților contractuali le este interzis să impună altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

M. Utilizarea resurselor publice

Art. 17. (1). Personalul contractual din **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului aflată în administrarea instituției, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2). Personalul contractual/colaborator are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției, numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3). Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4). Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica instituției pentru realizarea acestora.

N. Participarea la achiziții, concesiuni sau închirieri

Art. 18. (1). Orice angajat contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului și în administrarea sau în patrimoniul instituției, supus vânzării, în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2). Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului și în administrarea **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**.

(3). Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului aflate în administrarea **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

CAPITOLUL III.

VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art. 19 Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii instituției de a progresa în stăpânirea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura spectatorilor un serviciu de calitate.

Lucrul în echipă

Art. 20 Toți salariații, personal angajat sau colaborator, fac parte dintr-o echipă. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori sau parteneri, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

Transparența internă și externă

Art. 21 Pe plan intern transparența înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă al acestora, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii spectatorului, echipei, partenerilor instituției.

Art. 22 Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu spectatorii, cursanții, partenerii instituției care trebuie pus sub dublă constrângere: a încrederii și a eticii.

Art. 23 **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** trebuie să se comporte și să fie perceput ca o instituție responsabilă și etică.

Art. 24 **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** nu va limita accesul publicului cu privire la rezultatele financiare ale activității sale, precum și la mediul în care

aceasta își desfășoară activitatea. Toate aspectele materiale legate de instituție trebuie aduse la cunoștința publicului:

- situația financiară
- performanța
- managementul instituției
- obiectivele instituției

Confidențialitatea

Art. 25 În acordarea serviciilor din cadrul instituției se impune luarea de măsuri posibile și rezonabile pentru asigurarea confidențialității datelor.

Demnitatea umană

Art. 26 Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art. 27 Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale. Petiții anonime nu vor fi luate în seamă.

CAPITOLUL IV

Norme de conduită specifice unor funcții contractuale

Art. 28. Normele generale de conduită etică și profesională a personalului contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** se completează cu:

- a) Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene;
- b) Constituția României, republicată;
- c) Dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) 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;
- e) Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- f) Dispozițiile Codului privind conduita etică a auditorului intern, aprobat prin Ordinul MFP nr. 252/2004, cu modificările și completările ulterioare, pentru funcțiile de auditor;
- g) 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 ulterioare;

- h) dispozițiile Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitate de control financiar preventiv propriu, aprobat prin Ordinul MFP nr. 923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu;
- i) Legea nr. 477/2004 privind codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- j) Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 – 2020, a seturilor de indicatori, riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public

Art. 29 Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament și conduită etică în scopul:

- a.) de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- b.) de a asigura partenerii instituției împotriva incompetenței și a neprofesionalismului;
- c.) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și relațiile acestora cu spectatorii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile.
- d.) de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

Art. 30 Rolul Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”

(1) Conducerea **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită etică, exercitând următoarele atribuții:

- a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul instituției a prevederilor prezentului cod de conduită etică și integritate;
- b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită etică sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
- c) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat;
- d) elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită etică;

(2) Prin activitatea sa conducerea **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** nu poate influența derularea procedurii disciplinare, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

(3) Codul de Conduită Etică va fi difuzat în toate structurile organizatorice ale instituției.

(4) Conducerea acestora va lua măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Codului de conduită etică.

(5) Fiecare angajat are obligația să citească acest Codului de conduită etică și să semneze declarația de însușire a acestuia.

(6) Fiecare angajat are obligația de a respecta reglementările acestui cod.

(7) În cazul unor abuzuri și încălcări ale prevederilor Codului de conduită etică, **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** va adopta măsuri disciplinare – față de cei responsabili de respectivele abateri, acolo unde se va considera necesar, pentru apărarea intereselor instituției și în raport de prevederile legislației și normelor în vigoare – măsuri ce pot ajunge până la desfacerea contractului de muncă.

(8) Răspunderea disciplinară se stabilește potrivit prevederilor legale în vigoare.

(9) Răspunderea disciplinară și materială nu exclude răspunderea penală. În cazul în care se consideră că unele cazuri întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele abilitate ale statului.

