

CODUL DE ETICĂ

**Institutul de Biologie și Patologie
Celulară “Nicolae Simionescu” al
ACADEMIEI ROMÂNE**

2024



INSTITUTUL DE BIOLOGIE ȘI PATOLOGIE CELULARĂ

CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE ÎN CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ AL PERSONALULUI DIN INSTITUTUL DE BIOLOGIE ȘI PATOLOGIE CELULARĂ „NICOLAE SIMIONESCU”

Ediția I/Revizia 1

INTRODUCERE

Prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică reprezintă un ghid de comportament în diferite situații instituționale, definește și stabilește valorile, principiile și normele de etică și conduită profesională pe care toți angajații Institutului de Biologie și Patologie Celulară „Nicolae Simionescu” (IBPC-NS) au obligația să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată:

- în cadrul instituției, în acord cu valorile și obiectivele instituției, pentru menținerea unui climat de lucru eficient și constructiv;
- în afara instituției, în relațiile pe care le dezvoltă cu toate categoriile de instituții publice sau private, naționale sau internaționale, persoane fizice sau juridice cu scopul de a menține și îmbunătăți imaginea și reputația instituției.

CAPITOLUL 1. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

(1) Prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică se aplică întregului personal contractual al IBPC-NS, indiferent de funcția ocupată sau de durata contractului individual de muncă, precum și personalului detașat sau delegat în cadrul instituției.

(2) Toți angajații IBPC-NS au obligația să își desfășoare activitatea profesională conform normelor de conduită etică și integritate profesională prevăzute în prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică.

Art. 2. Scopul

(1) Scopul prezentului Cod de etică și integritate în cercetarea științifică este de a reglementa normele de conduită etică și integritate profesională necesare stabilirii unor relații sociale și profesionale între angajații IBPC-NS sau între IBPC-NS și instituții sau persoane externe, care să asigure un climat de lucru bazat pe încredere și respect reciproc, având ca obiective creșterea calității activității profesionale și a prestigiului instituției.

(2) Respectarea acestor norme de conduită etică și integritate profesională determină buna conduită în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.

Art. 3. Definirea termenilor

Pentru înțelegerea prezentului Cod de etică și în baza Legii nr. 206/27.05.2004 privind buna conduită în cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, modificată și completată prin Legea 398/30.10.2006, OUG nr. 28/31.08.2011 și Legea 183/10.06.2024, se definesc următorii termeni:

- a) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței și economicității cheltuirii resurselor;
- b) interesul personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect pentru sine ori alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- c) conflict de interese - acea situație în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute, conform prevederilor legale;
- d) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul ei;
- e) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificabilă;
- f) Comisie de etică – comisie care are atribuții de cercetare a abaterilor de la normele de etică și de aplicare a sancțiunilor prevăzute de lege, de regulamente sau dispoziții interne;
- g) abatere de la etică - orice faptă săvârșită cu vinovăție în legătură cu activitatea desfășurată, constând într-o acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile în domeniul eticii și orice alte reglementări sau dispoziții interne în domeniul eticii, emise de conducerea IBPC-NS;
- h) avertizare în interes public - sesizarea făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, economicității și transparenței;
- i) avertizor de integritate - persoana care face sesizarea descrisă la litera h) și care este încadrată într-o instituție publică;
- j) coautor al unei publicații - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
- k) confectionarea de rezultate sau date - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare;
- l) 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;
- m) plagiatul - expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;
- n) autoplgiatul - expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiași sau acelorași autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;

