

**APROBAT ÎN ȘEDINȚA
CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE INCDMTM
Din data 30.01.2025**

**Președinte C.A. INCDMTM București
Dr.Ing. Mihai MĂRGĂRITESCU**



**CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ SI DEONTOLOGIE
PROFESIONALĂ
AL INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE –
DEZVOLTARE PENTRU MECATRONICĂ ȘI TEHNICA
MĂSURĂRII BUCUREȘTI**

Cuprins

CAPITOLUL 1.	3
DISPOZIȚII GENERALE	3
CAPITOLUL 2.	4
DEFINIȚII, TERMENI DE BAZĂ	4
CAPITOLUL 3.	7
PRINCIPII GENERALE	7
3.1. Principii generale care guvernează conduita profesională a personalului contractual.....	7
3.2. Principii privind cercetarea științifică și integritatea academică	7
3.3 Respectarea principiilor privind egalitatea de șanse	9
CAPITOLUL 4.	10
STANDARDE PRIVIND CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ.....	10
CAPITOLUL 5.	12
RESPONSABILITĂȚI	12
CAPITOLUL 6.	12
CERINȚE GENERALE PENTRU O CONDUITĂ ȘI UN COMPORTAMENT INTEGRU.....	12
CAPITOLUL 7.	13
OBLIGAȚII DE NATURĂ PROFESIONALĂ	13
CAPITOLUL 8.	14
CONFLICTUL DE INTERESE	14
CAPITOLUL 9.	14
INFORMAȚII CU CARACTER CONFIDENȚIAL/CLASIFICATE	14
CAPITOLUL 10.	15
DOCUMENTE DIN CADRUL INCDMTM.....	15
CAPITOLUL 11.	15
PROTEJAREA BUNURILOR ȘI A PROPRIETĂȚII INTELLECTUALE A INSTITUTULUI..	15
CAPITOLUL 12.	15
UTILIZAREA TEHNICII DE CALCUL ÎN CADRUL INSTITUTULUI.....	15
CAPITOLUL 13.	16
PROTECȚIA MEDIULUI ÎNCONJURĂTOR	16
CAPITOLUL 14.	16
PROTEJAREA PERSONALULUI, RESPECTAREA SECURITĂȚII ȘI.....	16
SĂNĂTĂȚII MUNCII.....	16
CAPITOLUL 15.	17
RELAȚIA CU COMUNITATEA ȘI COMUNICAREA CU EXTERIORUL.....	17
CAPITOLUL 16.	18
TRANSPARENȚA ÎN ACTIVITATE	18
CAPITOLUL 17.	19
ANALIZAREA SESIZĂRILOR SAU A CONTESTAȚIILOR. ABATERI ȘI SANCTIUNI....	19
I. ANALIZAREA SESIZĂRILOR SAU A CONTESTAȚIILOR	19
II. MODUL DE FUNCȚIONARE A COMISIEI DE ANALIZĂ	21
III. ABATERI ȘI SANCTIUNI	22
CAPITOLUL 18.	23
DISPOZIȚII FINALE	23

CAPITOLUL 1.

DISPOZIȚII GENERALE

Codul de conduită etică și deontologie profesională al personalului din INCDMTM București, denumit, în continuare, Cod de etică, este elaborat în conformitate cu:

- Ordonanța Guvernului nr.57 din 2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea Nr. 183 din 2024 privind Statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare;
- Legea nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018, pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202 din 2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544 din 2001, privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul de organizare și funcționare al INCDMTM București;
- Regulamentul Intern al INCDMTM;
- Contract colectiv de muncă la nivelul INCDMTM București;

Codul de etică conține formularea obligațiilor angajaților complementare altor regulamente aplicabile în INCDMTM, stabilind ca valori fundamentale onestitatea, corectitudinea, grija față de bunurile administrate și respectul reciproc.

Codul de etică din INCDMTM reglementează buna conduită a tuturor angajaților, inclusiv a membrilor Consiliului de Administrație, care nu sunt angajați ai institutului, pe toată durata mandatului lor, deși conținutul prezentului cod cuprinde preponderent reglementări privind activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare.

Buna conduită în activitățile de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și de inovare, denumite în continuare activități de cercetare-dezvoltare, se bazează pe un ansamblu de norme de bună conduită și de proceduri destinate respectării acestora.

Respectarea acestor norme de către categoriile de personal ce desfășoară activități CDI, prevăzute în Legea nr. 183/2024, precum și de către alte categorii de personal din mediul public sau privat, ce beneficiază de fonduri publice de cercetare, dezvoltare și inovare, reprezintă buna conduită în activitatea CDI.

Normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare includ:

- a) normele de bună conduită în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare;
- b) normele de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în ceea ce privește cererile de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;

c) normele de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării, dezvoltării și inovării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare, dezvoltare și inovare și de evaluare a persoanelor în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea CDI;

d) normele de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea CDI;

e) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic;

f) normele de bună conduită în desfășurarea activității comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare.

CAPITOLUL 2.

