



**ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE
„COSTIN C.KIRIȚESCU”**

INSTITUTUL DE ECONOMIE NAȚIONALĂ
050711, București, Casa Academiei Române
Calea 13 Septembrie nr.13, sector 5,
cod fiscal 4266545
Tel/Fax: 021.3182467, E-mail: inst.ec.nat@gmail.com

**CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ
AL PERSONALULUI
INSTITUTULUI DE ECONOMIE NAȚIONALĂ**

CUPRINS

PREAMBUL.....	3
CAPITOLUL I. PRINCIPII GENERALE ALE CEDPIEN	9
CAPITOLUL II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ.....	13
CAPITOLUL III. REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN CADRUL IEN	23
CAPITOLUL IV. VALORILE FUNDAMENTALE	28
CAPITOLUL V. SANȚIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR	29
CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE.....	32

PREAMBUL

Codul de Etică și Deontologie Profesională al Institutul de Economie Națională, denumit în continuare CEDPIEN, este elaborat în conformitate cu tradițiile de cercetare științifică ale Academiei Române, a experienței pozitive acumulate în cei peste 70 de ani de existență ai IEN și cu cerințele respectării cadrului legal național în vigoare referitor la organizarea și desfășurarea cercetării științifice și a raporturilor de muncă din respectivul domeniu de activitate (*Ordonanța Guvernului nr. 57 din 16 august 2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată prin Legea nr. 324 din 8 iulie 2003, cu modificările și completările ulterioare*, Legea nr. 183 din 10 iunie 2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, cu modificările și completările ulterioare, *Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*).

CEDPIEN ține seama și de alte reglementări interne și internaționale în domeniu, precum și de bunele practici din cadrul Spațiului European al Cercetării.

Obiectivul principal al CEDPIEN vizează cunoașterea, însușirea și respectarea principiilor, responsabilitățile și procedurile care trebuie îndeplinite, de diferitele categorii de personal, astfel încât cercetarea științifică din cadrul IEN să se desfășoare în concordanță cu cerințele impuse de apartenența la INCE și Academia Română și de extinderea cooperării cu un evantai tot mai larg de parteneri din România și țările membre ale Uniunii Europene și alte țări.

Termeni și abrevieri

În înțelesul prezentului Cod de conduită, termenii și expresiile au următoarele semnificații:

Termenul (Abrevierea)	Definiția (Sursa)
Abaterea disciplinară	Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, codul de conduită, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici (art. 247 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul muncii).

Angajator	IEN, persoana juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă (salariați) (art. 14 alin. (1) din Codul muncii).
IEN	Institutul de Economie Națională
Categorie defavorizată	Categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare (art. 4 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare).
Conflict de interese	Situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative. (art. 70 din 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). Așa cum a statuat Curtea Constituțională în jurisprudența sa, prin Decizia nr. 489 din 30 iunie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 661 din 29 august 2016, paragraful 75, și Decizia nr. 790 din 15 decembrie 2016, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 168 din 8 martie 2017, paragraful 16, calitatea de funcționar public, în accepțiunea dispozițiilor art. 175 alin. (2) din Codul penal, implică întrunirea, în mod cumulativ, a două cerințe obligatorii, și anume persoana să exercite un serviciu de interes public și, respectiv, persoana să fie investită cu îndeplinirea respectivului serviciu public de către o autoritate publică sau să exercite serviciul de interes public sub controlul ori supravegherea unei autorități publice.

Discriminare	Prin „discriminare” se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. (art. 2 – alin.1, OG nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare).
Etică	Un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; etica în sectorul public acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum și a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor (standarde) de conduită a funcționarilor publici; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă (Anexa la Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, denumit în continuare OSGG nr. 600/2018).
Funcție	Totalitatea posturilor care au caracteristici asemănătoare din punctul de vedere al sarcinilor, obiectivelor, competențelor, responsabilităților și procedurilor (Anexa la OSGG nr. 600/2018).
Funcție sensibilă	Acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor entității prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă (Anexa la OSGG nr. 600/2018).
Hărțuire	Orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Hărțuire morală la locul de muncă	Orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi. Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă (art. 2 alin. 5¹ și 5² din OG nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare).
Informație cu privire la date personale	orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale; (art. 4 pct. 1 din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE Regulamentul general privind protecția datelor).
Informație de interes public	Orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei (art. 2 lit. b din Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public).

Informații documentate	Informații, date semnificative, unde „datele” sunt fapte despre un obiect pe care organizația trebuie să îl controleze și întrețină cât și pe mediul în care acesta este conținut (clauza 3.8.6. SR EN ISO 9000:2015). Informațiile documentate pot fi în orice format, orice suport media, din orice sursă și reprezintă un mijloc prin care o organizație demonstrează conformitatea.
Integritate	Caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințiozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate (Anexa la OSGG nr. 600/2018).
Interes legitim privat	Interes legitim privat - posibilitatea de a pretinde o anumită conduită, în considerarea realizării unui drept subiectiv viitor și previzibil, prefigurat (art. 2 lit. p) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004).
Interes personal	Înșușirea, folosirea sau traficarea de către un funcționar public în sensul legii penale, în interesul său ori pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau le administrează (art. 295 alin. (1) din Codul penal;
Interes legitim public	Interesul care vizează ordinea de drept și democrația constituțională, garantarea drepturilor, libertăților și îndatoririlor fundamentale ale cetățenilor, satisfacerea nevoilor comunitare, realizarea competenței IEN; (art. 2 lit. p din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004).
Regulamentul de organizare și funcționare (ROF)	Un instrument de conducere care descrie structura unei entități, prezentând pe diferitele ei componente atribuții, competențe, niveluri de autoritate, responsabilități, mecanisme de relații (Anexa la OSGG nr. 600/2018), respectiv ROF-ul IEN.....
Reprezentant legal al IEN	Director
Resurse	Totalitatea elementelor de natură fizică, umană, informațională și financiară, necesare ca intrări pentru ca strategiile de lucru să fie operaționale (Anexa la OSGG nr. 600/2018).
Salariat	Persoană fizică care se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea IEN, în calitate de angajator (art. 10 din Codul muncii).
Salariat IEN	Personalul contractual angajat în cadrul IEN potrivit dispozițiilor art. 10 din Codul muncii

