



ACADEMIA ROMANA

Institutul de Chimie Macromoleculara

"PETRU PONI"

Aleea Grigore Ghica Vodă, nr. 41A
700487 Iasi, Romania
Tel.: 0232-217454; *260332, *260333, *260334
Fax: 0232-211299; e-mail: pponi@icmpp.ro

CODUL DE ETICĂ nr. 552/5.02.2021

AL PERSONALULUI DIN

INSTITUTUL DE CHIMIE MACROMOLECULARĂ "PETRU PONI"

Ediția I/ Revizia 1

INTRODUCERE

Prezentul Cod de etică stabilește valorile, principiile și normele de etică și conduită profesională pe care angajații Institutului de Chimie Macromoleculară "Petru Poni" (ICMPP) consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției.

Conform Standardului 1 – Etica și Integritatea, implementarea Codului în cadrul ICMPP este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația și prestigiul instituției. Acesta reflectă valorile și standardele etice ale instituției, asumate în activitățile derulate în beneficiul serviciului public.

Codul de etică și integritate din cadrul ICMPP este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice către personalul angajat.

Codul reprezintă un ghid de comportament în diferite contexte instituționale și stabilește principii și reguli pe care tot personalul din cadrul ICMPP are obligația de a le respecta.

Codul de etică al personalului din cadrul ICMPP definește valorile, principiile și normele pe care personalul ICMPP trebuie să le respecte:

- ❖ în activitatea desfășurată în cadrul instituției, în concordanță cu valorile și obiectivele instituției, pentru menținerea unui climat organizațional pozitiv și eficient;
- ❖ în activitatea desfășurată în afara instituției, în relațiile pe care le dezvoltă cu toate categoriile de public, pentru dezvoltarea notorietății și menținerea imaginii și reputației.

Existența unui Cod de etică are drept scop menținerea unui înalt standard de etică și integritate în derularea activităților instituției și în relația cu oricare partener/colaborator, precum și cu autoritățile publice, opinia publică și presa.

ICMPP dezvoltă și menține relații bazate pe încredere cu toate părțile interesate în activitatea sa: salariați, autorități și instituții publice, mass-media, instituții internaționale, precum și cu orice alte persoane fizice și/sau juridice.

Prevederile prezentului Cod nu trebuie interpretate ca o restrângere sau îngrădire a unor drepturi și libertăți, conferite expres prin legislația aplicabilă în vigoare.

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

(1) Prezentul Cod de etică și integritate se aplică tuturor angajaților ICMPP, indiferent de funcția ocupată de către aceștia.

(2) Tot personalul ICMPP are obligația să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu normele prezentului Cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de muncă.

(3) Normele de conduită etică și profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru personalul din cadrul ICMPP, reprezentând o condiție a raportului de muncă.

Art. 2. Obiective

(1) Obiectivele prezentului Cod urmăresc să asigure o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- ❖ reglementarea normelor de conduită etică și de integritate profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului ICMPP;
- ❖ crearea unui climat de încredere și respect reciproc între personal și instituție, precum și între instituție și mediul său extern.

(2) Conduita etică și profesională urmărește să asigure creșterea calității activității profesionale, o bună administrare în realizarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu și îndeplinirea cu profesionalism a tuturor activităților desfășurate în cadrul instituției.

Art. 3. Definirea termenilor

În înțelesul prezentului Cod, următorii termeni se definesc astfel:

a) *personal* – personalul cu funcții de conducere și funcții de execuție care activează în cadrul ICMPP, în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările ulterioare;

b) *funcție* - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

c) *interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice 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 unei instituții publice, indiferent de suportul ei, conform Legii nr. 544/2001;

g) *informație cu privire la date personale* - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

h) *avertizare în interes public* - sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;

i) *avertizor* - persoana care face o sesizare potrivit lit. h) și care este încadrată într-o instituție publică;

j) *abatere de la etică* – orice faptă săvârșită cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată, constând într-o acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile legale în domeniul eticii și orice alte reglementări sau dispoziții interne în domeniul eticii, emise de conducerea ICMPP;

k) *Comisie de etică* - comisie însărcinată cu atribuții de cercetare a abaterilor de la normele de etică și de aplicare a sancțiunilor prevăzute de lege, de regulamente sau dispoziții interne;

l) *coautor al unei publicații* - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice, conform Legii nr. 206/2004;

m) *confeccionarea de rezultate sau date* - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare, conform Legii nr. 206/2004;

n) *falsificarea de rezultate sau date* - raportarea selectivă sau respingerea datelor ori a rezultatelor nedorite; manipularea reprezentărilor sau a ilustrațiilor; alterarea aparatului experimental ori numeric pentru a obține datele dorite fără a raporta alterările efectuate, conform Legii nr. 206/2004;

o) *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, conform Legii nr. 206/2004;

p) *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 acelorași autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale, conform Legii nr. 206/2004.