DEFINIȚII, TERMENI DE BAZĂ

În cuprinsul prezentului cod, termenii de bază sunt definiți astfel:

- **alegație** – invocarea unei teorii, unei păreri, unui document etc. pentru a argumenta sesizarea de fraudă în cercetarea științifică;
- **ancheta** – etapa inițială a cercetărilor asupra fraudei în cercetarea științifică, care se declanșează după alegație. Ancheta are rolul de a verifica dacă alegația are o bază reală sau nu și este realizată de un număr mic de persoane;
- **arbitrare** – rezolvarea unei dispute asupra fraudei în cercetarea științifică de către un arbitru. Decizia arbitrului trebuie respectată în toată instituția de cercetare-dezvoltare;
- **arbitru** – persoană juridică sau fizică, cu calificare corespunzătoare, care trebuie să analizeze și să decidă asupra gradului de culpabilitate al persoanei acuzate de abatere de la buna conduită în cercetarea științifică;
- **autoplăgiat** - republicarea unor părți substanțiale din propriile publicații anterioare, inclusiv traduceri, fără a indica în mod corespunzător sau a cita originalul.
- **buna practică** – respectarea ansamblului de acte normative care reglementează buna conduită în cercetarea științifică;
- **coautor al unei publicații** - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
- **confeccionarea de rezultate sau date** - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități CDI;
- **comunitate științifică** – grup de cercetători științifici ai unităților sau instituțiilor de cercetare-dezvoltare. În sens larg, totalitatea cercetătorilor științifici dintr-o țară, dintr-o zonă a lumii sau din întreaga lume;
- **confidențialitate** – păstrarea secretului asupra cercetării științifice aflată în desfășurare sau recent finalizate, asupra persoanei acuzată de fraudă și asupra persoanei care face o alegație;
- **conflict de interese** – situația de incompatibilitate în care se află o persoană care are un interes personal ce influențează imparțialitatea și obiectivitatea activităților sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea, raportarea activităților de cercetare – dezvoltare și obținerea de granturi sau contracte de cercetare; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, rude ori afini până la gradul al patrulea inclusiv, sau pentru unitatea ori instituția de cercetare –dezvoltare din care face parte;

- **discriminare bazată pe criteriul de sex** = discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;
- **discriminare directă** = situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- **discriminare indirectă** = situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- **discriminare multiplă** = orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- **eroare** – greșeală neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței practici profesionale, neglijenței profesionale sau entuziasmului științific exagerat; depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o denunța public; în cazul lucrărilor publicate, recunoașterea erorii trebuie făcută în aceeași revistă, jurnal etc. în care ea a apărut;
- **evaluare** – aprecierea rezultatelor cercetării științifice prin folosirea unor criterii calitative și cantitative, cum ar fi prestigiul revistei, jurnalului etc., numărul de citări, impactul asupra societății, sau asupra mediului ambiant etc;
- **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, în scopul denaturării adevărului științific;
- **formule flexibile de lucru** = posibilitatea lucrătorilor de a-și adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru
- **fraudă** – acțiunea deliberată de confecționare, falsificare, plagiere, înstrăinare ilicită a rezultatelor cercetării științifice, sau alte procedee care se abat de la practicile acceptate de comunitatea științifică și care au ca scop obținerea unui prestigiu științific, a unor finanțări, a conducerii de proiecte sau a acceptării rapoartelor de cercetare etc.;
- **hărțuire** = situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **hărțuire psihologică** = orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane
- **hărțuire sexuală** = situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- **integritate** – politica cercetătorilor individuali, a instituției de cercetare – dezvoltare și a asociațiilor cu preocupări în domeniul cercetării și/sau valorificării rezultatelor științifice pentru respectarea demnității umane, a valorilor intrinseci ale științei, a drepturilor animalelor și a mediului înconjurător;

- **integritate academică** – comportament etic manifestat prin evitarea oricărei forme de înșelăciune, fraudă și plagiat, furt de idei și alte forme de proprietate intelectuală, respectiv evitarea oricărei tentative înșelătoare orientare spre a obține un avantaj necuvenit, încălcând regulile, standardele sau normele.
- **investigație** – etapa a doua a cercetărilor asupra fraudei, care urmează anchetei și care se bazează pe fapte dovedite;
- **normă legală** – prevedere legală care restrânge libertatea în cercetarea științifică, cum ar fi legile de respectare a demnității umane, de protecție a animalelor, de folosire a drogurilor, a substanțelor chimice sau radioactive etc.;
- **notificare** – comunicarea scrisă făcută unei persoane acuzată de fraudă în cercetare; notificarea se trimite persoanei în cauză înaintea procedurilor de anchetă sau investigație;
- **paternitate** – calitatea de autor al unui produs științific;
- **plagiat** - prezentarea drept creație sau contribuție științifică pretins personală într-o operă scrisă, inclusiv în format electronic, a unor texte, idei, demonstrații, date, teorii, rezultate sau metode științifice preluate din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;
- **probitate intelectuală** – neacceptarea falsificării de rezultate științifice, neînsușirea de idei sau rezultate ale cercetării științifice. Nedivulgarea conflictelor de interese etc., cu scopul de a induce în eroare comunitatea științifică și de a crea prejudicii societății, constituie lipsă de probitate intelectuală;
- **produs științific** – produs industrial, raport de cercetare, etc., publicație, brevet de invenție, program de calculator etc. obținut în urma activității de cercetare științifică;
- **proprietate intelectuală** – totalitatea formelor și mijloacelor prin care o idee este difuzată (carte, articol, suport electronic etc.), precum și dreptul de autor corespunzător; după caz, proprietatea intelectuală se poate referi și la tezele de doctorat; lucrarea semnată de mai mulți autori aparține fiecăruia dintre ei;
- **responsabilitate** – responsabilitatea cercetătorilor individuali, a instituției de cercetare-dezvoltare pentru păstrarea integrității în cercetare;
- **sanctiune** – măsură represivă aplicată persoanei fizice, care nu respectă reglementările bunei conduite în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare;
- **standard științific** – normă sau ansamblu de norme care reglementează buna conduită în cercetarea științifică;
- **valoare științifică** – calitatea unui produs științific de a contribui la progresul cunoașterii.
- **violență de gen** - fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat. Violența de gen cuprinde, fără a se limita însă la acestea, următoarele fapte: violența domestică, violența sexuală, mutilarea genitală a femeilor, căsătoria forțată, avortul forțat și sterilizarea forțată, hărțuirea sexuală, traficul de ființe umane și prostituția forțată.

