



**CODUL ETIC ȘI PROFESIONAL AL PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN  
INSTITUTUL DE ȘTIINȚE POLITICE ȘI RELAȚII INTERNAȚIONALE „ION I. C.  
BRĂȚIANU” al ACADEMIEI ROMÂNE**

**Ediția a 2-a, 2024**

**PREAMBUL**

Prezentul Cod etic și profesional a fost elaborat pe baza următoarelor legi și documente: Constituția României (2003); Legea nr. 8/1996 (republicată) privind dreptul de autor și drepturile conexe; Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare; Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice; Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare; Codul de etică și deontologie profesională a personalului de cercetare-dezvoltare (2019); Declarația de la Bonn privind libertatea cercetării științifice (2020); Ghidul de integritate în cercetarea științifică (2020); Statutul Academiei Române (2021).

**CAPITOLUL I: DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE**

**Articolul 1**

Codul etic și profesional se aplică întregului personal contractual – personalul de cercetare, personalul auxiliar și personalul funcțional (numit în continuare: angajații Institutului), conform dispozițiilor Legii nr. 319/2003 și ale Legii nr. 477/2004 aplicabile domeniului de activitate al Institutului.

**Articolul 2**

1) Angajații Institutului au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția și legile statului român, precum și Tratatul internațional la care România este parte.

2) Angajații Institutului susțin și cultivă libertatea cercetării ca un drept universal și un bun public, conform principiilor generale enunțate în Declarația de la Bonn privind libertatea cercetării științifice (2020):

a) cercetarea științifică liberă contribuie, prin transferul de cunoaștere, la creșterea bunăstării generale a societății;

b) libertatea cercetării presupune dreptul de a produce și publica rezultatele fără nicio cenzură guvernamentală sau instituțională;

c) cercetarea științifică are responsabilitatea de a asigura claritatea, transparența și comprehensibilitatea publică a rezultatelor sale, prin delimitarea categorică de opiniile neștiințifice, de distorsionarea intenționată a faptelor și de campaniile de dezinformare;

d) încrederea în știință este esențială într-o societate incluzivă, deschisă și democratică.

### **Articolul 3**

Principiile generale care guvernează conduita profesională a angajaților Institutului sunt următoarele:

- a) prioritatea interesului public – datoria de a considera interesul public mai presus decât interesul personal în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu;
- b) profesionalismul – obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- c) imparțialitatea și nediscriminarea – obligația neutralității față de orice interes partizan sau de grup (politic, economic, religios etc.);
- d) integritatea morală – interdicția de a solicita sau a accepta, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu material sau moral;
- e) libertatea gândirii și a exprimării – cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri larg acceptate în societate;
- f) cinstea și corectitudinea – exercitarea deplină și cu bună-credință a atribuțiilor de serviciu;
- g) deschiderea și transparența – activitățile desfășurate sunt publice și pot fi supuse monitorizării publice.

## **CAPITOLUL II: NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR INSTITUTULUI**

### **Articolul 4**

#### **Loialitatea instituțională**

1) Angajații au obligația de a apăra în mod loial reputația și prestigiul Institutului, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care pot aduce prejudicii imaginii publice sau intereselor sale legitime.

2) Angajaților le este interzis:

- a) să exprime public aprecieri neconforme cu realitatea privind activitățile Institutului;
- b) să facă aprecieri privind litigiile aflate în curs de desfășurare în care Institutul are calitatea de parte;
- c) să dezvăluie informații care nu prezintă interes public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) să dezvăluie informații la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceasta este de natură să aducă avantaje necuvenite ori prejudicii Institutului, personalului contractual sau altor persoane fizice și juridice;
- e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva Institutului;

3) Prevederile alin. 2, lit. a) – e) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

4) Dezvăluirea informațiilor care nu prezintă interes public sau remiterea unor documente care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul directorului Institutului sau al persoanelor delegate de acesta în acest sens.

5) Prevederile Art. 3 nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a angajaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

### **Articolul 5**

#### **Libertatea opiniilor**

1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații Institutului au obligația de a respecta libertatea opiniilor.