Structură organizatorică din cadrul IEN	Configurația internă a IEN formată din persoane, subdiviziuni organizatorice și relații, astfel determinate încât să asigure premisele organizatorice adecvate realizării obiectivelor managementului public - organigrama IEN (Anexa la OSGG nr. 600/2018).
Valori etice	Valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; Separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese (Anexa la OSGG nr. 600/2018).

CAPITOLUL I. PRINCIPII GENERALE ALE CEDPIEN

Art. 1 Domeniul de aplicare

Codul-cadru de etică și deontologie profesională al personalului Institutului de Economie Națională, denumit în continuare „Cod”, reglementează cadrul general privind principiile și normele de etică și deontologie în cadrul IEN și este obligatoriu pentru categoriile de personal din cadrul IEN.

Art. 2 (1) Prezentul Cod are drept scop creșterea calității în procesul educațional și de cercetare, precum și consolidarea unui climat de încredere și respect la nivelul IEN, prin reglementarea conduitei personalului, furnizând principii și valori pe baza cărora se pot stabili modele de comportament, de coeziune și de valorizare a potențialului comunității academice.

(2) Responsabilitatea și obligativitatea respectării normelor de etică și deontologie a cercetării științifice revine tuturor salariaților din cadrul IEN.

Art. 3 Principii generale

a) ***principiul legalității***, conform căruia persoanele/structura care analizează situația sesizată are obligația de a respecta drepturile și libertățile fundamentale, prin asigurarea respectării depline, printre altele, a libertății de exprimare și de informare, a dreptului la protecția datelor cu caracter personal, a libertății de a desfășura o activitate comercială, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a consumatorilor, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a sănătății umane, a dreptului la un nivel ridicat de protecție a mediului, a dreptului la o cale de atac eficientă și a dreptului la apărare;

b) ***principiul responsabilității***, conform căruia orice persoană care semnalează neregularități/ avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate ;

c) ***principiul imparțialității***, potrivit căruia examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;

d) ***principiul echilibrului***, conform căruia niciun avertizor nu se poate prevala de prevederile Legii nr. 361/2022 (și implicit de prevederile prezentei proceduri) pentru a diminua o sancțiune administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;

e) ***principiul bunei-credințe***, conform căruia este ocrotită persoana care a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării și că respectivele informații intrau în domeniul de aplicare al Legii nr. 361/2022 ;

f) ***principiul bunei administrări***, conform căruia IEN este dator să își desfășoare activitatea cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;¹

g) ***principiul bunei conduite***, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare cu privire la aspectele de integritate morală și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul IEN;

h) ***principiul prezumției de nevinovăție***, conform căruia angajatul împotriva căruia s-a făcut sesizarea este considerat nevinovat pentru neregularitatea sesizată atât timp cât aceasta nu a fost dovedită;

i) ***principiul supremației interesului public***, conform căruia, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența IEN în activitatea de analiză a situației sesizate sunt ocrotite și promovate de lege;

j) ***principiul nesancționării abuzive***, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public ;

k) ***principiul contradictorialității***, conform căruia persoana/ comisia care analizează sesizarea de neregularitate are obligația de a asigura angajaților aflați pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu sesizarea²;

l) ***principiul garantării dreptului la apărare***, conform căruia angajatul împotriva căruia s-a făcut sesizarea are dreptul de a fi audiat și de a prezenta dovezi în apărarea sa, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.³

m) ***principiul proporționalității în propunerea sancțiunii***, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care fapta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a salariatului, consecințele abaterii disciplinare, comportarea generală în serviciu a salariatului, eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta, și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată, în condițiile prevăzute la *art. 250 din Codul Muncii*

¹ a)-f) – art. 4 din Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public

² g)-k) – Cod administrativ

³ l) – art. 251 alin. (4) Codul Muncii.

n) **principiul legalității sancțiunii**, conform căruia nu pot fi aplicate decât sancțiunile prevăzute de *art. 248 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii*, republicată, cu modificările și completările ulterioare

o) **principiul unicității sancțiunii**, conform căruia pentru comiterea unei neregularități nu se poate aplica decât o singură sancțiune⁴.

Art. 4 (1) Libertatea academică presupune dreptul oricărui membru al IEN de a-și exprima deschis opiniile științifice și profesionale în cadrul conferințelor, dezbaterilor dar și al lucrărilor elaborate și susținute sau publicate.

(2) Orice salariat al IEN își poate exprima în mod liber, în interiorul sau în exteriorul instituției, opiniile, fără a putea fi cenzurat, în limitele prevăzute de prezentul cod. Este încurajată abordarea critică, parteneriatul intelectual și cooperarea, indiferent de opiniile politice sau convingerile religioase.

Art. 5 Competența și profesionalismul

(1) IEN se obligă să cultive un mediu propice pentru competență și competitivitate.

Profesionalismul este o valoare etică centrală. IEN susține dezvoltarea de programe academice la standarde înalte, capabile să conducă la evoluția cunoașterii, la formarea specialiștilor de vârf și creșterea prestigiului în cercetare.