CAPITOLUL 3.

PRINCIPII GENERALE

3.1. Principii generale care guvernează conduita profesională a personalului contractual

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

- a) **prioritatea interesului public** - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) **asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice**, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) **profesionalismul** - principiu conform caruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competența, eficiența, corectitudine și conștiințiozitate;
- d) **impartialitatea și nediscriminarea** - principiu conform caruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- e) **integritatea morală** - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- f) **libertatea gândirii și a exprimării** - principiu conform caruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) **cinstea și corectitudinea** - principiu conform caruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- h) **deschiderea și transparența** - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

3.2. Principii privind cercetarea științifică și integritatea academică

Progresul cunoașterii este bazat pe libertatea cercetării științifice.

Libertatea cercetării științifice trebuie să se încadreze însă în limite care să asigure:

- (a) respectarea demnității și a drepturilor omului;
- (b) protecția animalelor;
- (c) protejarea mediului ambiant.

Libertatea cercetării științifice se asigură prin:

- (a) accesul liber la sursele de informare;
- (b) schimbul liber de idei;
- (c) neamestecul factorului politic în activitățile de cercetare – dezvoltare și inovare;
- (d) necenzurarea produselor științifice;

Asigurarea integrității academice:

- (a) evitarea oricărei forme de înșelăciune, fraudă și plagiat, furtul de idei și alte forme de proprietate intelectuală deja publicate sau nu;
- (b) evitarea oricărei tentative de a înșela sau de fraudă pentru a obține un avantaj necuvenit, încălcând regulile, standardele sau normele.

Onestitatea cercetătorului față de propria persoană și față de ceilalți cercetători constituie un principiu etic de bază pentru buna conduită în cercetarea științifică. Lipsa onestității conduce la o imagine nepotrivită a științei și poate altera încrederea reciprocă a cercetătorilor.

Integritatea cercetătorului științific asigură respectarea contribuțiilor predecesorilor, concurenților și partenerilor și conduce la diminuarea numărului de erori și exagerări.

Autocenzura asupra propriilor rezultate poate conduce la eliminarea erorilor.

Responsabilitatea privind lipsa de onestitate revine deopotrivă cercetătorului și instituției de cercetare-dezvoltare.

Cooperarea și colegialitatea în grupurile de cercetare științifică reprezintă o protecție față de erorile științifice și față de fraudă, asigurând transparența rezultatelor și conducând la creșterea valorii produselor științifice.

Cooperarea trebuie să permită schimbul de idei, criticile reciproce, verificarea reciprocă a rezultatelor etc.

Respectul față de proprietatea intelectuală și față de probitatea intelectuală determină evitarea cazurilor de fraudă sau plagiat.

Originalitatea și calitatea produselor științifice trebuie să primeze asupra cantității la evaluarea rezultatelor cercetării științifice.

Criteriile cantitative de evaluare a rezultatelor cercetării științifice trebuie corelate cu cele care privesc originalitatea și eficiența procesului cunoașterii.

Datele primare care au determinat ieșirea pe piață a produsului științific trebuie păstrate, în condiții de siguranță, pe toată durata stabilită de INCDMTM, conform cu nomenclatorul aprobat de Arhiva Națională.

Datele primare trebuie să permită reproductibilitatea produsului științific și în alte grupuri de cercetare.

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 în cercetare.

Cercetarea științifică nu trebuie să conducă la pagube sociale sau individuale. Acest principiu este aplicabil în special la elaborarea proiectelor finanțate din fonduri publice.

Derularea proiectelor/temelor de cercetare finanțate din fonduri publice trebuie să respecte principiul transparenței, pe baza unor criterii acceptate de comunitatea științifică, în concordanță cu strategia națională a cercetării științifice.

Analiza conflictelor de interese constituie un mecanism de diminuare a influențelor nedorite asupra rezultatelor cercetării.

Conducerea INCDMTM nu sustine creșterea numărului de produse științifice, în detrimentul calitatii acestora.

Sabotajul în cercetarea științifică reprezintă o crimă instituțională sau individuală. El va fi pedepsit conform legislației în domeniu.

3.3 Respectarea principiilor privind egalitatea de șanse

INCDMTM va lua măsuri pentru evitarea oricăror comportamente care ar putea leza demnitatea angajaților și ar duce la discriminare sau hărțuire (indiferent pe ce criterii) sau violență de gen.

În acest sens, INCDMTM depune eforturi pentru informarea angajaților privind acele comportamente care vor face obiectul unor sancțiuni și anume: discriminarea directă sau indirectă, pe criterii de vârstă, sex, rasă, gen, etnie, dizabilitate etc., hărțuirea, care poate îmbrăca mai multe forme: sexuală, psihologică, pe bază de statut familial, marital, pe bază de dizabilitate, de aspect fizic, de rasă, de gen, etc., dar și multiplă sau violența de gen. Toate aceste comportamente vor putea fi raportate responsabilului cu egalitatea de șanse, care va media conflictele. În eventualitatea în care acest lucru eșuează, angajatul ce reclamă un comportament neadecvat se va adresa Comisiei de Etică, sub îndrumarea persoanei responsabile.

Totodată, pentru a veni în sprijinul angajaților care se confruntă cu situații familiale delicate (sunt părinți singuri; au în îngrijire aparținători cu o stare de sănătate deficitară), se va asigura, în măsura posibilului, posibilitatea optării pentru formule flexibile de lucru.

CAPITOLUL 4.