Art. 4. Principii generale

(1) Principiile care guvernează conduita etică și de integritate profesională a personalului ICMPP sunt următoarele:

a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia toți salariații au 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) nediscriminarea, principiu fundamental de drept consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție conform căruia „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.” Acest principiu presupune ocrotirea drepturilor subiective civile fără deosebire pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau apartenența la o categorie socială defavorizată;

d) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, principiu conform căruia personalul din cadrul ICMPP are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

e) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia angajații aparatului de lucru propriu 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 angajaților din cadrul ICMPP le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o dețin;

g) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia personalul contractual din cadrul aparatului de lucru propriu al ICMPP poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

h) profesionalismul, principiu conform căruia salariații aparatului de lucru au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine, corectitudine și conștiinciozitate;

i) deschiderea și transparența, principiu conform căruia activitățile desfășurate de salariații ICMPP în exercitarea atribuțiilor funcțiilor pot fi supuse monitorizării cetățenilor și instituțiilor statului de drept.

j) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul angajat al ICMPP, trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

k) obiectivitatea, principiu conform căruia conducerea și personalul instituției se caracterizează prin imparțialitate și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență nedoriti, care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale;

l) competența profesională, principiu conform căruia toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată vor fi tratate pe baza raționamentului profesional. În exercitarea activității profesionale, personalul ICMPP trebuie să dea dovadă de atenția cuvenită și să posede cunoștințele necesare funcției în vederea creșterii eficienței și calității activității.

(2) Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public a personalului ICMPP care semnalează încălcări ale legii sunt următoarele:

m) responsabilitatea, principiu conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină reclamația cu date dovezii privind fapta săvârșită;

n) nesancționarea abuzivă, principiu conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare;

o) buna conduită, principiu conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul ICMPP;

p) buna credință, principiu conform căruia este ocrotită persoana angajată a ICMPP care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a reglementărilor legale;

q) confidențialitatea, principiu conform căruia personalul ICMPP are obligația de a utiliza și proteja

informațiile pe care nu le va folosi în scop personal sau într-o manieră contrară legii;

r) *conduita profesională*, principiu conform căruia personalul ICMPP trebuie să acționeze într-o manieră prin care să evite orice situație care ar putea discredita activitatea instituției.

CAPITOLUL II . VALORILE FUNDAMENTALE

Art. 5 Codul de etică al ICMPP cuprinde valorile care au fost și vor continua să fie viabile pentru succesul și prestigiul instituției.

Art. 6 Personalul de conducere, prin deciziile sale și prin exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați care trebuie să reflecte:

- a)** transparența și probitatea în activitate;
- b)** competența profesională;
- c)** inițiativa prin exemplu;
- d)** respectarea prevederilor legislative, regulamentelor și normelor specifice;
- e)** respectarea confidențialității informațiilor;
- f)** tratamentul echitabil și respectarea colaboratorilor, partenerilor și cetățenilor;
- g)** abordarea într-o manieră profesională a tuturor activităților desfășurate.

Art. 7 Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul ICMPP are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară.

Art. 8 ICMPP asigură condițiile necesare cunoașterii de către salariați a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

Art. 9 Pentru a acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și incertitudinilor în materie de conduită adecvată.

CAPITOLUL III. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 10 (1) Normele de conduită etică și profesională se aplică în mod obligatoriu personalului ICMPP la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorică, cât și personalului detașat sau delegat în cadrul instituției.

(2) Personalul instituției trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile prezentului Cod.

Art. 11. Respectarea Constituției și a legilor

Personalul ICMPP are obligația ca prin actele și faptele sale 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.

Art. 12. Asigurarea prestării unor servicii de calitate

(1) Personalul ICMPP are obligația de a-și desfășura activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului și Regulamentului de ordine interioară.

(2) În exercitarea atribuțiilor funcțiilor, personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a menține integritatea și imparțialitatea instituției.