2) În exprimarea opiniilor, angajații trebuie să manifeste o atitudine conciliantă, evitând conflictele generate de diversitatea opiniilor.

#### **Articolul 6**

##### **Activitatea publică**

1) Relațiile cu *mass-media* se asigură de persoanele desemnate în acest sens de directorul Institutului, în condițiile legii.

2) Persoanele desemnate să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de directorul Institutului.

3) Angajații pot participa la activități sau dezbateri publice fără a fi desemnați, cu obligația de a menționa în mod expres că opiniile exprimate nu reprezintă punctul de vedere oficial al Institutului.

#### **Articolul 7**

##### **Activitatea politică**

1) Angajaților Institutului le este interzis să utilizeze numele și siglele Institutului și ale Academiei Române în:

- a) participarea la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) furnizarea de sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) afișarea la sediul și pe *site*-ul Institutului de însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

#### **Articolul 8**

##### **Folosirea imaginii proprii**

Angajaților Institutului le este interzisă asocierea imaginii date de funcția deținută cu acțiuni de publicitate comercială sau politică.

#### **Articolul 9**

##### **Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

1) În relațiile interindividuale, precum și cu alte persoane fizice și juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

2) Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul Institutului, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

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

3) Angajații trebuie să adopte o atitudine imparțială bazată pe principiul egalității în fața legii, excluzând orice tratament discriminatoriu bazat pe etnie, convingeri politice, credințe religioase, statut social și material, vârstă, sex ș.a.

#### **Articolul 10**

##### **Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

1) Persoanele care reprezintă Institutul în organizații internaționale, instituții de învățământ și cercetare, precum și în cadrul unor conferințe, seminarii și alte activități internaționale, au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Institutului.

2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații Institutului au obligația de a nu exprima opinii personale privind disputele interne și internaționale.

3) În deplasările externe, angajații Institutului trebuie să aibă o conduită adecvată regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării-gazdă.

#### **Articolul 11**

##### **Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

Angajații Institutului nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt oferite 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 care pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

#### **Articolul 12**

##### **Participarea la procesul de luare a deciziilor**

1) În procesul de luare a deciziilor, angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

2) Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii în numele Institutului, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu în mod discriminatoriu sau privilegiat.

#### **Articolul 13**

##### **Obiectivitatea în evaluare**

1) În exercitarea atribuțiilor specifice, persoanele care dețin funcții de conducere au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru angajații din subordine.

2) Persoanele care dețin funcții de conducere au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru angajații din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

#### **Articolul 14**

##### **Abuzul de funcția deținută**

1) Angajații au obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât acelea prevăzute de lege și de Regulamentele interne.

2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajații nu pot urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

3) Angajații au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul Institutului sau din afara sa, prevalându-se de funcția pe care o dețin.

4) Angajații au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

#### **Articolul 15**

##### **Utilizarea resurselor publice**

1) Angajații sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a Institutului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca buni proprietari.

2) Angajații sunt obligați să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Institutului, exclusiv pentru desfășurarea activităților aferente funcțiilor deținute.

3) Angajații trebuie să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea justă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

4) Angajaților care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica Institutului pentru realizarea acestora.

#### **Articolul 16**

##### **Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri**

1) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a Institutului, 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 Institutului.

(3) Angajaților le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile aflate în proprietatea Institutului 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 interpuși sau în situația conflictului de interese.