STANDARDE PRIVIND CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ

(1) Respectarea standardelor profesionale constituie o obligație și o garanție a bunei conduite a personalului de cercetare-dezvoltare. Aceasta implică evitarea următoarelor:

a) confeționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;

b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau de date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;

c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității CDI a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare, dezvoltare și inovare, prin avarierea, distrugerea sau manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice sau a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților CDI;

d) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI din subordine;

e) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute de Legea nr. 183/2024, cu modificările și completările ulterioare, în Codul de etică, în codurile de etică pe domenii, în regulamentele de organizare și funcționare a organizațiilor de cercetare, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

(2) De asemenea, se vor evita abaterile de la normele de bună conduită, precum:

a) plagiatul;

b) autoplgiatul;

c) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație sau 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 sau metode științifice nepublicate;

f) introducerea de informații false referitoare la activitatea CDI în cererile de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru abilitare sau în dosarele de înscriere la concurs sau examen pentru posturi de cercetare, dezvoltare și inovare.

e) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități sau încălcarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților în realizarea sau participarea la evaluări;

f) fraudarea evaluării;

g) nerespectarea confidențialității în evaluare;

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

i) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine sau pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare, dezvoltare și inovare conduse sau coordonate de persoane din subordine;;

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

(3) Următoarele situații pot, de asemenea, să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea CDI:

a) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea comisiei de etică sau a CNECSDTI;

b) coautoratul publicațiilor conținând date falsificate sau confecționate;

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

(4) În sensul prezentului Cod de etică, abaterile grave de la buna conduită în activitatea CDI sunt următoarele:

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.

Datele contradictorii, diferențele de concepție teoretică, experimentală sau de practică, erorile materiale de citare, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării, dezvoltării și inovării nu constituie abateri de la buna conduită.

CAPITOLUL 5.

RESPONSABILITĂȚI

Conducerea INCDMTM asigură structura organizatorică și condițiile care permit respectarea principiilor și standardelor bunei conduite în cercetarea științifică, precum și buna funcționare a Comisiei de etică și deontologie profesională.

Conducerea INCDMTM asigură angajaților obiectivitate în evaluare și egalitate de șanse.

Conducerea INCDMTM, precum și cercetătorii științifici înșiși au datoria de a sesiza instituțiile statului atunci când constată că rezultatele cercetării științifice au un efect negativ asupra societății.

Angajații INCDMTM sunt responsabili pentru respectarea normelor și valorilor etice.

Autorii aceluiși produs științific sunt responsabili solidar pentru corectitudinea lui. Calitatea de autor onorific nu este acceptată.

Respectarea prevederilor etice în calitatea de evaluatori de lucrări (în cazul angajaților care au acest statut), respectiv păstrarea confidențialității informațiilor prezentate în cadrul articolelor și neutilizarea lor până la data publicării articolului, nici după aceea, în cazul respingerii acestuia, după caz și justețea în evaluare, anume privilegierea principiului valoric în analiza lucrărilor.

Responsabilitatea pentru folosirea corectă a fondurilor de cercetare revine directorului de proiect și conducerii INCDMTM.

CAPITOLUL 6.

CERINȚE GENERALE PENTRU O CONDUITĂ ȘI UN COMPORTAMENT INTEGRU

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și aplicarea principiilor legalității, integrității morale, competenței și responsabilității profesionale, eficienței, obiectivității, tratamentului imparțial și transparenței, personalul din cadrul INCDMTM are următoarele obligații:

- Să fie loial Institutului.
- Să fie corect și onest în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- Să nu folosească poziția deținută în Institut în interese particulare.
- Să nu ofere și să nu pretindă recompensă (cadouri și orice alte valori sau servicii) pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu de la persoanele cu care are relații de colaborare.
- Să nu se implice în activități sau înțelegeri, direct sau prin membrii de familie, care să dea naștere la conflicte de interese.

- Să nu folosească bunurile Institutului pentru rezolvarea problemelor personale.
- Să aibă un comportament și un limbaj civilizat față de toate persoanele cu care vine în contact, în interiorul și exteriorul Institutului.
- Să dovedească spirit de echipă și solidaritate față de colegi, respectând drepturile și demnitatea fiecăruia.
- Să nu se lase influențat de interese personale, de presiuni sau influențe externe în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.
- Să păstreze confidențialitatea operațiunilor efectuate, a documentelor și informațiilor care au acest regim și de care ia cunoștință prin exercitarea atribuțiilor de serviciu și ale funcției.

CAPITOLUL 7.

OBLIGAȚII DE NATURĂ PROFESIONALĂ

Angajații Institutului trebuie să aducă la îndeplinire la termen și în mod corect sarcinile de serviciu, prin :

- Studiarea politicilor și procedurilor din domeniul propriu de activitate, înțelegerea și aplicarea acestora în activitatea pe care o desfășoară, cât și verificarea valabilității politicilor și procedurilor aplicabile.
- Solicitarea de asistență din partea superiorului ierarhic și/sau persoanei îndrituite, atunci când există întrebări privind politicile/procedurile care trebuie aplicate și respectate.
- Îmbogățirea continuă a cunoștințelor și competențelor profesionale, atât prin valorificarea oportunităților de care beneficiază prin grija Institutului, cât și prin studiul individual.
- Informarea imediată a superiorului ierarhic asupra oricărei încercări/presiuni de încălcare (cu sau fără știință) a politicilor/procedurilor Institutului, făcute din interiorul/exteriorul Institutului.

În desfășurarea activității sale, fiecare angajat al Institutului are următoarele obligații:

- Să cunoască și să aplice corect prevederile/reglementările legale și procedurile interne ale Institutului.
- Să se asigure că acțiunile întreprinse sunt înțelese corect.
- Să își dezvolte cariera științifică.
- Să conștientizeze, să protejeze și să promoveze imaginea și prestigiul Institutului.