Art. 13. Loialitatea și prestigiul instituțional

(1) Personalul contractual din ICMPP are obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului contractual din cadrul ICMPP îi este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele în care instituția este implicată;
- b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care ICMPP are calitatea de parte;
- c) să formuleze, fără temei, acuze sau reclamații colegilor, șefilor ori subordonaților;
- d) să se implice în activități care ar prejudicia imaginea sau prestigiul instituției;
- e) să dezvăluie informații care nu sunt de interes public, în alte condiții decât cele prevăzute de legislația în vigoare;
- f) 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;
- g) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(3) Dezvăluirea informațiilor care nu au interes public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul directorului ICMPP sau a persoanelor delegate în acest sens.

Art. 14. Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual din cadrul ICMPP are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea sa, personalul contractual are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențat de considerente personale sau de popularitate.

(3) În exprimarea opiniilor, angajații aparatului de lucru propriu al ICMPP trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. De asemenea, au obligația să manifeste respect pentru viața intimă și familială a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

Art. 15. Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare mass-media se asigură de către personalul desemnat în acest scop de conducerea instituției.

(2) Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea instituției.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații care participă la activități sau dezbateri publice au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al ICMPP.

Art. 16. Activitatea politică

(1) Personalului contractual al ICMPP îi este interzis să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

(2) Personalul contractual al ICMPP poate să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice ori să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică, însă doar în nume propriu și cu resurse proprii, fără a implica numele, imaginea, resursele sau spațiile ICMPP.

Art. 17. Folosirea imaginii proprii

(1) Personalului contractual al ICMPP îi este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției în scopuri comerciale sau electorale.

Art. 18. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

(2) În deplasările externe, angajații ICMPP sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

Art. 19. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații ICMPP 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 serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 20. 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) Salariaților le este interzis să promită luarea unei decizii în cadrul instituției către alți funcționari din alte instituții, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 21. Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, personalul de conducere din cadrul ICMPP are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

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

(3) Se interzice personalului de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile și valorile prevăzute în prezentul Cod.

Art. 22. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către personalul ICMPP, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de elaborare a proiectelor, de evaluare sau de participare la cercetări ori acțiuni de control, angajaților din ICMPP le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența cercetările interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

(4) Angajaților instituției le este interzis să impună altor salariați ai ICMPP 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 necuvenite ori ilegale.

(5) În cadrul instituției nu sunt permise sau tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică ori verbală.

Art. 23. Utilizarea resurselor publice

(1) Angajații din ICMPP sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății statului ori a ICMPP și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

(3) Angajații din ICMPP trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, conform prevederilor legale.

Art. 24. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice angajat din cadrul ICMPP poate achiziționa un bun aflat în proprietatea ICMPP, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- b) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Angajaților din ICMPP le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate a statului sau a ICMPP, supuse operațiunilor de vânzare, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) - (2) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Art. 25. Conflictul de interese

(1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o funcție contractuală are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin conform prevederilor legale.

(2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

(3) Salariatul este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;

b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu salariați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor funcției.

(4) În vederea evitării unui conflict de interese, personalul ICMPP are obligația:

a) să nu se angajeze direct ori indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu;

b) să nu se lase influențat de interesele personale, inclusiv ale soțului sau rudelor de gradul I și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

c) să evite orice situație care implică sau poate genera antagonisme între interesele instituției și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului sau rudelor de gradul I, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;

d) să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului instituției, atunci când acesta acționează în interesul ICMPP;

e) să se abțină de la orice conflict de interese.

(5) În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a atribuțiilor funcției.

(6) În cazurile prevăzute la alin. (3), conducerea instituției, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt angajat cu aceeași pregătire profesională.

(7) Încălcarea dispozițiilor alin. (3), (4) și (5) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională, civilă ori penală, potrivit legii.

Art. 26. Incompatibilități

Salariaților ICMPP le este interzisă ocuparea oricărei alte funcții care generează situații de incompatibilitate, așa cum sunt ele prevăzute în 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.

Art. 27. Frauda

(1) Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, tăinuire sau abuz de încredere. Aceste acte nu presupun amenințarea cu violența sau cu utilizarea forței fizice.

(2) Fraudele sunt comise de părți sau organizații pentru a obține bani, proprietăți sau servicii, pentru a evita plata sau pierderea unor servicii sau pentru a-și asigura avantaje în scop personal sau instituțional.

(3) Tipuri de fraudă:

a) însușirea necuvenită a activelor - ex. furtul, delapidarea;

b) corupția - ex. utilizarea influenței în scopul obținerii de avantaje;

c) declarații frauduloase - ex. falsul în situațiile financiare/de altă natură.

(4) Angajatul care, în exercitarea funcției sale, are cunoștință de fapte care pot prezuma o activitate ilegală, o fraudă sau corupție prejudiciabilă pentru interesele instituției este obligat să informeze imediat conducerea instituției sau organele judiciare competente.