(2) IEN se obligă să susțină și să recompenseze excelența științifică, profesională, pedagogică, managerială și administrativă, solidaritatea colegială și loialitatea competițională, recunoaște și recompensează profesionalismul cadrelor didactice, cercetătorilor, personalului auxiliar care sunt dăruitori profesiei și domeniului în care își desfășoară activitatea, asumându-și totodată datoria morală de a contribui în mod esențial la activitatea susținută.

Art. 6 Integritatea personalului IEN este esențială pentru desfășurarea în condiții optime a activității. Fiecare salariat din cadrul IEN este dator a se preocupa de evitarea oricăror situații susceptibile să creeze îndoieli cu privire la integritatea sa, în primul rând a conflictelor de interese.

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din IEN sunt următoarele:

a. **Profesionalismul** - Angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență corectitudine și conștiinciozitate, potrivit fișei postului;

⁴ o) – art 249 alin. (2) *Codul Muncii*

- b. **Prioritatea interesului public** – Toate categoriile de personal din cadrul IEN au îndatorirea ca, în exercitarea atribuțiilor funcției, să nu intre în contradicție cu interesul public și să se lase atrași în favorizarea unor interese de grup (economice, religioase sau politice) care ar putea aduce atingere echilibrului și intereselor economice și sociale ale instituției și țării.
- c. **Integritatea morală** - Angajaților din IEN le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, ori să abuzeze în vreun fel de funcția deținută. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul angajat al institutului trebuie să acționeze cu bună-credință, probitate științifică și implicare pentru îndeplinirea obiectivelor activității de cercetare de tip academic.
- d. **Libertatea gândirii și a exprimării opiniilor**—este garantată pentru toate categoriile de personal din IEN, cu condiția respectării cadrului democratic constituțional și a bunelor moravuri, inclusiv a pluralismului de opinii.

Art. 7 În sensul prezentului cod, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

- a) coautor al unei publicații - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
- b) confectionarea de rezultate sau date - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare;
- c) 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;
- d) plagiatul - 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;
- e) autoplgiatul - republicarea unor părți substanțiale din propriile publicații anterioare, inclusiv traduceri, fără a indica în mod corespunzător sau a cita originalul;
- f) cinstea și corectitudinea – în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor, salariații trebuie să fie de bună – credință.

Art. 8. Buna conduită în activitatea CDI se circumscrie următoarelor:

- a) normelor de bună conduită în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare;

b) normelor 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) normelor 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) normelor de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea CDI;

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

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

Art. 9 În derularea efectivă a activităților CDI se respectă reglementările internaționale la care România este parte.

Art. 10 Dispozițiile prezentului Cod nu trebuie interpretate în sensul restrângerii unor drepturi conferite expres prin lege sau prin contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 11 Prin abateri și nereguli se înțelege:

- orice încălcare a prevederilor Codului de Conduită;
- orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței în desfășurarea activității ca salariat al IEN.

Art. 12 Încălcarea prevederilor Codului de Conduită

(1) Nerespectarea cerințelor/ prevederilor Codului de Conduită la nivelul IEN, atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, a persoanei vinovate, în condițiile legii.

(2) Personalul IEN ia la cunoștință de prevederile Codului de Conduită, în vigoare, la data angajării, și, ulterior, la data revizuirii acestuia, semnând angajamentul de respectare a Codului de conduită.

(3) Derularea operațiunilor și acțiunilor activității:

a) personalul angajat al IEN trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activităților efectuate;

b) toate persoanele care ocupă funcții de conducere, prin acțiunile întreprinse, deciziile luate și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală pentru personalul angajat din IEN;

c) acțiunile, deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:

c1) valorificarea transparenței și probității în activitate;

c2) valorificarea competenței profesionale;

c3) inițiativă prin exemplu;

c4) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;

c5) respectarea confidențialității informațiilor;

c6) tratamentul echitabil și respectarea personalului angajat;

c7) relațiile loiale cu colaboratorii;

c8) caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor;

c9) modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

d) IEN are un Cod de conduită și deontologie, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice către personalul angajat;

f) Codul de conduită al personalului din IEN stabilește care sunt normele de comportament care trebuie să fie respectate de personalul angajat din IEN, în plus peste obligațiile legale rezultate ca urmare a raporturilor de muncă;

g) Comisia de etică din cadrul IEN monitorizează respectarea normelor de etică din cadrul instituției.

Art. 13 (1) Personalul IEN are obligația de a apăra și îmbunătăți prestigiul instituției, precum și de a nu iniția sau desfășura acțiuni care pot aduce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale IEN, INCE sau Academiei Române.

(2) Pentru personalul din cadrul IEN sunt interzise:

a) exprimarea publică a unor aprecieri neconforme cu realitatea, în legătură cu activitatea institutului, cu proiectele și strategiile acestuia ori cu proiectele în care este implicat;

b) dezvăluirea de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

c) comunicarea de informații care pot determina avantaje necuvenite sau prejudicierea imaginii IEN.

d) acordarea de asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului, autorităților publice și IEN.

Art. 14 (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul angajat în cadrul IEN are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) Angajații IEN au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

Art. 15 (1) Persoanele desemnate să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare, încredințat de conducătorul institutului.

(2) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al institutului.

Art. 16 Salariaților IEN le este interzisă desfășurarea directă și indirectă de activități politice, în timpul programului de lucru sau prin intermediul lucrărilor de cercetare științifică proprii sau ale colegilor. De asemenea, le este interzis să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art. 17 În cadrul IEN este imperios să se asigure respectarea unei bune conduite în desfășurarea cercetării științifice prin:

- (a) respectarea cadrului legal, a principiilor bunei practici științifice;
- (b) garantarea libertății în cercetarea științifică;
- (c) asumarea responsabilităților pentru lucrările și elaboratele realizate în cadrul și în legătură cu activitatea desfășurată de IEN.