### **CAPITOLUL III: DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CERCETĂTORILOR**

#### **Articolul 17**

Personalul de cercetare al Institutului beneficiază, pe lângă drepturile generale ale personalului încadrat în muncă, și de următoarele drepturi, prevăzute de Legea nr. 319/2003:

a) de a avea acces la sursele de informare și documentare necesare proiectelor de cercetare la care participă, cu respectarea normelor de folosire și publicare;

b) de a participa la elaborarea strategiei cercetării științifice;

c) de a participa la manifestări științifice cu comunicări din rezultatele activității de cercetare și de a publica lucrări științifice, în condițiile legii, cu sprijinul Institutului, în limita resurselor financiare disponibile;

d) de a le fi recunoscută calitatea de autori sau coautori ai unui demers științific și de a fi recompensat conform legislației din domeniu;

e) de a fi sprijinit de Institut în vederea perfecționării pregătirii profesionale, conform legii;

f) de a face parte din asociații profesionale, societăți și organizații științifice, naționale și internaționale, fără ca prin activitatea desfășurată în aceste organisme să intre în conflict de interese cu Institutul unde prestează activitatea de bază;

g) de a le fi recunoscută și stimulată performanța în domeniul cercetării prin: premii, gratificații, titluri, diplome, precum și prin alte modalități;

h) de a participa la competiții pentru finanțarea activității științifice proprii, din fonduri publice sau private, în condițiile legii;

i) de a participa ca expert, referent, membru în comisii de evaluare, consultant și altele asemenea, la solicitarea altor instituții sau agenți economici, fără a intra în conflict de interese cu Institutul unde prestează activitatea de bază și de a fi remunerat pentru activitatea depusă;

j) de a putea obține un venit lunar neplafonat, dacă în același timp cu execuția temelor finanțate din fonduri de la bugetul de stat derulează și proiecte finanțate din programe internaționale la care România plătește cotizație, precum și dacă proiectul conduce, în timpul execuției și după finalizare, la transferuri de cunoaștere către societate;

k) de a obține un venit lunar neplafonat, rezultat din execuția proiectelor naționale și internaționale;

l) de a desfășura activități, prin cumul, de cercetare, învățământ sau valorificare a cercetării în conformitate cu prevederile legilor în domeniu; acestea se pot exercita în interiorul sau în afara Institutului, dacă nu creează conflict de interese sau concurență neloială;

m) de a beneficia, în condițiile legii, de sporuri la salariul de bază, respectiv: doctorat, performanță, fidelitate, confidențialitate și alte sporuri prevăzute de lege sau în contractele colective de muncă;

n) de a refuza, motivat de considerente etice, să participe la cercetări științifice care au un impact negativ asupra ființei umane și asupra mediului natural;

o) de a solicita și de a obține cu prioritate aprobarea pentru a ocupa un post de grad inferior celui dobândit, dacă este în interes propriu.

### **Articolul 18**

Personalul de cercetare al Institutului are, pe lângă obligațiile generale prevăzute de lege pentru personalul încadrat în muncă, și următoarele obligații, prevăzute de Legea nr. 319/2003:

a) să respecte etica și deontologia activității de cercetare;

b) să respecte drepturile de proprietate intelectuală și confidențialitatea convenită cu colaboratorii și cu finanțatorii cercetării;

c) să nu creeze conflict de interese sau concurență neloială în cazul cumulului de activități, efectuat în condițiile legii;

d) să participe la formarea cercetătorilor tineri și să transmită cunoștințele și experiența proprie în activitatea de cercetare;

e) să utilizeze patrimoniul tehnico-științific și alte resurse ale Institutului exclusiv pentru activități profesionale în interesul Institutului;

f) să participe la evaluarea activității de cercetare, precum și a rezultatelor proprii;

g) să participe la competiții pentru programele Uniunii Europene sau pentru programele rezultate din acordurile internaționale de cooperare bilaterală la care România este parte;

h) să desfășoare activitatea științifică fără a încălca drepturile și libertățile omului;

i) să-și dezvolte continuu cunoștințele științifice și să contribuie la diseminarea informației și culturii științifice, precum și la conștientizarea societății și a factorilor de decizie asupra rolului științei;

j) să participe la aplicarea, în condițiile legii, a rezultatelor activității proprii de cercetare.

## **CAPITOLUL IV: VALORI ȘI NORME DE BUNĂ CONDUITĂ ÎN CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ**

### **Articolul 19**

1) Personalul de cercetare al Institutului este obligat să respecte valorile esențiale ale integrității în cercetarea științifică: onestitatea, responsabilitatea, verificabilitatea și validitatea cunoașterii, definite de Ghidul de integritate în cercetarea științifică (Ministerul Educației și Cercetării, 2020).