CAPITOLUL IV. REGULI DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ETICĂ

Art. 28. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul din cadrul ICMPP, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Angajații ICMPP au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;
- d) neadoptarea unei atitudini imparțiale pentru rezolvarea eficientă a problemelor care derivă din exercitarea funcției.

(3) Angajații ICMPP trebuie să adopte o atitudine imparțială pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Art. 29. Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

(1) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară și echitabilă, bazată pe respect, cooperare și susținere reciprocă și supusă principiului colegialității. Se recomandă promovarea spiritului de echipă și consensului, deschiderea către sugestii și critică constructivă.

Art. 30. 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 instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul ICMPP;

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente contrare normelor din prezentul Cod de către personalul ICMPP;

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

d) formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției 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) formularea repetată de plângeri/sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

Art. 31. Confidențialitatea datelor și informațiilor

(1) Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, conform prevederilor legale, cum ar fi: datele personale ale angajaților, actele interne emise în condiții de confidențialitate, datele și informațiile provenite de la parteneri, colaboratori etc.

(2) Personalul ICMPP are obligația de a proteja informațiile și datele confidențiale legate de angajați, parteneri și/sau colaboratori și informațiile care nu au caracter public, cum ar fi: bazele de date ale instituției, datele și informațiile provenite de la alte instituții etc. și de a nu le divulga persoanelor din afara instituției.

(3) Salariaților care au acces la informații confidențiale le este interzis să permită accesul persoanelor din cadrul sau din afara instituției la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii ICMPP, după caz.

(4) Transmiterea informațiilor publice se face cu respectarea legislației privind furnizarea informațiilor de interes public.

Art. 32. Practici privind angajarea și angajații

(1) ICMPP se obligă să respecte legislația muncii, să utilizeze practici corecte la angajare, incluzând și

interzicerea oricărui forme de discriminare de orice fel.

(2) Instituția se obligă să ofere un tratament corect tuturor angajaților săi și să asigure acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

(3) ICMPP se obligă să asigure un mediu adecvat lucrului în echipă și promovează valorile.

(4) ICMPP se obligă să ia deciziile cu privire la angajare, promovare exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

(5) Instituția se obligă să respecte confidențialitatea datelor personale ale salariaților.

(6) Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.

(7) Personalul ICMPP nu poate fi obligat să încalce prevederile legale, valorile, politicile și principiile instituției sau prezentul Cod.

Art. 33. Conduita personalului ICMPP

(1) În cadrul instituției, toate activitățile trebuie să fie prestate într-un mod profesional și profesionist și în conformitate cu prezentul Cod, reglementările interne ale instituției și prevederile legale.

(2) Personalul ICMPP are obligația de a respecta ierarhia stabilită prin Regulamentul de organizare și funcționare, organigrama aprobată la nivelul instituției și fișa postului.

CAPITOLUL V. NORME DE BUNĂ CONDUITĂ ÎN ACTIVITATEA DE CERCETARE-DEZVOLTARE

Art. 34. (1) Normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, așa cum sunt prevăzute la art. 2 și 2¹ din Legea nr. 206/2004 privind etica în cercetare, sunt aplicabile salariaților ICMPP și 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- dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;*
- d) *norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;*
- e) *normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.*

(2) *Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 36 alin. (1) lit. a)* din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori de date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avariarea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare.

(3) *Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 36 alin. (1) lit. b)* din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, 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, în conformitate cu bunele practice în domeniul lucrării;
- 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 abilitare, pentru posturi de cercetare- dezvoltare.

(4) **Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 36 alin. (1) lit. c)** din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

a) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese în realizarea sau participarea la evaluări;

b) nerespectarea confidențialității în evaluare;

c) 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.

(5) **Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 36 alin. (1) lit. d)** din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, 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-dezvoltare 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, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare din subordine;

f) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare prevăzute în Legea nr. 206/2014, în Legea nr. 1/2011, în prezentul Cod de etică ICMPP, în regulamentul de organizare și funcționare ICMPP, în codurile de etică pe domenii, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică conform art. 11 alin. 6 din Legea nr. 206/2004 sau de către Consiliul Național de Etică, conform art. 326 din Legea nr. 1/2011.

(6) **Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 36 alin. (1) lit. e)** din prezentul Cod sunt detaliate în Codul de etică sau în codurile de etică pe domenii.

(7) Următoarele situații constituie de asemenea încălcări ale codului de etică, prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare:

a) participarea activă în abateri săvârșite de alții;

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

c) coautoratul publicațiilor conținând 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-dezvoltare.