CAPITOLUL 8.

CONFLICTUL DE INTERESE

Angajații trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera conflicte între propriile interese și interesele INCDMTM. În orice situație, angajații care au relații de afaceri cu clienții, contractorii, furnizorii trebuie să acționeze numai în interesul Institutului și să excludă orice fel de avantaje personale. Datoria, loialitatea și sarcinile de serviciu ale angajaților nu trebuie compromise în nici un fel de interesele personale.

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

Orice posibil conflict de interese trebuie declarat. În cazul în care un angajat este implicat într-un conflict de interese, conducerea Institutului trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu Comisia de etică și deontologie profesională. Aprobarea sau dezaprobarea situației analizate se va face pe baza unui document scris, înregistrat de și păstrat la Comisia de etică și deontologie profesională.

CAPITOLUL 9.

INFORMAȚII CU CARACTER CONFIDENȚIAL/CLASIFICATE

Informațiile cu caracter confidențial sunt gestionate de către Institut prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al celor direct interesați și numai în scopuri profesionale.

Este interzisă și ilegală utilizarea informațiilor cu caracter confidențial în negocierea – directă sau indirectă – în cadrul diferitelor tranzacții/licitații/contracte.

Este interzisă dezvăluirea informațiilor cu caracter confidențial unor terțe persoane, inclusiv membrilor familiei sau prietenilor.

Este interzisă dezvăluirea, către alți angajați (care nu au voie să cunoască) sau către o terță parte, a informațiilor confidențiale ale INCDMTM, atât în timpul activității angajatului, cât și după încheierea acesteia.

Dezvăluirea, modificarea sau utilizarea și difuzarea abuzivă a informațiilor clasificate, cu caracter confidențial sau a informațiilor neclasificate dar cu acces foarte limitat pot cauza grave prejudicii INCDMTM și pot duce la sancționarea vinovaților.

CAPITOLUL 10.

DOCUMENTE DIN CADRUL INCDMTM

INCDMTM și-a stabilit și menține un înalt standard de acuratețe în întocmirea documentelor, strategiilor, procedurilor, rapoartelor, pentru a se asigura că activele sale sunt protejate și utilizate în mod corespunzător.

Trebuie să se efectueze înregistrări corecte, exacte și în timp util ale documentelor emise, pentru evidențe și raportări, în conformitate cu prevederile postului și cu reglementările și procedurile în vigoare ale Institutului.

Nu trebuie să se realizeze documentații care să fie contrare intereselor Institutului.

Trebuie să se păstreze documentațiile pentru a putea fi oferite auditorilor sau organelor de control, la solicitări.

Trebuie să se semneze numai acele documente care sunt verificate, corecte și adevărate.

CAPITOLUL 11.

PROTEJAREA BUNURILOR ȘI A PROPRIETĂȚII INTELECTUALE A INSTITUTULUI

INCDMTM gestionează active în proprietatea publică și privată a statului care sunt de importanță vitală pentru activitatea de cercetare în domeniul propriu de activitate.

Angajații au obligația să protejeze activele și resursele Institutului și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă a acestora.

Orice risipă, folosire incorectă, distrugere sau furt al proprietății Institutului, de care aveți cunoștință, trebuie comunicate fără întârziere superiorului direct.

La încetarea contractului individual de muncă, angajații au obligația de a returna ceea ce aparține de drept Institutului, și în primul rând documentele (inclusiv în format electronic) care reprezintă informații confidențiale sau drept de proprietate intelectuală.

Proprietatea intelectuală a Institutului va fi protejată de către angajații care o utilizează.

CAPITOLUL 12.

UTILIZAREA TEHNICII DE CALCUL ÎN CADRUL INSTITUTULUI

Hardware-ul, software-ul și datele înregistrate pe computere trebuie protejate împotriva distrugerii, furtului, manipulării neatențe, accesului neautorizat și dezvăluirii de informații deținute de către INCDMTM.

Angajații sunt obligați să respecte măsurile de securitate specifice și vor permite controalele interne ale fiecărui sistem computerizat la care li s-a acordat acces.

Se va evita uzul personal sau în alte scopuri al hardware-ului sau software-ului deținute de INCDMTM.

Toate informațiile (inclusiv fișierele personale) stocate în computerele proprietatea Institutului pot fi accesate/verificate de personalul cu atribuții în acest sens.

Correspondența cu colaboratorii/partenerii se va efectua prin intermediul adreselor de e-mail alocate fiecărui angajat INCDMTM.

CAPITOLUL 13.

PROTECȚIA MEDIULUI ÎNCONJURĂTOR

Este obligatorie respectarea reglementărilor în vigoare privind protejarea mediului înconjurător.

Angajații INCDMTM trebuie să țină cont de normele de protecție a mediului atunci când aleg și implementează echipamente și tehnologii specifice (acolo unde este fezabil din punct de vedere tehnic și economic), astfel încât să se asigure reducerea impactului de mediu în desfășurarea activităților și operațiunilor Institutului.

CAPITOLUL 14.

PROTEJAREA PERSONALULUI, RESPECTAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII MUNCII

Conducerea INCDMTM are convingerea că aportul profesional al salariaților care lucrează într-un climat de corectitudine și încredere reciprocă reprezintă cheia succesului oricărei activități.

INCDMTM respectă și protejează demnitatea angajaților săi și dreptul la viața privată, inclusiv al protecției și asigurării confidențialității anumitor date de natură personală. Angajații care, prin natura postului, dețin și utilizează astfel de date și informații vor asigura protecția acestora în conformitate cu procedurile interne în vigoare.