Art. 4 Principii generale

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

- a) supremația Constituției și a legii, principiu conform căruia toți angajații IBPC-NS au obligația ca prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale;
- b) prioritatea interesului public - principiu conform căruia salariații au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor care le revin;
- c) nediscriminarea, principiu fundamental de drept consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție conform căruia toți cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără deosebire pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau apartenență la o categorie defavorizată;
- d) imparțialitatea și independența, principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor care le revin;
- e) integritatea morală, principiu conform căruia salariaților le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o dețin;
- f) libertatea gândirii și a exprimării, principiu conform căruia angajații pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) cinstea și corectitudinea, principiu conform căruia în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și în exercitarea funcției angajații trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a sarcinilor care le revin;
- h) profesionalismul, principiu conform căruia salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu care le revin cu responsabilitate, competență profesională, eficiență, promptitudine, corectitudine și conștiinciozitate;

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

- j) responsabilitatea, principiu conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este dator să susțină reclamația cu dovezi privind fapta săvârșită;
- k) nesancționarea abuzivă, principiu conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile sau prin aplicarea unei sancțiuni mai severe în cazul unor abateri disciplinare;
- l) buna credință, principiu conform căruia este ocrotită persoana angajată a IBPC-NS care a făcut o sesizare convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a reglementării legale;
- m) confidențialitatea, principiu conform căruia angajații au obligația de a proteja informațiile care nu sunt publice și de a nu le folosi în scop personal sau într-o manieră contrară legii;
- q) conduita profesională, principiu conform căruia angajații trebuie să acționeze astfel încât să nu discrediteze activitatea instituției;

CAPITOLUL II. VALORILE FUNDAMENTALE

Art. 5 Codul de etică al IBPC-NS cuprinde o serie de valori care au ca scop menținerea și creșterea prestigiului instituției.

Art. 6 Personalul IBPC-NS, inclusiv personalul de conducere, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală care constau în:

- a) competența profesională;
- b) transparența și inițiativă prin exemplu;
- c) respectarea prevederilor legislative, regulamentelor și normelor specifice;
- d) respectarea confidențialității informațiilor;
- e) tratamentul echitabil și respectarea colaboratorilor, partenerilor și cetățenilor;

Art. 7 Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul IBPC-NS are obligația de a manifesta integritate profesională și personală și responsabilitate în activitățile pe care le desfășoară;

Art. 8 IBPC-NS asigură condițiile necesare astfel încât toți angajații să cunoască reglementările care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

CAPITOLUL III. NORME GENERALE CARE GUVERNEAZĂ CONDUITA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR DIN IBPC-NS

Art. 9 Normele de conduită etică și profesională se aplică în mod obligatoriu întregului personal din IBPC-NS, indiferent de nivelul ierarhic, care trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile prezentului Cod de etică și integritate în cercetarea științifică.

Art. 10 Respectarea Constituției și a legilor

Toți angajații IBPC-NS au obligația ca prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

Art. 11 Asigurarea prestării unor servicii de calitate

- (1) Salariații au obligația de a-și desfășura activitatea în acord cu obiectivele stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului și conform Regulamentului de ordine interioară.
- (2) În exercitarea atribuțiilor potrivit funcțiilor, angajații au obligația de a avea un comportament profesionist și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru menținerea integrității și imparțialității instituției.

Art. 12 Loialitatea și prestigiul instituțional

- (1) Toți angajații IBPC-NS au obligația de a apăra în prestigiul instituției și de a se abține de la orice fapt sau act care produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale IBPC-NS.
- (2) Personalului contractual al IBPC-NS îi este interzis:
 - a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele în care instituția este implicată;
 - b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitatea de parte;
 - c) să formuleze, fără temei, acuze sau reclamații colegilor, coordonatorilor ori subordonaților;

- d) să se implice în activități care ar prejudicia imaginea sau prestigiul instituției;
 - e) să dezvăluie informații care nu sunt de interes public, în alte condiții decât cele prevăzute de legislația în vigoare;
 - f) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necunoscute ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției;
 - g) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau autorității ori instituției publice în care își desfășoară activitatea.
- (3) Dezvăluirea informațiilor care nu au interes public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice este permisă numai cu acordul conducerii IBPC-NS sau a persoanelor delegate în acest sens.