(8) Datele contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării-dezvoltării și nu constituie abateri de la buna conduită, conform art. 3 din Legea nr. 206/2004.

(9) Constituie **abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică**, conform art. 4 alin. 2 din Legea nr. 206/2004:

a) plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;

b) confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;

c) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare.

CAPITOLUL VI. APLICAREA CODULUI DE ETICĂ

Art. 35. Implementarea Codului

(1) Prevederile prezentului Cod se aduc la cunoștința personalului ICMPP, în mod formalizat, prin afișarea pe pagina web a ICMPP și după cum urmează:

- pentru personalul existent în statul de funcții al instituției - de către conducătorii ierarhici;
- pentru noii angajați, de către Biroul de Resurse Umane-Salarizare, înainte de începerea activității.

(2) Orice modificare care intervine în conținutul prezentului Codului este supusă procedurii de informare a personalului așa cum este precizat mai sus.

Art. 36. Responsabilitățile personalului ICMPP

(1) Fiecare salariat are datoria de a cunoaște și respecta Codul de etică, normele, procedurile și actele de reglementare internă.

(2) În situația apariției unor divergențe de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degenera într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia.

În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa responsabilului de etică al instituției.

(3) Orice salariat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a prezentului Cod, a prevederilor legale, regulamentelor, normelor interne ale ICMPP sau orice comportament ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii. Exercițarea oricărui tip de represalii va conduce la desfășurarea unei acțiuni disciplinare în legătură cu persoanele vinovate. Aceleași măsuri se vor lua și în legătură cu persoanele care au furnizat informații false în mod intenționat în cadrul sesizării.

(4) Personalul ICMPP care încalcă din neglijență sau cu rea credință prezentul Cod trebuie să fie conștient că aduce grave prejudicii instituției, angajaților, precum și imaginii ICMPP.

Art. 37. Sesizarea cazurilor de încălcare a Codului de etică și raportarea fraudelor

(1) Instituția poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un salariat al ICMPP.

(2) Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul ICMPP care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta spre analiză Responsabilului de etică.

(3) Personalul ICMPP poate depune, în condiții care asigură păstrarea confidențialității identității sale, sesizări sau reclamații, făcute cu bună-credință, privind o faptă a unui angajat care presupune o încălcare a legii, a normelor interne de etică și integritate, fără teama de concediere sau represalii de orice natură.

(4) Orice salariat din cadrul ICMPP care are cunoștința, informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de etică și conduită profesională are datoria să aducă imediat această informație la cunoștința Responsabilului de etică.

(5) Problemele/dilemele etice apărute în cadrul instituției, vor fi aduse la cunoștința Responsabilului de etică, care are în atribuții acordarea de consiliere și/sau asistență angajaților, cu privire la respectarea normelor de conduită din prezentul Cod.

(6) Fiecare angajat poate să solicite consiliere și/sau asistență Responsabilului de etică asupra oricăror probleme care se încadrează în sfera atribuțiilor acestuia.

Art. 38. Faptele care fac obiectul sesizărilor, dar fără a se limita la acestea, sunt:

- a) conformitatea cu legile, codurile, regulamentele, procedurile și normele interne privind etica și integritatea;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui angajat pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
- d) situații conflictuale cu superiorii ierarhici sau colegii, a căror soluționare amiabilă nu pare a fi posibilă;
- e) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- f) încălcări ale procedurilor sau stabilirea unor proceduri/norme interne cu nerespectarea legii;
- g) fapte de corupție, astfel cum sunt definite de legislația penală.

Art. 39. (1) Sesizarea Comisiei de etică se poate realiza în următoarele moduri:

- în plic sau prin e-mail la responsabilul privind consilierea în domeniul eticii de la nivelul ICMPP;
- transmitere prin poștă, la Secretariat ICMPP, în atenția Comisiei de etică a ICMPP; după înregistrare

în registrul general de la secretariatul institutului, plicurile se transmit nedeschise responsabilului de etică;

- din oficiu, prin autosesizare;

(2) Nu se iau în considerare sesizările/reclamațiile anonime.

(3) Sesizările înregistrate la Secretariatul ICMPP către Comisia de etică a ICMPP nu pot fi distribuite în scris și/sau electronic către terțe părți.

Art. 40. (1) Sesizarea/reclamația va fi analizată de Responsabilul de etică care va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, Responsabilul de etică va recomanda soluționarea cauzei, după caz, prin consiliere etică sau transmiterea sesizării către Comisia de etică.