Armonizarea regulamentelor interne de organizare și funcționare

Art. 31 Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles” va armoniza regulamentul intern de organizare și funcționare și cu dispozițiile prezentului cod de conduită etică.

Răspunderea

Art. 32 - (1). Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, în condițiile legii și a Regulamentului intern al instituției.

(2) Comisia de disciplina constituită la nivelul instituției are competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare și a Regulamentului intern al instituției.

(3) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

(4) Personalul contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite

cu încălcarea prezentelor norme de conduită etică și profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Asigurarea publicității

Art. 33. Pentru informarea personalului contractual din cadrul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, precum și a cetățenilor, prezentul Cod de conduită se va publica pe site-ul instituției.

Respectarea normelor de conduită prevăzute în codul de conduită etică

Art. 34 (1) Fiecare angajat al **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** are datoria de a cunoaște, și respecta codul de conduită etică al instituției. Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate consilierului de conduită etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare, a codului de conduita etică angajatul va solicita lămuriri de la responsabilul de etică al instituției.

(2) Instituția nu tolerează actele ilegale, imorale. Încalcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Etică. Nu se acordă sprijin angajaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

(3) *Este datoria oricărui angajat al instituției de a raporta în scris, șefului ierarhic sau Directorului instituției și Consilierul de conduită etică atunci când are informații sau motive întemeiate care indica existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Omisiunea de a informa Consilierul de conduită etică, atunci când angajatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită, și va fi sancționată, după caz.*

(4) *La rândul sau Consilierul de conduită etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, responsabilul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către director, auditori interni.*

(5) *Orice angajat care prezintă cu buna credință o problema legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau ne etic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.*

(6) Fiecare angajat trebuie să se consulte cu Consilierul de conduită etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera instituției responsabilului de etică.

Art. 35 Semnalarea încălcării normelor de conduită etică

(1) Ideea prezentării unei probleme care preocupă nu constă în crearea de neplaceri unui coleg, ci în protejarea salariatului sau a celorlalți colegi sau a instituției, de pericolele potențiale. În cazul în care nu se semnalează o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției instituției, pierderea încrederii în instituție din partea beneficiarilor.

(2) Dacă există vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudine etică sau dacă este necesar să se semnaleze un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, Consilierul de conduită etică al instituției poate fi contactat pentru lămurirea dilemelor.

(3) Orice problemă va fi semnalată Consilierului de conduită etică, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa sau prin e-mail), într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave. Dacă este posibil, Consilierul de conduită etică se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme iar dacă este o problemă mai complexă care trebuie investigată va efectua cercetările necesare și va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigației. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta solicită.

Reguli de comportament și conduită profesională în relația spectator/cursant/partener – profesionist:

Art. 36 (1) În identificarea, evidențierea, diagnosticarea și evaluarea nevoii angajatului, în vederea realizării de acțiuni și măsuri cu caracter preventiv, monitorizare:

- a) profesionistul trebuie să manifeste disponibilitate față de colegi, parteneri, alte instituții, autorități publice, să fie dispus să asculte și să orienteze la compartimentele de specialitate
- b) profesionistul stabilește împreună cu colegii, partenerii care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- c) să asculte și să nu intervină decât în momentele propice;
- d) să inspire încredere colegilor/partenerilor;
- e) să știe să-i suscite și să-i mențină interesul pentru subiectul interviului;
- f) să manifeste empatie, respectiv să înțeleagă ceea ce îi spune interlocutorul, să fie capabil să se pună în situația acestuia;
- g) să reducă, pe cât posibil, distanța dintre el și colegul său (distanța datorată diferențelor de statut social, de cultură, de sex, etc.);
- h) profesionistul trebuie să fie capabil de a înlătura barierele psihologice ale comunicării și să-și dea seama de mecanismele de apărare ale eului pe care colegii le utilizează pentru a ocoli răspunsurile mai sensibile și problemele care-l privesc îndeaproape.