Art. 13 Libertatea opiniilor

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual al IBPC-NS are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.
- (2) În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.
- (3) În exprimarea opiniilor, angajații trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. În egală măsură, personalul contractual are obligația să manifeste respect pentru viața intimă și familială a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

Art. 14 Activitatea publică

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către personalul desemnat în acest scop de conducerea instituției, în condițiile legii.
- (2) Personalul contractual desemnat să participe la activități de cercetare sau dezbateri publice în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea instituției.
- (3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații care participă la activități sau dezbateri publice au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al IBPC-NS.

Art. 15 Activitatea politică

- (1) Personalului contractual al IBPC-NS îi este interzis să afișeze în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigle sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.
- (2) Angajații pot să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice ori să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică, însă doar în nume propriu și cu resurse proprii, fără a implica numele, imaginea, resursele sau spațiile instituției.

Art. 16 Folosirea imaginii proprii

Personalului contractual al IBPC-NS îi este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției în scopuri comerciale sau electorale.

Art. 17 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă instituția în cadrul organizațiilor internaționale, a unor evenimente științifice internaționale, în instituții de învățământ, la conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația unei conduite prin care să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

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

Art.18 Interdicția privind acceptarea cadourilor și avantajelor

Personalul contractual din IBPC-NS nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art.19 Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

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

Art. 20 Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații IBPC-NS au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

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

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

Art. 21 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către personalul contractual din IBPC-NS a prerogativelor funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

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

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

(4) Angajaților instituției le este interzis să impună altor salariați ai IBPC-NS să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale necuvenite ori ilegale.

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

Art. 22 Utilizarea resurselor publice

- (1) Salariații IBPC-NS sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății statului și a instituției și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul IBPC-NS are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- (3) Angajații din IBPC-NS trebuie să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, conform prevederilor legale.

Art. 23. Conflictul de interese

- 1) Prin conflict de interese se înțelege situația descrisă în art. 3 litera c.
- 2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea atribuțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.
- 3) Personalul contractual este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații menționate în art. 54 alin. (1) și (2) din Legea nr. 183/2024:

a) ocuparea concomitentă de funcții de către persoanele care se află în relație de soți, afini și rude până la gradul al III-lea inclusiv, astfel încât fiecare să se afle față de celălalt într-o poziție directă de conducere, control, autoritate sau evaluare instituțională la orice nivel în aceeași organizație de cercetare;

b) participarea în calitate de membru în comisii de doctorat, comisii de evaluare sau comisii de concurs, în situația în care decizia afectează soții, rudele sau afinii până la gradul al III-lea inclusiv;

c) participarea în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, a persoanelor care au calitatea de soț/soție, rudă sau afin până la gradul al III-lea inclusiv;

d) participarea unei persoane, care are calitatea de membru în comisii sau consilii ale MCID, la analizarea unei situații care are legătură cu organizația de cercetare din care face parte ca membru al comunității de cercetare;

e) alte situații specifice stabilite în acte normative aplicabile unor proceduri de evaluare, inclusiv în pachetele de informații ale unor competiții de proiecte, cu respectarea reglementărilor legale în vigoare.

- (4) O persoană nu poate participa în mod direct, ca expert evaluator, sau indirect, prin luarea de decizii nominale de selecție directă sau excludere a experților evaluatori însărcinați cu evaluarea unei organizații de cercetare, unui proiect, unei oferte sau unui candidat, dacă respectiva persoană face parte din lista de personal a organizației de cercetare, proiectului sau a ofertei evaluate sau a altor proiecte sau oferte depuse spre finanțare în cadrul aceleiași linii de finanțare, licitații sau cereri de ofertă sau dacă se află în următoarea relație cu candidatul sau cu persoanele din lista de personal a proiectelor, ofertelor sau organizațiilor de cercetare evaluate: sunt soți, afini sau rude până la gradul al II-lea inclusiv.