2) Onestitatea presupune adoptarea unor teorii și metode validate și valorizate pozitiv în domeniul de referință. Scopurile majore ale cercetării sunt producerea de enunțuri și concluzii cu valoare de adevăr și obținerea unor consecințe pozitive pentru întreaga societate.

3) Responsabilitatea presupune respectul față de subiecții umani ai cercetării; promovarea incluziunii sociale; și protecția patrimoniului cultural.

4) Verificabilitatea presupune transparența teoriilor și metodelor de cercetare; accesul la resursele utilizate în realizarea cercetării; și testarea stabilității rezultatelor prin utilizarea unor metode alternative de cercetare.

5) Validitatea presupune raportarea la teoriile larg acceptate de comunitatea academică și la cunoștințele anterioare despre aceeași temă de cercetare.

#### **Articolul 20**

1) Buna conduită în activitățile de cercetare ale Institutului se bazează pe un ansamblu de norme și proceduri de aplicare a lor, conform dispozițiilor aplicabile ale Legii nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare.

2) Respectarea normelor de bună conduită este obligatorie pentru toți angajații Institutului.

#### **Articolul 21**

Normele de bună conduită în activitatea de cercetare includ:

- a) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- b) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- c) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării și de evaluare a personalului în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare;
- d) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare;
- e) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

#### **Articolul 22**

1) Abaterile de la normele de bună conduită în cercetare, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit Codului penal, includ:

- a) plagiatul;
- b) autoplagiatul;
- c) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație ori excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ la publicație;
- d) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;
- e) publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii ori metode științifice nepublicate;
- f) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru posturi de cercetare, de conducere sau de execuție;
- g) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese în realizarea sau participarea la evaluări;
- h) nerespectarea confidențialității în evaluare;

i) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

2) Abaterile de la normele de bună conduită ale persoanelor cu funcții de conducere, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit Codului penal, includ:

a) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;

b) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare conduse ori coordonate de persoane din subordine;

c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;

d) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;

e) obstrucționarea activității unei comisii de etică sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare din subordine;

f) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea de cercetare prevăzute de Legea nr. 206/2004, cu modificările și completările ulterioare, de Regulamentele Institutului și de Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI).

### **Articolul 23**

1) Următoarele situații pot de asemenea să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare:

a) participarea activă în abateri săvârșite de alții;

b) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea comisiei de etică a Institutului sau a Consiliului Național de Etică;

c) coautoratul publicațiilor care conțin date falsificate sau confecționate;

d) neîndeplinirea obligațiilor legale și contractuale, inclusiv a celor aferente contractului de mandat sau contractelor de finanțare, în exercitarea funcțiilor de conducere ori de coordonare a activităților de cercetare.

2) Rezultatele diferite obținute ca urmare a diferențelor de concepție teoretică și metodologică sunt inerente și nu constituie abateri de la buna conduită în cercetare. De asemenea, erorile nu constituie abateri de la buna conduită, dacă sunt depistate și recunoscute de către autorii lor.

### **Articolul 24**

1) În prezentul Cod, termenii utilizați sunt definiți conform Legii nr. 206/2004, după cum urmează:

a) coautor al unei publicații – orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;

b) confecționarea de rezultate – publicarea unor date și concluzii care nu sunt rezultatul unei activități de cercetare autentice;

c) falsificarea de rezultate – publicarea selectivă, alterarea sau respingerea datelor pentru a obține concluziile dorite;

d) plagiatul – expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode



științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;

e) autoplagiatul – expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiași sau aceluiași autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;

f) conflictul de interese – o persoană nu poate participa în mod direct, ca expert evaluator, sau indirect, prin luarea de decizii nominale de selecție directă ori excludere a experților evaluatori însărcinați cu evaluarea unei instituții, unui proiect, unei oferte sau unui candidat, dacă respectiva persoană face parte din lista de personal a instituției, proiectului ori a ofertei evaluate sau a altor proiecte ori oferte depuse spre finanțare în cadrul aceleiași linii de finanțare, licitații sau cereri de ofertă ori dacă se află în următoarele relații cu candidatul sau cu persoanele din lista de personal a proiectelor, ofertelor ori instituțiilor evaluate: sunt soți, afini sau rude până la gradul al III-lea inclusiv.