Art. 18 În exercitarea funcției deținute, angajaților din IEN le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale

Art. 19 Angajații din cadrul IEN au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din institut, ori a celor 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.

Art. 20 (1) Angajații care reprezintă IEN în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției, cu condiția respectării probității științifice și a evaluării obiective a domeniului investigat.

(2) În relațiile oficiale cu reprezentanții altor state, angajaților li se recomandă exprimarea unor opinii personale privind unele aspecte controversate cu decență și responsabilitate.

(3) În deplasările externe, angajații institutului trebuie să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile, tradițiile și obiceiurile țării gazdă.

Art. 21 Salariații IEN nu pot solicita ori accepta cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj personal sau în folosul 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. 22 Salariaților IEN li se garantează dreptul la o evaluare corectă a activității desfășurate. În procesul de evaluare este necesar să se acorde o deosebită importanță originalității și fiabilității soluțiilor propuse. Criteriile cantitative de evaluare a rezultatelor cercetării științifice este necesar să fie corelate cu cele care privesc originalitatea, calitatea și contribuția la procesul cunoașterii. De asemenea, în evaluarea lucrărilor se va evita corelarea calității lucrărilor cu caracteristici de vârstă, experiență profesională, orientarea religioasă sau ideologică ale autorului (autorilor).

Art. 23 Personalul IEN trebuie să îndeplinească în cele mai bune condiții sarcinile de serviciu prin: a) studierea literaturii de specialitate și a metodelor de cercetare științifică, înțelegerea și aplicarea acestora la analiza diferitelor aspecte ale economiei și societății românești, în vederea unor concluzii și propuneri pertinente, care pot fi aplicate și validate în practică; b) îmbogățirea continuă a cunoștințelor și competențelor profesionale, atât prin valorificarea oportunităților de care beneficiază în cadrul institutului cât și prin studiu individual; c) informarea imediată a superiorului ierarhic asupra oricărei presiuni de încălcare (cu sau fără știință) a deontologiei profesionale, indiferent de sursa acesteia;

Art. 24 În desfășurarea activității sale, fiecare angajat al IEN are următoarele obligații:

a) să cunoască și să aplice corect prevederile/reglementările legale și procedurile interne ale institutului;

b) să se asigure că acțiunile întreprinse sunt înțelese corect;

c) să își dezvolte cariera științifică; d) să conștientizeze, să protejeze și să promoveze imaginea și prestigiul institutului.

Art. 25 (1) Angajații cu timp parțial sau pe durată determinată ai IEN trebuie să participe în mod adecvat la activitatea IEN. Ei trebuie să afișeze apartenența la IEN, în cadrul publicațiilor apărute și a manifestărilor științifice la care participă, care au legătură cu temele de cercetare realizate în cadrul IEN.

Art. 26 (1) Cercetătorii cu afiliere multiplă vor declara o proporție a apartenenței la IEN, în cazul publicațiilor sau membru al organizațiilor profesionale sau site-urilor de evaluare (Research Gate, REPEC, etc.) corelată cu proporția timpului total de muncă alocată de respectivul personal.

(2) Personalul de cercetare menționat la alin. (1), va depune diligențe pentru creșterea prestigiului științific al IEN și se va preocupa de evitarea eventualelor conflicte de interese legate de cumularea cumulului de funcții în activitatea de cercetare.

Art. 27 Salariații IEN trebuie să evite apariția conflictelor între propriile lor interese și interesele instituției. În orice situație, angajații IEN care au relații profesionale și/sau de afaceri cu alte persoane fizice sau juridice, trebuie să acționeze în interesul institutului, cu respectarea prevederilor legale și a probității științifice.

Art. 28 Angajații IEN vor evita orice implicare directă sau indirectă (prin membrii familiei) în asocieri și investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul institutului.

Art. 29 (1) Orice posibil conflict de interese trebuie declarat conducerii IEN.

(2) Personalul IEN trebuie să se abțină de la orice activități care conduc la un conflict de interese față de calitatea de salariat al institutului.

(3) În cazul în care un angajat este implicat într-un conflict de interese, conducerea institutului trebuie să analizeze și să soluționeze situația împreună cu consilierul de etică și comisia de etică.

(4) Există un conflict de interese atunci când interesele personale ale unui salariat (cadru didactic sau de cercetare, student, membru al personalului auxiliar) intră în conflict cu obligațiile decurgând

din statutul său ori sunt de natură să afecteze independența și imparțialitatea necesară îndeplinirii acestor obligații.

(5) Examinarea de către un salariat a unei persoane care îi este soț/soție, rudă până la gradul al III-lea ori cu care cel ce decide are o relație de afecțiune sau o relație contractuală cu excepția relațiilor contractuale de cercetare academică este de natură să creeze o impresie de favoritism în rândul celorlalți studenți.

(6) Pentru evitarea situațiilor expuse la alin (5), se impune formularea unei declarații de abținere de către salariatul care se află în una din situațiile în cauză, după caz.

Art. 30 Comisia de etică a IEN poate fi sesizată, conform actelor normative în vigoare, cu privire la:

- a) încălcarea prevederilor legale și ale Codului de conduită de către personalul IEN;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra personalului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea Directorului IEN și numirea unei comisii de cercetare disciplinară, potrivit legii, din cadrul IEN.

(3) Personalul IEN nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a unor neregularități.