- 5) Pentru evitarea unui conflict de interese, personalul IBPC-NS are obligația:
 - a) Să nu se angajeze direct sau indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, onestă și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu;
 - b) Să nu se lase influențat de interesele personale, inclusiv ale soțului sau rudelor de gradul I și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

- c) Să evite orice situație care implică sau poate genera un conflict între interesele instituției și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului sau rudelor de gradul I, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;
- 6) În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să informeze imediat șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct despre această situație. Șeful ierarhic este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a atribuțiilor funcției.
- 7) În cazurile prevăzute în alin. 3), conducerea instituției, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt angajat cu aceeași pregătire profesională.
- 8) Încălcarea dispozițiilor alin. 3), 4), 5) și 6) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară contravențională, civilă ori penală, potrivit legii.

Art. 24 Incompatibilități

Angajaților IBPC-NS le este interzisă ocuparea oricărei alte funcții care generează situații de incompatibilitate, așa cum sunt prevăzute ele în Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 25 Frauda

- 1) Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, tănuire sau abuz de încredere.
- 2) Fraudele sunt comise de părți sau organizații pentru a obține bani, proprietăți sau servicii, pentru a evita plata sau pierderea unor servicii sau pentru a-și asigura avantaje în scop personal sau instituțional.
- 3) Tipuri de fraudă:
 - a) Înșușirea necuvenită a activelor – ex. furtul, delapidarea;
 - b) Corupția – ex. utilizarea influenței în scopul obținerii de avantaje;
 - c) Declarații frauduloase – ex. falsul în situațiile financiare/de altă natură.
- 4) Salariatul care, în exercitarea atribuțiilor sale, are cunoștință de fapte care pot presupune o activitate ilegală, o fraudă sau corupție prejudiciabilă pentru interesele instituției este obligat să informeze imediat conducerea instituției sau organele judiciare competente.

CAPITOLUL IV. REGULI DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ETICĂ

Art. 26. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare funcției

- 1) Personalul contractual din IBPC-NS este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, bună-cuviință și amabilitate în relațiile cu toți salariații și cu persoanele fizice sau juridice.
- 2) Angajații IBPC-NS au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 - a) Adresarea unor expresii jignitoare;
 - b) Dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
 - c) Formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase;

d) Neadoptarea unei atitudini imparțiale pentru rezolvarea eficientă a problemelor care derivă din exercitarea funcției.

3) Angajații IBPC-NS trebuie să adopte o atitudine imparțială pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare pe bază de naționalitate, convingeri religioase și politice, stare materială, sănătate, vârstă, sex sau alte aspecte.

Art. 27 Reguli de comportament și conduită în relația dintre colegi.

Relația dintre colegii salariați trebuie să fie bazată pe respect, cooperare și susținere reciprocă și supusă principiilor colegialității, egalității și echitabilității. Se recomandă promovarea spiritului de echipă și consensului, deschiderea către sugestii și critică constructivă.

Art. 28 Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) Discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator sau abuzul de autoritate la adresa unui angajat al instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul IBPC-NS;
- b) Promovarea sau tolerarea unor comportamente contrare normelor din prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică de către personalul contractual;
- c) Discreditarea ideilor, ipotezelor sau rezultatelor unui coleg pe nedrept;
- d) Enunțarea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției a unor aprecieri lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a vieții private a unui coleg;

Art. 29 Confidențialitatea datelor și informațiilor

- 1) Se consideră confidențiale, datele și informațiile care nu sunt publice, conform prevederilor legale, cum ar fi: datele personale ale angajaților, actele interne emise în condiții de confidențialitate, datele și informațiile provenite de la parteneri sau colaboratori.
- 2) Personalul contractual al IBPC-NS are obligația de a proteja și de a nu divulga persoanelor din afara instituției informațiile și datele confidențiale legate de angajați, parteneri sau colaboratori și informațiile care nu au caracter public, precum bazele de date ale instituției sau datele și informațiile provenite de la alte instituții partenere.
- 3) Angajaților care au acces la informații confidențiale le este interzis să permită accesul persoanelor din cadrul sau din afara instituției la date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii IBPC-NS.
- 4) Transmiterea informațiilor publice se face cu respectarea legislației privind furnizarea informațiilor de interes public.