(2) Sesizările/reclamațiile se soluționează printr-un raport de Comisia de analiză în termen de maxim 30 zile calendaristice de la data primirii acestora de către responsabilul de etică. Comisia de etică emite hotărârea cu privire la raportul comisiei de analiză în termen de maxim 45 zile calendaristice de la data primirii sesizării de către responsabilul de etică.

(3) În situația în care Comisia de analiză consideră că s-au savârșit abateri disciplinare, Comisia de etică informează conducerea ICMPP, care va dispune, în condițiile legii și a reglementărilor interne, constituirea unei comisii de cercetare disciplinară, care să procedeze la cercetarea disciplinară prealabilă.

Art. 41. (1) Comisia de etică și comisia de analiză păstrează confidențială identitatea autorului sesizării.

(2) Raportul Comisiei de analiză avizat de consilierul juridic al instituției și aprobat de Comisia de etică se comunică în scris Directorului ICMPP, autorului sesizării, precum și persoanelor vizate de sesizare, se înregistrează în registrul general al ICMPP și se publică pe site-ul web al instituției nu mai târziu de 45 de zile calendaristice de la data înregistrării sesizării, cu anonimizarea tuturor datelor personale pentru respectarea dispozițiilor Regulamentului GDPR privind protecția datelor cu caracter personal prevăzute în Regulamentul CE nr. 679/2016 privind GDPR - protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.

(3) Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de analiză revine ICMPP.

(4) Raportul comisiei de analiză poate fi contestat la Consiliul Național de Etică 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 analiză.

(5) În cazul în care o contestație nu a fost înaintată către Consiliul Național de Etică în termen de 15 zile lucrătoare de la data comunicării, sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul instituției în termen de 45 de zile calendaristice de la data comunicării raportului.

(6) Sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare sunt analizate în două etape, conform art. 4² din Legea nr. 206/2004:

a) **analiza la nivelul instituției** în cadrul căreia presupusele abateri s-au produs, denumită prima etapă;

b) **analiza la nivelul Consiliului Național de Etică**, denumită etapa a doua.

Consiliul Național de Etică din cadrul MEC are obligația să analizeze sesizări sau contestații în oricare dintre următoarele cazuri:

a) dacă prima etapă a produs un raport în termenul prevăzut de lege și dacă la sesizare sau contestație este anexată o copie simplă, în format scris ori electronic, după raportul elaborat în cadrul primei etape;

b) dacă prima etapă nu a produs un raport în termenul prevăzut de lege.

Pentru contestații ce se încadrează în situația prevăzută la lit. a), Consiliul Național de Etică informează în scris și pe căi electronice instituția vizată de contestație în termen de două zile lucrătoare de la primirea contestației. Consiliul Național de Etică poate analiza abateri de la normele de bună conduită și în urma autosesizării. Pe perioada analizei Consiliului Național de Etică, instituția sau instituțiile vizată/vizate de sesizare ori de contestație pune/pun la dispoziția Consiliului Național de Etică orice date, documente sau probe materiale cerute de acesta. Consiliul Național de Etică elaborează un raport în termen de maximum 90 de zile calendaristice de la data primirii sesizării sau a contestației ori de la data autosesizării; raportul conține hotărârea argumentată privind existența unei sau unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, precum și identificarea persoanelor vinovate și sancțiunile propuse, dacă este cazul; raportul se face public pe site-ul web al Consiliului Național de Etică.

Art. 42. Răspundere și sancțiuni

(1) Încălcarea de către personalul ICMPP a normelor de conduită prevăzute de prezentul Cod constituie abatere disciplinară și poate atrage și răspunderea disciplinară conform Codului Muncii și a Regulamentului Intern.

(2) De asemenea, personalul instituției poate răspunde patrimonial, potrivit reglementărilor legale, dacă prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită etică și profesională, a adus prejudicii instituției.

(3) Pot atrage sancțiuni și următoarele situații:

a) acțiunile sau inacțiunile prin care sunt încălcate prevederile Codului de etică și celelalte reglementări interne ale ICMPP: Regulamentul Intern, proceduri, hotărâri, decizii ș.a.;

b) determinarea altor persoane să încalce prevederile prezentului Cod de etică, a altor reglementări interne sau a legislației aplicabile instituției;

c) acțiuni îndreptate împotriva unor angajați care au raportat încălcări ale Codului de etică;

d) declarațiile mincinoase, care induc în eroare sau care omit intenționat aspecte, date și informații în fața unor autorități sau organe de supraveghere și control/investigație, inclusiv cele interne (audit intern, Comisie de disciplină), precum și în mass-media și care duc implicit la prejudicierea patrimonială sau de imagine declarațiile mincinoase, care induc în eroare sau care omit intenționat aspecte, date și informații în fața unor autorități sau organe de supraveghere și control/investigație, inclusiv cele interne (audit intern, Comisie a instituției, reprezintă un motiv de sancționare disciplinară a angajaților, fiind posibilă inclusiv desfacerea contractului individual de muncă, în conformitate cu legislația aplicabilă și actele de reglementare interne în vigoare.