(4) Conducerea IEN verifică actele și faptele pentru care a fost sesizată, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

(5) Sesizările înaintate IEN vor fi centralizate într-o bază de date, necesară pentru:

- a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională;
- b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;
- c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Art. 31 În activitatea de cercetare științifică, integritatea presupune:

- a) acceptarea și menționarea ca autori ai unei opere doar a persoanelor care au participat efectiv la elaborarea ei;
- b) indicarea sursei din care a fost preluată o idee, o expresie, un rezultat al unei cercetări anterioare;
- c) recunoașterea explicită a contribuției oricărei persoane care a participat în mod real la o activitate de cercetare. În situația în care contribuția a constat doar într-o activitate de supervizare sau

consiliere, nu este necesară o recunoaștere formală a contribuției. În aceste cazuri, însă, se recomandă includerea unei formule de mulțumire;

d) respectarea a destinației fondurilor alocate unui proiect de cercetare. Sursele de finanțare care au stat la baza unei cercetări vor fi menționate în publicațiile în care s-au materializat rezultatele cercetării;

e) respectarea normelor speciale de etică referitoare la cercetarea efectuată pe subiecți umani sau prin experimente desfășurate cu ajutorul animalelor și a oricăror altor elemente ce țin de etica cercetării;

f) activitatea de cercetare trebuie să se desfășoare în spiritul și cu respectarea eticii ecologice și biologice.

Art. 32 Constituie încălcări ale eticii în domeniul cercetării:

a) plagiatul;

b) omisiunea recunoașterii, fie prin menționare ca autor al unei opere, fie prin indicarea sursei, a contribuției unor terți la elaborarea unei opere;

c) obligarea autorilor unei opere de a menționa ca autori și persoane care nu au participat la elaborarea acesteia;

d) menționarea ca autori ai unei lucrări a unor persoane care nu au contribuit semnificativ la elaborarea acesteia;

e) orientarea activității de cercetare a studenților, masteranzilor, doctoranzilor în scopul obținerii unui avantaj personal de către îndrumător;

f) confecționarea de rezultate, înlocuirea rezultatelor cu date fictive;

g) nerespectarea condițiilor de confidențialitate;

h) utilizarea neasumată a instrumentelor de inteligență artificială (IA) în elaborarea lucrărilor de cercetare, inclusiv generarea de conținut fără menționarea corespunzătoare a utilizării acestora;

i) încălcarea regulilor prevăzute la articolele anterioare.

Art. 33 În activitatea administrativă, integritatea presupune:

a) desfășurarea corectă a tuturor procedurilor de selecție, alegere sau numire a personalului care asumă responsabilități de ordin administrativ. Este interzisă primirea, acceptarea, cererea, darea sau oferirea de bani, bunuri sau orice alte foloase ori favoruri în schimbul sprijinirii ocupării unei poziții administrative;

b) îndeplinirea cu bună credință și în folosul IEN a oricărei responsabilități administrative. Utilizarea unei poziții administrative în scopul obținerii de foloase personale de orice natură constituie o încălcare a obligației de integritate;

c) în momentul transferului unei responsabilități administrative, fostul titular pune la dispoziția noului titular toate instrumentele, informațiile și elementele, aduse la zi, necesare preluării de îndată a acestei responsabilități;

d) furnizarea de informații corecte către conducerea IEN și către toate structurile îndreptățite să le ceară.

e) atunci când, din orice motiv, o persoană nu mai poate să își îndeplinească în mod corespunzător atribuțiile administrative încredințate, ea are obligația de a aduce acest lucru la cunoștința superiorilor.

Art. 34 În afara situațiilor menționate în prezentul Cod, există un conflict de interese atunci când:

a) o persoană decide acordarea unui premiu sau a unei distincții în favoarea unei persoane care îi este soț/soție, rudă până la gradul al III-lea ori cu care cel ce decide are o relație de afecțiune sau o relație contractuală cu excepția relațiilor contractuale de cercetare academică;

b) este scos la concurs un post în perspectiva ocupării acestuia de către o persoană aflată în relația prevăzută la lit. a) cu directorul departamentului ori compartimentului la care este arondat postul sau cu o persoană din cadrul acestuia ce poate influența decisiv rezultatul concursului;

c) o persoană deține mai multe funcții în cadrul IEN, iar interesele pe care trebuie să le apere în considerarea fiecărei funcții nu converg;

d) o persoană din IEN angajează sau participă la angajarea contractuală a instituției pe care o conduce în favoarea unei firme aparținând în tot sau în parte unei persoane cu care se află într-o relație dintre cele menționate la lit. a);

e) un student este angajat sau inclus într-un program de tip internship la o firmă sau altă organizație aparținând salariatului examinator sau unei persoane dintre cele arătate la lit. a), sau la care aceasta ocupă o funcție de conducere executivă.

Art. 35 În orice situație de conflict de interese persoana în cauză are obligația de a încunoștința, de preferință în scris, pe superiorul ierarhic cu privire la existența conflictului de interese și a se abține de la implicarea în luarea oricărei decizii în care ar avea sau ar putea crea aparența că are un interes personal.

Art. 36 Respectul pentru proprietatea intelectuală și respectarea drepturilor de autor reprezintă o obligație profesională. Încălcarea ei reprezintă o abatere etică gravă și va fi sancționată.

Art. 37 (1) Constituie încălcări ale proprietății intelectuale și a drepturilor de autor reproducerea completă sau parțială a unor pasaje de dimensiuni mai lungi sau mai restrânse, a unor contribuții intelectuale, fără a se recurge la o atribuire adecvată a acestora prin specificarea unor elemente relevante precum cele referitoare la autor, operă sau alte elemente de identificare și de atribuire etc. Plagiarea prin eludarea atribuirii corespunzătoare reprezintă o abatere gravă de la deontologia cercetării științifice.