## **CAPITOLUL V: MODUL DE SANȚIONARE A ABATERILOR DE LA RESPECTAREA CODULUI ETIC ȘI PROFESIONAL**

### **Articolul 25**

1) Institutul este responsabil pentru respectarea Codului etic și profesional de către toți angajații.

2) În cadrul Institutului funcționează Comisia de etică pe lângă Consiliul științific, pentru personalul de cercetare, și Comisia de etică pe lângă Consiliul de administrație, pentru personalul auxiliar și personalul funcțional.

3) Componenta Comisiei de etică este propusă de Consiliul științific și, respectiv, de Consiliul de administrație și se aprobă prin decizia directorului Institutului.

4) Atribuțiile comisiei de etică sunt următoarele:

a) urmărește respectarea Codului etic și profesional al Institutului;

b) examinează abaterile de la Cod în urma sesizărilor sau prin autosesizare;

5) Comisia păstrează confidențială identitatea autorului sesizării;

6) Comisia elaborează un raport avizat de către consilierul juridic al Institutului. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de etică revine Institutului.

7) Raportul comisiei se comunică autorului sesizării în scris și se face public *pe site-ul* Institutului în termen de 45 de zile calendaristice de la primirea sesizării.

8) În cazul constatării unor abateri de la Cod, raportul numește persoanele vinovate și stabilește una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la al. 11 și 12; persoanele vinovate pot fi diferite de persoanele vizate în textul sesizării.

9) Raportul Comisiei de etică poate fi contestat la CNECSDTI de către persoana sau persoanele găsite vinovate ori de către autorul sesizării; contestația va conține obligatoriu o copie simplă după sesizarea inițială și după raportul comisiei de etică.

10) În cazul în care contestația nu a fost înaintată către CNECSDTI în termen de 15 zile lucrătoare de la data comunicării ei, sancțiunile stabilite de Comisia de etică sunt puse în aplicare de către directorul Institutului în termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicării raportului comisiei de etică.

11) Pentru abaterile constatate de la Cod, directorul aplică personalului de cercetare al Institutului una ori mai multe dintre următoarele sancțiuni:

a) avertisment scris;

- b) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor Codului etic și profesional;
- c) diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere;
- d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unui grad sau funcții superioare ori a unei funcții de conducere și de coordonare sau ca membru în comisii de concurs;
- e) destituirea din funcția de conducere deținută;
- f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

12) Pentru abaterile constatate de la Cod, directorul aplică personalului auxiliar și funcțional al Institutului una ori mai multe dintre următoarele sancțiuni, conform Art. 248 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;
- f) sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia directorului Institutului emisă în formă scrisă.

## **CAPITOLUL VI: DISPOZIȚII FINALE**

### **Articolul 26**

Prezentul Cod etic și profesional va fi îmbunătățit periodic, în funcție de evoluțiile survenite în activitățile desfășurate în cadrul Institutului.

### **Articolul 27**

Orice modificare adusă prezentului Cod etic și profesional, în acord cu reglementările naționale și internaționale în domeniu, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților prin grija persoanelor cu funcții de conducere și prin postarea sa pe *site*-ul Institutului.

### **Articolul 28**

Prevederile prezentului Cod etic și profesional nu au caracter exhaustiv, orice alte dispoziții legale în materie fiind aplicabile categoriilor de personal contractual al Institutului cărora le sunt adresate.

### **Articolul 29**

Prezentul Cod etic și profesional intră în vigoare la data adoptării sale cu majoritatea simplă a voturilor membrilor Consiliului științific al Institutului.

**Data: 28. 02. 2024**

**Director,  
Prof. univ. dr. Cătălin Avramescu**