INCDMTM prețuiește și apără sănătatea și securitatea în muncă, asigură protecția la locul de muncă și respectă drepturile angajaților ca fiind elemente fundamentale ale dezvoltării și desfășurării profitabile a activității.

Relațiile de muncă sunt dezvoltate și gestionate astfel încât să asigure și să garanteze oportunități egale și să promoveze climatul necesar și propice pentru dezvoltarea personală a fiecărui angajat.

Personalul INCDMTM beneficiază de:

- condiții de muncă și de igienă care să-i protejeze sănătatea și integritatea fizică, dotări (materiale/echipamente/aparate etc.) care să-i permită îndeplinirea sarcinilor de serviciu în condiții normale și cu operativitate;
- programe și acțiuni de instruire și dezvoltare profesională și pregătire organizate sau facilitate de Institut;
- participarea la conferințe/simpozioane/ateliere de lucru în țară sau străinătate ;
- drepturile-reglementările recunoscute prin lege.

În cadrul INCDMTM mediul de muncă nu face nici un fel de discriminare legată de sex, religie, vârstă, etnie sau alți factori.

INCDMTM nu tolerează și va lua măsuri disciplinare împotriva oricărui fel de acțiuni de hărțuire sexuală, intimidare psihică, amenințări sau violență fizică.

Este interzisă deținerea de arme, droguri sau medicamente psihotrope, de către angajați, în sediul Institutului.

Excepție fac situațiile prevăzute de lege pentru portul de arme și folosirea acelor medicamente din categoria celor menționate, numai pe bază de prescripție medicală.

Sunt interzise introducerea și consumarea băuturilor alcoolice în timpul orelor de program precum și prezentarea în stare de ebrietate la serviciu.

În interiorul INCDMTM este interzis fumatul în alte spații decât în cele special amenajate pentru fumat, conform prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL 15.

RELAȚIA CU COMUNITATEA ȘI COMUNICAREA CU EXTERIORUL

INCDMTM se obligă să contribuie la bunăstarea și creșterea economică a comunității în care acționează, prin furnizarea de servicii eficiente și avansate din punct de vedere tehnologic.

INCDMTM menține relații de colaborare cu autoritățile locale, naționale și multinaționale pe bază de colaborare și transparență deplină și activă, care nu compromit independența și obiectivele economice ale Institutului și respectă principiile de comportament și valorile acestui Cod.

INCDMTM recunoaște rolul său și răspunderea morală care îi revine privind contribuția sa la ridicarea nivelului calitativ al societății în cadrul căreia își desfășoară activitatea și sprijină organizarea și desfășurarea evenimentelor și manifestărilor cu caracter social și cultural.

În relațiile cu autoritățile, angajații institutului vor refuza orice posibile solicitări de intervenții sau sugestii de intermediere care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul Institutului, inclusiv pe cele făcute prin oferirea în schimb de avantaje necuvenite.

Gesturile de curtoazie, concretizate prin oferirea de cadouri către autorități, vor avea doar valoare simbolică. Acestea vor fi întreprinse cu înștiințarea și numai cu acordul conducerii Institutului, utilizând numai resurse din fondul de cadouri prevăzut în bugetul Institutului.

Comportamentul în relațiile cu societatea civilă se realizează sub semnul transparenței, al respectului și al grijii permanente pentru imaginea Institutului.

INCDMTM recunoaște rolul informațional fundamental al mijloacelor media către public, în general, și către investitori, în particular. În acest scop, se angajează să colaboreze cu toate mijloacele de informare, fără discriminare, cu respectarea reciprocă a rolului și obligațiilor părților și a exigențelor de confidențialitate, pentru a răspunde cu promptitudine, în manieră completă și transparentă atât nevoilor de informare corectă a publicului, cât și altor solicitări de informații cu caracter public.

Orice întrebări/solicitări de informații oficiale din partea reprezentanților massmedia se redirecționează către responsabilul cu relațiile publice al INCDMTM.

Informațiile oferite de Institut trebuie să fie complete din punct de vedere al conținutului, transparente, clare și exacte, redactate într-un mod ușor accesibil tuturor categoriilor de public țintă și partenerilor strategici ai Institutului, astfel încât să permită celor cărora le sunt adresate luarea unor decizii în deplină cunoștință de cauză.

Persoanele abilitate să discute cu reprezentanții mass-media sunt:

- Directorul General;
- Responsabilul cu relațiile publice al INCDMTM;
- Specialiștii desemnați pe anumite domenii de activitate.

CAPITOLUL 16.

TRANSPARENȚA ÎN ACTIVITATE

Institutul publică Rapoarte anuale, Rapoarte de mediu, Rapoarte financiare și Rapoarte privind rezultatele cercetării-dezvoltării-inovării aferente domeniului de activitate al INCDMTM.

În aceste documente, publicate anual, Institutul prezintă date generale și particulare despre rezultatele și activitățile sale și despre mediul în care aceasta își desfășoară activitatea.

Datele sunt consistente, corecte și conforme cu realitatea.

Rapoartele trebuie să fie diseminate corect și în timp util publicului.

CAPITOLUL 17.

ANALIZAREA SESIZĂRILOR SAU A CONTESTAȚIILOR. ABATERI ȘI SANCTIUNI

I. ANALIZAREA SESIZĂRILOR SAU A CONTESTAȚIILOR

Sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI sunt analizate în două etape astfel:

a) **analiza la nivelul INCDMTM**, (sau la nivelul organizației de cercetare în cadrul căreia presupusele abateri s-au produs), denumită prima etapă, care se desfășoară conform art. 62 alin. (3) din Legea 183/2024 și prevederilor Codului de etică.