(2) Comisia de etică poate proceda la consultarea cu specialiști din țară sau din străinătate din domeniul de specialitate sau din domeniile înrudite în care se încadrează lucrarea respectivă.

Art. 38 Din punct de vedere etic, proprietatea intelectuală și drepturile de autor sunt încălcate, iar autorul acestor încălcări devine culpabil din punct de vedere moral atunci când recurge la:

a) copierea unor texte sau pasaje, indiferent de numărul și dimensiunea lor, ale unor opere ce aparțin unor autori la care nu se face directă referință;

b) preluarea unor idei, argumente, date, rezultate fără a face referință la autorul de la care au fost preluate;

c) însușirea creațiilor intelectuale ale altor autori și prezentarea lor drept rezultate proprii, fără menționarea explicită a surselor acestor contribuții, fără a preciza că paternitatea acelor contribuții nu îi aparține.

Art. 39 IEN apreciază în mod deosebit atașamentul și fidelitatea celor care își construiesc cariera academică în cadrul instituției, fără a descuraja participarea la viața publică sau implicarea în alte activități decât cele presupuse de calitatea de salariat al IEN.

Art. 40 (1) Informațiile cu caracter confidențial sunt gestionate, în cadrul IEN, prin proceduri interne specifice care asigură accesul exclusiv al celor direct interesați și numai în scopuri profesionale.

(2) Se consideră ilegală orice utilizare sau încercare de a utiliza informații cu caracter confidențial în negocierea directă sau indirectă, în cadrul diferitelor contracte sau activități desfășurate de IEN.

(3) Este interzisă dezvăluirea informațiilor cu caracter confidențial unor terțe persoane, atât pe timpul activității angajatului, cât și după încheierea acesteia.

Art. 41 (1) În procesul de luare a deciziilor, conducerea și personalul IEN au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite fundamentat și imparțial capacitatea de apreciere și evaluare.

(2) Angajaților IEN le este interzis traficul de influență, să exercitarea de presiuni pentru luarea unei decizii de către instituția în care își desfășoară activitatea, pentru favorizarea unor persoane încadrate în alte instituții, precum și îndeplinirea în mod privilegiat a atribuțiilor.

Art. 42 (1) Personalul cu funcții de conducere din cadrul IEN are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru angajații din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare. Folosirea în alte scopuri, decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute este interzisă.

(2) Se recomandă conducerii IEN adoptarea unui stil și a unor metode de management de tip participativ și democratic, care să favorizeze creativitatea și inovativitatea colectivelor de cercetare componente ale IEN. De asemenea, este necesar, ca stabilirea obiectivelor și a soluțiilor pentru atingerea acestora să aibă un caracter realist și

(3) Personalul cu funcții de conducere va milita neabătut pentru creșterea prestigiului IEN în cadrul comunității științifice naționale și internaționale, precum și pentru respectarea apartenenței IEN la INCE (Institutul Național de Cercetări Economice) și la Academia Română. De asemenea, va favoriza extinderea și consolidarea cooperării dintre IEN și institutele și centrele de cercetare componente ale INCE și cu alte entități din rețeaua de cercetare a Academiei Române.

Art. 43 (1) Angajații din IEN sunt obligați să asigure apărarea proprietății de interes public și privat a statului și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar (administrator).

(2) Toate categoriile de personal au obligația să folosească timpul de lucru, precum și patrimoniul și resursele financiare ale IEN numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

Art. 44 Salariaților IEN le sunt recunoscute: dreptul la plata egală pentru munca egală; dreptul la protecția datelor cu caracter personal; dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale. În cazul concedierii din motive economice, care nu țin de persoana salariatului, nu se consideră discriminatorii următoarele criterii:

- a) disponibilizarea salariatului care cumulează pensia cu salariul;

- b) disponibilizarea salariatului care nu are funcția de bază în institut;
- c) pentru membrii unei familii încadrați în aceeași instituție, disponibilizarea celui care are venitul cel mai mic;
- d) nedisponibilizarea salariatului care mai are 5 ani sau mai puțin până la pensionare;

CAPITOLUL III. REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN CADRUL IEN

Art. 45 Toți salariații IEN fac parte dintr-o echipă care trebuie să fie sprijinită în integralitatea sa și toți membrii săi să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă este necesar să se manifeste în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor etnică, de nivelul cultural sau profesional.

Art. 46 (1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă, motivate de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informații între colegi este esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

(2) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie; eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia se vor soluționa fără afectarea relației de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine conciliantă.

(3) Între colegi trebuie să existe relații bazate pe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi pot să fie exprimate direct, netendențios.

(4) Angajații IEN datorează înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale.

(5) În relația dintre colegi, este recomandabilă promovarea luării deciziilor prin consens, manifestându-se deschidere la sugestii, admitând critica (dacă este cazul) în mod constructiv și responsabil, împărtășind reciproc din cunoștințele și experiența acumulate, în scopul promovării comune a progresului profesional.