(4) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către angajații ICMPP, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, constituie avertizare în interes public și privește următoarele:

a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătura directă cu infracțiunile de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătura cu serviciul;

b) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;

c) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;

d) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;

e) încălcări ale legii în privința accesului la informații și în privința transparenței decizionale;

f) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;

g) incompetența sau neglijența în serviciu;

h) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii și/sau a regulamentelor interne;

i) emiterea de acte administrative sau de altă natură care contravin intereselor instituției;

j) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al instituției;

k) încălcarea oricăror dispoziții legale/decizii interne care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

(5) Aplicarea sancțiunilor nu înlătură răspunderea civilă, penală, materială sau contravențională, după caz.

Art. 43. (1) În cazul în care Comisia de Etică a ICMPP constată existența unei abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, membrii acesteia stabilesc una sau mai multe sancțiuni după caz.

(2) *Sancțiunile care se pot stabili de către Comisia de etică de la nivelul ICMPP pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare* sunt următoarele, conform art. 11¹ din Legea nr. 206/2004:

a) *avertisment scris;*

b) *retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;*

c) *diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;*

d) *suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control sau ca membru în comisii de concurs;*

e) *destituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;*

f) *desfacerea disciplinară a contractului de muncă.*

(3) *Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, Consiliul Național de Etică stabilește aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele sancțiuni*, conform art. 14 alin. 1 din Legea nr. 206/2004:

a) *avertisment scris;*

b) *retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;*

- e) retragerea gradului de cercetare ori retrogradarea;
 - f) desțituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;
 - g) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;
 - h) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice destinată cercetării-dezvoltării;
 - i) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 10 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control sau ca membru în comisii de concurs;
 - j) îndepărtarea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;
 - k) oprirea finanțării proiectului;
 - l) oprirea finanțării proiectului, cu obligativitatea returnării fondurilor.
- (4) Conform art. 14 alin. 1¹ din Legea nr. 206/2004, se interzice ocuparea posturilor de cercetare de către persoane cu privire la care s-a dovedit că au realizat abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică, stabilite conform legii. Se anulează concursul pentru un post de cercetare ocupat, iar contractul de muncă încetează de drept, indiferent de momentul la care s-a dovedit că o persoană a realizat abateri grave de la buna conduită în cercetarea științifică. Constatarea abaterilor grave și identificarea persoanelor vinovate se fac de către Consiliul Național de Etică, conform legii.

CAPITOLUL VII. CONTROLUL ȘI MONITORIZAREA APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

Art. 44. Normele prevăzute de prezentul Cod se aplică prin autocontrol la nivel individual de către întregul personal al instituției.

Art. 45. (1) Coordonarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod se realizează de către Comisia de etică din cadrul ICMPP, care funcționează pe lângă Consiliul Științific al ICMPP, conform art. 9 alin. 2 din Legea nr. 206/2004.

- (2) Comisia de etică se constituie prin decizie a Directorului ICMPP, la propunerea Consiliului Științific, conform art. 9 alin. 3 din Legea nr. 206/2004.
- (3) Comisia de etică are următoarele atribuții:
 - a) coordonează și supraveghează respectarea standardului de etică și integritate;
 - b) urmărește în cadrul unităților sau al instituțiilor respectarea codurilor de etică specifice domeniului, conform art. 10 lit. a din Legea nr. 206/2004;
 - c) analizează propunerile responsabilului de etică privind evitarea încălcării principiilor și normelor de conduită și dispune măsurile pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
 - d) analizează sesizările înaintate de responsabilul de etică;
 - e) numește comisii de analiză pentru examinarea sesizărilor referitoare la abaterile de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare aduse în atenția lor în urma sesizărilor sau pe bază de autosesizare, conform art. 10 lit. b din Legea nr. 206/2004;
 - f) analizează sesizările/reclamațiile venite din partea personalului și a conducerii ICMPP privind încălcarea reglementărilor legale, discriminare, corupție, etc.;
 - g) examinează validitatea sesizărilor/reclamațiilor din punctul de vedere al prevederilor Codului de etică și integritate și întocmește rapoarte pentru fiecare caz în parte;
 - h) avizează rapoartele responsabilului de etică privind respectarea normelor de conduită;
 - i) elaborează un raport anual cu privire respectarea prevederilor și principiilor din Codul de etică și integritate pe care-l prezintă conducerii ICMPP;
 - j) formulează propuneri de modificare/completare a prezentului Cod de etică.