Comisia de etică desemnează membri proprii în comisiile de analiză pentru cazurile sesizate, existând posibilitatea cooptării altor persoane din institut, după caz.

(1) Procedurile pe care comisia de etică, respectiv comisia de analiză le desfășoară în cazul sesizărilor scrise, inițiate de persoane fizice sau juridice cunoscute, ori în urma autosesizării sunt detaliate în Codul de etică, cu respectarea prevederilor prezentei legi.

(2) Comisia de etică și comisia de analiză păstrează confidențială identitatea autorului sesizării, conform procedurilor detaliate în Codul de etică.

(3) Comisia de analiză elaborează un raport în termen de 60 de zile de la data primirii sesizării, care se aprobă de către comisia de etică în termen de 30 de zile de la primirea raportului comisiei de analiză, se comunică autorului sesizării în scris și se face public pe pagina de internet a organizației de cercetare în termen de 10 de zile calendaristice de la data rămânerii definitive a hotărârii Comisiei de etică prin care s-a soluționat contestația la raportul aprobat de comisia de etică, ori de la data rămânerii definitive a hotărârii instanței de judecată, prin care s-a soluționat cererea de chemare în judecată în contencios administrativ, având ca obiect anularea raportului aprobat de comisia de etică prin care s-a soluționat contestația la raportul aprobat de comisia de etică, după caz.

(4) Termenul prevăzut la alin. (3) se suspendă pe perioada în care se așteaptă primirea de puncte de vedere/răspunsuri/documente de la părțile implicate în sesizare.

(5) Raportul rămâne postat pe pagina de internet a organizației de cercetare pe o durată maximă egală cu durata cea mai mare a sancțiunilor adoptate, dar nu mai puțin de 2 ani.

(6) În cazul constatării unor abateri de la normele de bună conduită în activitatea CDI, raportul menționează persoanele vinovate, precum și una sau mai multe dintre sancțiunile prevăzute la art. 63 din Legea 183/2024, detaliate în secțiunea III. Abateri și Sanctiuni din prezentul Cod de Etică. Persoanele vinovate pot fi și altele în afară de cele menționate în textul sesizării.

(7) Raportul comisiei de analiză este avizat de către consilierul juridic al organizației de cercetare sau de către avocatul acesteia. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de analiză revine organizației de cercetare.

(8) Raportul comisiei de analiză, aprobat de către comisia de etică, poate fi contestat la CNECSDTI de către persoana sau persoanele găsite vinovate ori de către autorul sesizării. Comisia de analiză va înainta către CNECSDTI întreaga documentație care a stat la baza emiterii raportului contestat.

(9) În cazul în care o contestație nu a fost înaintată către CNECSDTI în termen de 20 de zile lucrătoare de la data comunicării prevăzute la alin. (3), sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul organizației de cercetare, după caz, în termen de 60 de zile calendaristice de la data comunicării raportului.

b) analiza la nivelul Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI), denumită etapa a doua.

(2) CNECSDTI are obligația să analizeze sesizări sau contestații în oricare dintre următoarele cazuri:

a) dacă prima etapă a produs un raport în termenul prevăzut la art. 62 alin. (3) din Legea 183/2024 și dacă la sesizare sau contestație este anexată o copie simplă, în format letric sau electronic, după raportul respectiv;

b) dacă prima etapă nu a produs un raport în termenul prevăzut la art. 62 alin. (3) din Legea 183/2024.

(3) Se exceptează de la prevederile Legii 183/2024, alin. (2) lit. a) sesizările sau contestațiile care vizează personal cu funcții de conducere în organizații de cercetare sau în alte instituții publice, membri ai consiliilor de administrație, ai comitetelor de direcție, ai consiliilor științifice sau ai comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare, sau persoane cu funcții de demnitate publică, care sunt analizate direct de CNECSDTI.

(4) Pentru contestațiile ce se încadrează în situația prevăzută în Legea 183/2024, alin. (2) lit. a), CNECSDTI informează în scris sau pe căi electronice organizația de cercetare vizată de contestație, în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea contestației.

(5) CNECSDTI poate analiza abateri de la normele de bună conduită și în urma autosesizării.

(6) Pe perioada analizei CNECSDTI organizația/organizațiile de cercetare vizată/vizate de sesizare sau de contestație pune/pun la dispoziția CNECSDTI orice date, documente sau probe materiale cerute de acesta.

(7) CNECSDTI elaborează un raport în termen de maximum 90 de zile lucrătoare de la data primirii sesizării sau a contestației prevăzute la alin. (2) sau de la data autosesizării.

Raportul conține hotărârea argumentată privind existența uneia sau unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI, precum și identificarea persoanelor vinovate și sancțiunile propuse, dacă este cazul. Raportul se face public pe pagina de internet a CNECSDTI. Raportul rămâne postat pe pagina de internet a organizației de cercetare pe o durată maximă egală cu durata cea mai mare a sancțiunilor adoptate, dar nu mai puțin de 2 ani.

(8) Termenul prevăzut la alin. (7) din Legea 183/2024 se suspendă pe perioada în care se așteaptă primirea de puncte de vedere/răspunsuri/ documente de la părțile implicate în sesizare/contestație.

II. MODUL DE FUNCȚIONARE A COMISIEI DE ANALIZĂ

Conduita științifică necorespunzătoare se constată în două etape succesive, ancheta și investigația.

Comisia de anchetă și de investigație, formată din trei persoane, este numită prin decizie de conducerea INCDMTM.

Ancheta reprezintă prima etapă și are rolul de a constata faptele referitoare la conduita științifică necorespunzătoare.

Ancheta se declanșează în urma unei sesizări sau a autosesizării Comisiei de etică a INCDMTM și se desfășoară într-o perioadă relativ scurtă de timp, după informarea în scris a persoanei/persoanelor incriminată(e). Informarea trebuie să se refere la motivele incriminării și la documentele existente.