Art. 47 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 salariat, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul IEN (student, doctorand, cadru didactic sau de cercetare, membru al conducerii IEN membru al personalului administrativ);

- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către conducere, superiorii ierarhici în raport cu salariații din subordine;
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg, fără a ține cont de exigențele presupuse de dezbateră academică și de principiile argumentării critice nuanțate;
- d) refuzul nejustificat de a corecta lucrările de cercetare elaborate potrivit cu observațiile valide făcute în cadrul Consiliului Științific al IEN;
- e) părăsirea nejustificată a ședințelor Consiliului Științific al IEN atunci când sunt discutate teme ce privesc direct membrii ai colectivelor de cercetare;
- f) formularea în fața unei persoane 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;
- g) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg, grupuri de colegi sau colective de cercetare.
- h) formularea în fața studenților/doctoranzilor/etc a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale a unui coleg;
- i) formularea în fața studenților a unor comentarii cu privire la ținuta morală sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- j) sfătuirea studenților/doctoranzilor să nu urmeze un curs al unui coleg;
- k) utilizarea și dezvăluirea în activitatea didactică sau de cercetare a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg (date personale, experiențe trăite etc.);
- l) nerespectarea confidențialității privind situația școlară, socială, medicală a oricărui student.

Art. 48 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Personalul contractual din cadrul IEN are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de fișa postului și lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, consiliere, evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual din cadrul IEN nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Personalul contractual din cadrul IEN are obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Personalul contractual din cadrul IEN are obligația de a nu impune altor salariați ai IEN să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

(5) Este interzisă concedierea salariaților: pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată.

Art. 49 Utilizarea responsabilă a resurselor publice

(1) Personalul contractual din cadrul IEN este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

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

(4) Personalului din cadrul IEN care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica IEN pentru realizarea acestora.

Art. 50 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Personalul contractual din cadrul IEN nu poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, în următoarele situații:

- a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Personalul contractual din cadrul IEN îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Art. 51 Păstrarea secretului de stat, secretului de serviciu și confidențialitatea

(1) Personalul din cadrul IEN are obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției deținute, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public.

(3) Informațiile care, în conformitate cu prevederile legale specifice pot fi puse la dispoziția publicului sunt postate pe web-site-ul IEN sau sunt disponibile la cerere, la sediul IEN, prin mijloace electronice sau prin poștă.

(4) Personalul din cadrul IEN, membrii Consiliului Științific (CS) al IEN semnează un Angajament de confidențialitate. Aceștia trebuie să țină cont de angajamentul semnat atunci când răspund la întrebările sau solicitările formulate de terți, în discuțiile cu familia, colegii, prietenii, în locuri publice și private.

(5) Personalul contractual din cadrul IEN, membrii Consiliului Științific al IEN, precum și membrii comisiilor interne ale IEN trebuie să respecte confidențialitatea informațiilor și după încetarea relațiilor contractuale cu IEN.

(6) În măsura în care o informație a devenit publică, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare, obligația de a respecta confidențialitatea încetează.

(7) Personalul IEN care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica autorității sau a instituției publice pentru realizarea acestora.

Art. 52 Subordonare ierarhică

(1) Personalul IEN are obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările și sarcinile repartizate.

Art. 53 Respectarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților:

(1) Personalul contractual din cadrul IEN are obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților, precum și normele de conduită.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), salariații trebuie să exercite un rol activ, având obligația de a evalua situațiile care pot genera o situație de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

(3) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, salariații au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

(4) IEN gestionează conflictele de interese ale angajaților în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare și ale procedurii de sistem în vigoare privind gestionarea declarațiilor de avere și a declarațiilor de interese, în relația cu ANI.

(5) La numirea într-o funcție de conducere precum și în alte situații prevăzute de lege, salariații sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, declarația de avere și declarația de interese. Declarația de avere și declarația de interese se actualizează anual, potrivit legii.

Art. 54 Comunicarea în scris a deciziei sau a recomandării

(1) IEN trebuie să se asigure că deciziile sau recomandările care pot aduce atingere drepturilor sau intereselor unei persoane fizice sau juridice sunt aduse la cunoștința acesteia/ acestora în scris, imediat după luarea deciziei.

(2) Personalul IEN trebuie să se abțină de la transmiterea deciziei către alte surse înainte de informarea persoanei/lor în cauză.

(3) Deciziile sau recomandările IEN care pot aduce atingere drepturilor sau intereselor unei persoane fizice sau juridice trebuie să menționeze posibilitatea de contestare a acestora, cu specificarea în special a naturii soluțiilor, organelor cărora le pot fi adresate contestațiile precum și a termenelor de executare a acestor căi de atac, dacă nu sunt prevăzute expres prin dispozițiile legale în vigoare.

Art. 55 Protejarea datelor

(1) În activitatea desfășurată în calitate de salariați ai IEN, este obligatorie respectarea dispozițiilor Regulamentului UE 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor – GDPR) și cele ale Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);

(2) Personalul contractual din cadrul IEN poate prelucra informațiile cu caracter personal doar în scopuri legitime și le poate transmite doar către persoanelor autorizate conform dispozițiilor legale în vigoare.

(3) Personalul contractual din cadrul IEN are obligația de a asigura protejarea acelor informații care îi sunt comunicate de persoanele fizice sau juridice cu titlu confidențial, în măsura în care, în mod

obiectiv, dezvăluirea informațiilor în cauză ar prejudicia interesele legitime ale respectivelor persoane, inclusiv în ceea ce privește secretul comercial și proprietatea intelectuală

Art. 56 Solicitarea de informații

(1) Ori de câte ori sunt solicitate informații cu caracter public, personalul contractual din cadrul IEN cu atribuții în acest sens, trebuie să ofere informația solicitată.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) trebuie să fie comunicate în mod clar și formulate în termeni accesibili.

(3) Răspunsurile la petiții și informațiile de interes public sunt furnizate cu respectarea prevederilor legale în vigoare la data solicitării.

(4) În cazurile în care solicitarea excede atribuțiilor salariatului, acesta trebuie să redirecționeze solicitarea către persoana sau structura organizatorică competentă.