Art. 46. (1) Monitorizarea aplicării normelor prezentului Cod de etică se realizează de către Responsabilul de etică, desemnat prin decizie a Directorului ICMPP.

- (2) Responsabilul de etică exercită următoarele atribuții:
 - a) monitorizează aplicarea și respectarea principiilor și normelor de conduită de către salariații instituției

prevăzute în Codul de etică;

b) acordă consiliere/asistență etică personalului din cadrul instituției cu privire la respectarea normelor de conduită, pe baza solicitării scrise sau verbale;

c) informează salariații cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;

d) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea desfășurată de salariați;

e) analizează sesizările și reclamațiile formulate de către salariații instituției sau de alte persoane cu privire la comportamentul personalului și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea Comisiei de etică sau a comisiilor de disciplină;

f) organizează, ori de câte ori consideră necesar, întâlniri cu șefii de departamente și/sau cu salariații în scopul instruirii și/sau soluționării unor dileme etice;

g) întocmește rapoarte de monitorizare privind respectarea normelor de conduită de către salariații instituției pe care le înaintează spre avizare Comisiei de etică și spre aprobare Directorului ICMPP.

(6) Responsabilul de etică are obligația respectării confidențialității informațiilor la care are acces în exercitarea atribuțiilor sale.

(7) Fișa postului persoanei desemnată Responsabilul de etică, va fi completată cu atribuțiile distincte de consiliere etică în cadrul instituției.

CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 47. (1) Prezentul Cod intră în vigoare la data aprobării de către Consiliul Științific al ICMPP și își produce efectele de la data luării la cunoștință de către personalul instituției.

(2) După aprobare, Codul va fi difuzat către toate departamentele din cadrul ICMPP, prin grija Biroului Resurse Umane-Salarizare, prin e-mail și prin afișarea acestuia pe site-ul ICMPP.

(3) Se consideră că fiecare salariat a luat la cunoștință de cuprinsul Codului de etică la trimiterea acestuia prin e-mail și afișarea pe site-ul ICMPP. Din acel moment se consideră îndeplinită obligația angajatorului de informare a salariaților cu privire la conținutul Codului și nici unul dintre salariați nu va putea invoca necunoașterea acestor prevederi.

(4) Șefii de departamente vor lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile prezentului Cod.

Art. 48. (1) Prezentul Cod poate fi modificat ori de câte ori o cer necesitățile legate de modificarea legislației de referință și de complexitatea activităților desfășurate la nivelul personalului ICMPP.

(2) Propunerile de modificare și/sau completare a prezentului Cod de etică pot fi făcute de orice persoană din cadrul ICMPP și se transmit în formă scrisă Responsabilului de etică.

(3) În funcție de natura lor, modificările/completările aduse Codului de etică vor fi supuse analizei Comisiei de Etică și, mai apoi, Consiliului Științific și, dacă sunt oportune, vor face obiectul actualizării/revizuirii.

Art.49. Orice modificare/completare adusă prezentului Cod de etică va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților din cadrul ICMPP de către Responsabilul de etică.

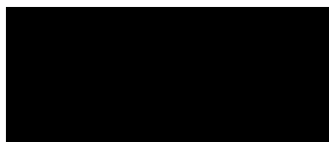
Art. 50. Prevederile prezentului Cod de etică sunt completate de prevederile din Regulamentul Intern, procedurile de sistem/operationale și orice alte acte interne conexe.

Art. 51. Enumerarea normelor de conduită și de integritate ale personalului ICMPP, prevăzute în prezentul Cod de etică nu este limitativă, ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale.

Art. 52. Pe lângă prezentul Cod de etică, o parte dintre salariații ICMPP au obligația de a respecta și reglementările unor coduri de conduită/etică specifice (interne/externe), cum ar fi: (i) Codul privind conduita etică a auditorului intern; (ii) Codul etic național al profesioniștilor contabili; (iii) Codul deontologic al consilierului juridic, etc.

Art. 53. Prevederile prezentului Cod nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

Institutul de Chimie Macromoleculară “Petru Poni”



Aprobat de Consiliul Științific al ICMPP în ședința din data de 5.02.2021