(2) În furnizarea serviciilor de informare - informare competentă, corectă, completă, adecvată, transparentă, operativă:

a) profesioniștii trebuie să ofere cel mai competent ajutor posibil ceea ce presupune o bună pregătire profesională, teoretică și practică, limbajul profesional trebuie să fie clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a interlocutorului, i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele opțiunilor posibile, informarea trebuie să răspundă nevoilor și problemelor interlocutorului, informarea să se facă în cel mai scurt timp de la solicitarea acestuia.

(3) În furnizarea serviciilor - furnizarea se realizează în baza unui contract între instituție și angajat/colaborator/partener cu precizarea drepturilor și obligațiilor părților precum și a sancțiunilor în cazul nerespectării clauzelor contractuale;

a) profesionistul face o analiză corectă și obiectivă a nevoilor și problemelor instituției alegând strategia și metodele adecvate în rezolvarea problemelor;

b) profesionistul nu face discriminări în funcție de gen, vârstă, capacitate fizică sau mintală, culoare, categorie socială, rasă, religie, limbă, convingere politică;

c) profesionistul nu se va implica în relații sentimentale cu colegii;

d) profesionistul pune interesul angajatului mai presus de interesul său;

e) profesionistul nu poate impune o decizie luată de el colegului său, profesionistul trebuie să țină seama de opțiunea colegului/ colaboratorului/partenerului;

Art. 37 Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

a) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă motivat de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, în comunicarea prin transferul de informații între colegi fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

b) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

c) Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct netendențios.

d) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță în practică și contribuție la teorie.

e) Între colegi în desfășurarea activității trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional, acordarea unor servicii de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a clienților, de denigrare a colegilor; comportamentul trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe

promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

f) În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Art. 38 Constituie încălcări ale principiului colegialității:

a) 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 colectivului, excesul profesional.

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducerea instituției, compartimentelor, birourilor, serviciilor administrative;

c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;

d) formularea în fața spectatorilor/partenerilor/colaboratorilor 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;

e) sfătuirea spectatorilor să nu depune o cerere, petiție, plângeri sau sesizări vădit întemeiate la adresa unui coleg;

f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor profesionale transmise cu titlu confidențial de un alt coleg .

Art. 39 În relația angajat –reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile.

a) relațiile fiecărui angajat cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul instituției pe care o reprezintă, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz, acolo unde este posibil procedând la soluționarea pe cale amiabilă.

b) în reprezentarea instituției în fața oricăror persoane fizice sau juridice angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și obiectivelor serviciului.

c) angajatul este obligat la apărarea prestigiului instituției, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor fiind reținut la respectarea întocmai a normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției și creșterea credibilității acesteia.

d) angajatul colaborează cu alte instituții în interesul instituției în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.

e) angajatul nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

CAPITOLUL V.

PĂSTRAREA PATRIMONIUL INSTITUȚIEI

Art.40 În scopul protejării patrimoniului instituției, salariații instituției au obligația:

- a) **să întrețină, să folosească și să exploateze** imobilul numai cu respectarea prevederilor legii;
- b) **să asigure paza, integritatea și protecția** clădirii în care își desfășoară activitatea, să ia măsuri pentru prevenirea și stingerea incendiilor, să asigure efectuarea lucrărilor de consolidare, reparații curente și de întreținere a acestora în condițiile legii;
- c) **să înștiințeze de urgență**, în scris, direcția despre orice modificări sau degradări în starea fizică a clădirii deținute și aflate în teritoriul unității administrativ-teritoriale;
- d) **să asigure efectuarea lucrărilor de consolidare, reparații**, precum și a oricăror alte lucrări, conform prevederilor legale, numai de către persoane fizice sau juridice atestate în acest sens și să prevadă în contracte condițiile și termenele de execuție cuprinse în avizul de specialitate;
- e) să respecte toate condițiile și termenele de execuție cuprinse în avizul de specialitate atunci când se execută lucrări de întreținere curentă sau orice alte intervenții;
- f) să participe la inventarierea anuală a patrimoniului mobil și imobil și a transmierii acestuia către Direcția Generală Dezvoltare și Investiții – Direcția Cultură, Învățământ, Turism - PMB, spre luare la cunoștință, introducerea în baza de date a direcției și a realizării inventarului Municipiului București

CAPITOLUL VI.

SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 41 Nerespectarea prevederilor prezentului cod de conduită etică este considerată abatere disciplinară gravă și atrage răspunderea persoanei vinovate.

Art. 42 Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Codului de Conduită etică și integritate al personalului, Regulamentul de Ordine Interioară al instituției.

Art. 43 Reclamațiile și sesizările se pot face în scris și sunt adresate conducerii instituției.

Art. 44 Înregistrarea reclamațiilor și sesizărilor se realizează prin înscrierea în registrul de intrări/ieșiri;

CAPITOLUL VII.

DISPOZIȚII FINALE

Art. 45. – (1). Prezentul Cod de conduită etică intră în vigoare de la data aprobării acestuia de către directorul **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** și se publică pe site-ul instituției în 5 zile de la aceeași dată.

(2). În termen de 10 zile de la data aprobării de către directorul **Centrul Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**, prezentul Cod de conduită va fi difuzat și adus la cunoștința fiecărui salariat al instituției, sub semnătură, de către Compartimentul Resurse Umane.

(3). Neîndeplinirea obligațiilor de la alin. (1) și (2) în termenele stabilite, constituie abateri disciplinare care se sancționează potrivit prevederilor Regulamentului intern al **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”**.

Art.46 Constituie abatere disciplinară refuzul personalului angajat al instituției de a lua la cunoștință de prevederile prezentului Cod de conduită etică profesională.

Art.47 Consilierul de conduită etică va aduce la cunoștința personalului nou angajat, la momentul încadrării în funcție, prevederile prezentului Cod de conduită etică profesională.

Art.48 Compartimentul Resurse Umane are obligația să actualizeze Codul de conduită etică și integritate a personalului **Centrului Metropolitan de Educație și Cultură „Ioan I. Dalles”** în termen de maxim 10 zile de la data modificării actelor normative care stau la baza acestuia sau ori de câte ori este nevoie.

Art. 49. La încadrarea într-o funcție ce face obiectul reglementării prezentului Cod de conduită etică, Compartimentul Resurse Umane trebuie să aducă la cunoștința fiecărei persoane prevederile acestuia, sub semnătură. Prezentul Cod de conduită etică a fost aprobat prin Decizia Directorului instituției nr. 18/07.02.2020

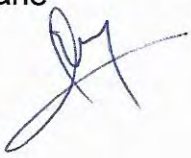
Gabriel FĂTU,

Director



Alina-Natașa CULEA,

Resurse Umane





CENTRUL METROPOLITAN DE EDUCAȚIE ȘI CULTURĂ "IOAN I. DALLES"

Bd. Nicolae Bălcescu nr. 18, sector 1, 010052 BUCUREȘTI
CF. 4266693, RO 57 TREZ 7012 1G33 5000 XXXX – Trezoreria Sector 1
Tel.: 0040 021 314 66 37; Fax: 021 314 40 78
E-mail: secretariat@dalles.ro, site: www.dalles.ro

DECIZIA
nr. 18/07.02.2020

Directorul Centrului Metropolitan de Educație și Cultură Ioan I Dalles, domnul Gabriel FĂTU, numit prin Dispoziția nr. 90/10.01.2020 a Primarului General al Municipiului București;

- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Standardul 1 de control intern managerial – Etica și integritate în baza Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr.600/2018, privind aprobarea Codului de conduită etică

În temeiul art. 33 din Regulamentul de Organizare și Funcționare aprobat prin HCGMB nr. 551/24.10.2019 Director al Centrului Metropolitan de Educație și Cultură "Ioan I. Dalles"

DECIDE:

Art.1 Prin prezenta decizie, se aprobă Codul de Conduită a personalului contractual din cadrul Centrului Metropolitan de Educație și Cultură "Ioan I. Dalles".

Art.2 D-na Lăcrămioara Luminița Bauer va duce la îndeplinire dispozițiile prezentei, prin grija responsabilului de Resurse Umane.

Gabriel FĂTU,

Director

Alina-Natașa CULEA

Inspector Resurse Umane