(5) În situația în care solicitarea de informații este de competența unei alte instituții / autoritate publică competentă) personalul contractual din cadrul IEN trebuie să îndrume solicitantul către instituția/autoritatea publică respectivă.

Art. 57 Exercițarea raportului de serviciu prin raportare la durata timpului de muncă

Raportul de serviciu se exercită cu durată normală a timpului de muncă, stabilită de Codul muncii cu excepțiile prevăzute de prezentul cod.

CAPITOLUL IV. VALORILE FUNDAMENTALE

Art. 58 Angajamentul

(1) Angajamentul presupune dorința personalului, salariaților, inclusiv a conducerii IEN de a-și îmbunătăți permanent performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura cetățenilor un serviciu de calitate.

Art. 59 Lucrul în echipă

(1) Personalul contractual din cadrul IEN face parte dintr-o echipă. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori.

Art. 60 Transparența internă și externă

(1) Pe plan intern transparența înseamnă împărtășirea succesului, dar și a dificultăților între salariați, pentru rezolvarea rapidă a problemelor și solicitărilor.

(2) Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu cetățenii, cu colaboratorii și trebuie pusă sub dubla constrângere: a încrederii și a eticii.

(3) Personalul contractual din cadrul IEN trebuie să se comporte astfel încât instituția să fie percepută pe plan extern ca o instituție cu personal responsabil și principii etice corecte.

Art. 61 Demnitatea umană

(1) Fiecare persoană salariată este unic și trebuie să i se respecte demnitatea.

(2) Fiecărei persoane salariate îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți salariații sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

Art. 62. Menținerea de înregistrări corespunzătoare

Personalul IEN trebuie să mențină o evidență adecvată a informațiilor documentate (corespondenței/ documentelor primite/ transmise) și a măsurilor luate.

CAPITOLUL V. SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 63 Nerespectarea cerințelor/ prevederilor prezentului Cod de conduită și deontologie profesională atrage răspunderea administrativă, civilă sau penală, după caz, a persoanei vinovate, în condițiile legii.

Art. 64 Personalul IEN semnează angajamentul de respectare a Codului de conduită conform formularului anexat prezentului cod. Angajamentul face parte din dosarul personal al fiecărui angajat al IEN.

Art. 65 (1) Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului cod este Comisia de etică a IEN.

(2) Comisia de etică are următoarele atribuții:

- modifică și completează CEDPIEN;

- cercetează încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii;
 - (3) Comisia poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un membru al institutului. Comisia se poate sesiza și din oficiu.
 - (4) Sesizarea va indica în mod explicit numele persoanei care se face vinovată, faptele imputate acesteia și numele celui care face sesizarea.
 - (5) Sesizările se înregistrează la registratura institutului.
 - (6) Comisia poate decide să nu ia în considerare sesizările anonime.
- Art. 66** Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul IEN, care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică, are obligația de a o înainta Comisiei de etică spre analiză.
- Art. 67** (1) După sesizare, comisia citează pentru audiere persoana sau reprezentantul entității care a formulat sesizarea și persoana învinuită.
- (2) Comisia poate decide să citeze pentru audiere, la cererea părților sau din oficiu, orice persoană ce deține informații necesare soluționării cauzei. La cerere, identitatea persoanelor va fi păstrată confidențială.
- (3) Audierile au loc în ședință închisă, iar membrii comisiei sunt încurajați să păstreze discreția audierilor și deliberărilor, până la redactarea raportului final.
- Art. 68** (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.
- (2) Atunci când cele sesizate se confirmă total sau parțial, raportul se înaintează Directorului IEN, cu propuneri privind măsurile ce se impun a fi luate.
- (3) Atunci când cele semnalate nu se confirmă, raportul se păstrează la Comisie. La cerere, o copie a acestui raport se poate înmâna celui învinuit/reclamat.
- (4) În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi înștiințată de rezultatul cercetărilor, prin comunicarea unei copii a raportului.
- (5) Angajații din institut nu pot fi sancționați sau prejudiciați în vreun fel pentru sesizarea cu bună-credință, în condițiile legii, a comisiei de disciplină competente, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.
- (6) În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (7) Personalul IEN răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazul în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională aduce prejudicii instituției.
- (8) Reclamațiile și sesizările referitoare la îndeplinirea atribuțiilor de către personalul IEN se înregistrează și soluționează cu respectarea procedurii stabilită la nivelul IEN, în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

Art. 69 Încălcarea normelor prezentului Cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual din cadrul IEN.

Art. 70 Constituie abateri disciplinare:

- a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- c) absențe nemotivate de la serviciu;
- d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
- g) manifestări care aduc atingere prestigiului IEN în care își desfășoară activitatea;
- h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
- i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese și interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;
- k) încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită;
- l) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative, conform prevederilor legislației muncii, legislației specifice funcției contractuale, precum și alte reglementări în domeniu.

Art. 71 Potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, sancțiunile disciplinare se aplică în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 72 (1) Sancțiunile disciplinare care se aplică personalului sunt cele prevăzute de dispozițiile art. 248 prin :

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 73 (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE

Art. 74 CEDPIEN va fi îmbunătățit periodic, în funcție de evoluțiile referitoare la bunele practici din cercetarea științifică de tip academic și în concordanță cu dinamica activității economice și sociale, pe plan național și european.

Art. 75 Orice modificare a CEDPIEN va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților din institut, prin grija Comisiei de etică.

Art. 76 CEDPIEN, în versiune inițială sau revizuită, intră în vigoare la 15 zile după adoptarea sa în ședința Consiliului Științific al IEN.

Director,

Prof.univ.dr. Valentina Vasile