Pe durata anchetei trebuie să se asigure protecția incriminatului și a persoanei care a depus alegația.

Ancheta se încheie cu un raport al comisiei de anchetă, din care trebuie să rezulte dacă alegația are temei sau nu. Raportul se înaintează conducerii INCDMTM, care, pentru alegații întemeiate, îl trimite comisiei de investigație, numită prin decizie a directorului general, pe baza propunerilor făcute de Comisia de etică și deontologie profesională.

În cazul alegației nedovedite, conducerea INCDMTM propune procedura de reconciliere a părților.

Investigația se declanșează pe baza raportului comisiei de anchetă, avizat de conducerea INCDMTM.

Pe durata investigației se realizează audieri, înregistrări de probe, etc.

Investigația se desfășoară asigurând protecția incriminatului și a persoanei care a depus alegația, urmărindu-se nealterarea încrederii în cercetarea științifică și protecția prestigiului INCDMTM.

Investigația se încheie cu un raport al comisiei de investigație, care se transmite conducerii INCDMTM. Pentru cazurile de conduită științifică necorespunzătoare dovedite,

Comisia de etică și deontologie profesională întocmește un raport, care trebuie să conțină recomandări și propuneri de sancționare.

Conducerea INCDMTM comunică inculpatului rezultatul investigației și sancțiunile propuse.

Persoana găsită vinovată de către Comisia de etică și deontologie profesională INCDMTM, poate să se adreseze Consiliului Național de Etică, care verifică contestația și stabilește, în termen de 30 de zile, verdictul, propunerile și recomandările către directorul general al INCDMTM.

Prin prezentul Cod de etică, se reglementează următoarele:

(a) alegerile privind abaterile de la buna conduită, sesizate în scris, pe bază de dovezi, de persoane sau instituții cunoscute, sunt adresate directorului general prin înregistrarea la secretariatul institutului;

(b) perioada pentru parcurgerea etapelor de anchetă și de investigație nu trebuie să depășească 30 de zile calendaristice;

(c) grupurile de arbitri pe domenii de arbitraj se formează prin decizie a directorului general la propunerea Comisiei de etică;

(d) ancheta și investigația se desfășoară sub formă de interviu și cercetare documentară pe baza unor documente scrise;

(e) dreptul de audiere al inculpatului se asigură prin garantarea confidențialității informațiilor primite;

(f) hotărârile comisiilor de anchetă și investigație se iau cu majoritate de voturi;

(g) conflictul de interese la parcurgerea etapelor de anchetă și de investigație este eliminat prin numirea unor persoane care nu au nicio legătură cu cazul inculpat, pe baza unei declarații scrise pe propria răspundere;

(h) păstrarea documentelor și a rezultatelor anchetei și/sau investigației se face într-un dulap ce poate fi încuiat, la care are acces numai președintele Comisiei de etică.

III. ABATERI ȘI SANCTIUNI

Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea CDI, conducerea organizației de cercetare aplică personalului CDI una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni, cu respectarea prevederilor art. 62 din Legea 183/2024, în funcție de gravitatea faptelor și de săvârșirea anterioară a unor fapte similare:

a) avertisment scris;

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

c) diminuarea salariului de bază cu cel mult 20%, pe o perioadă de maximum 6 luni, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control și sporurile aferente funcției de cercetare-dezvoltare;

d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, între un an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un examen sau la un concurs pentru obținerea unui grad profesional superior ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și control sau ca membru în comisii de examen sau concurs;

e) destituirea din funcția de conducere din organizația de cercetare;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Conducerea INCDMTM poate propune, în cazurile dovedite de conduită științifică necorespunzătoare, diverse sancțiuni, care trebuie să țină seama și de Legea Nr. 64/1991 privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare, de Legea Nr. 129/1992 privind protecția desenelor și modelelor industriale, republicată, și de Legea Nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.

Sancțiunile prevăzute în prezentul Cod nu absolvă pe cei vinovați de aplicarea altor reglementări juridice în vigoare.

CAPITOLUL 18.

DISPOZIȚII FINALE

Codul de etică va fi difuzat în toate compartimentele Institutului. Conducerea acestora va lua măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Codului.

Fiecare angajat are obligația să citească acest Cod de etică și să respecte reglementările cuprinse în el.

Fiecare angajat trebuie să evite conflictele de interese și să raporteze orice încălcare descoperită, precum și să coopereze, în cazul unor potențiale investigații făcute de conducerea Institutului.

Fiecare angajat are obligația să întrebe superiorul direct ori de câte ori are nelămuriri în privința prevederilor acestui Cod.

Răspunderea disciplinară și materială nu exclude răspunderea penală. În cazul în care se consideră că unele situații întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, INCDMTM va sesiza organele abilitate ale statului.

Angajații INCDMTM, alții decât cei implicați direct în activitatea de cercetare dezvoltare și inovare, sunt obligați să respecte și prevederile codurilor etice aplicabile activității pe care o desfășoară, după cum urmează:

- Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice (Legea nr. 477/2004);

- Codul privind conduita etică a auditorului intern, aprobat prin OMFP nr.252/2004;

- Codul deontologic al consilierului juridic;

- Codul etic național al profesioniștilor contabili;

- Codul specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu – Anexa nr.8 la Normele metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv, aprobate prin OMFP nr.522/2003, cu modificările și completările ulterioare.

- Regulamentul de organizare și funcționare al INCDMTM București;

- Regulamentul Intern al INCDMTM;

Prezentul Cod de etică intră în vigoare la data aprobării lui de către Consiliul de Administrație al INCDMTM.