Art. 30 Practici privind angajarea și angajații

- (1) Instituția se obligă să respecte legislația muncii, să utilizeze practici corecte de angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare.
- (2) IBPC-NS se obligă să ofere un tratament corect tuturor angajaților săi și să asigure acestora condiții și suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

- (3) Instituția se obligă să asigure un mediu adecvat lucrului în echipă și promovează valorile.
- (4) IBPC-NS se obligă să ia deciziile cu privire la angajare, promovare exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.
- (5) Instituția se obligă să respecte confidențialitatea datelor personale ale salariaților și să nu le dezvăluie fără consimțământul acestora unor persoane sau instituții care nu au autoritatea necesară pentru a le deține.
- (7) Personalul contractual din IBPC-NS nu poate fi obligat să încalce prevederile legale, valorile, politicile și principiile instituției sau prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică.

Art. 31 Conduita personalului IBPC-NS

- (1) În cadrul instituției, toate activitățile trebuie să fie prestate într-un mod profesional și profesionist și în conformitate cu prezentul Cod de etică și integritate în cercetarea științifică, reglementările interne ale instituției și prevederile legale.
- (2) Personalul contractual din IBPC-NS are obligația de a respecta ierarhia stabilită prin Regulamentul de organizare și funcționare, organigrama aprobată la nivelul instituției și fișa postului.

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

Art. 32. (1) Normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare și inovare (CDI), așa cum sunt prevăzute la art. 2 și 2' din Legea nr. 206/2004 și art. 50 din Legea nr. 183/2024 privind etica în cercetare, sunt aplicabile salariaților IBPC-NS și includ:

- a) *normele de bună conduită în activitatea CDI;*
- 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 CDI, de evaluare și monitorizare de proiecte de CDI obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național 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 de CDI;*
- d) *normele de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de 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) *normelor de bună conduită în desfășurarea activității comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare.*

(2) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute de art. 32 alin. (1) lit. a) din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori de date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de CDI a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de CDI prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de CDI;
- d) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (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 și în Legea nr. 199/2023, 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, respectiv în cartele universitare, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.
- f) datele contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici activităților CDI și nu constituie abateri de la buna conduită în cercetare.

(3) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 32 alin. (1) lit. b) din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) plagiatul;
- b) autoplagiul;
- 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 ori 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.

(4) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute în art. 32 alin. (1) lit. c) din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) nedeazăluirea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități în realizarea sau participarea la evaluări;
- b) fraudarea evaluării;
- c) nerespectarea confidențialității în evaluare;

d) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare.

(5) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 32 alin. (1) lit. d) din prezentul Cod, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

- a) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- b) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de CDI conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- c) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- d) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- e) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de CDI din subordine;
- f) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute de Legea nr. 183/2024 și în Legea nr. 199/2023, 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, respectiv în cartele universitare, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

(6) Abaterile de la normele de bună conduită prevăzute la art. 32 alin (1) lit. e) din prezentul Cod de etică sunt detaliate în codurile de etică pe domenii.

- a) Personalul de CDI are responsabilități conform legislației în domeniu și codurilor deontologice profesionale în cercetările pe subiecți umani, în folosirea animalelor pentru experimente și în protecția mediului.
- b) Activitatea de CDI trebuie să se desfășoare în respect față de ființa și demnitatea umană, precum și față de suferința animalelor, care trebuie prevenită sau redusă la minimum.
- c) Buna conduită în CDI se asigură în conformitate cu reglementările Internaționale din domeniu, cu legislația Uniunii Europene și cu regulile de etică ale programelor de cercetare științifică ale acesteia.
- d) Evaluarea din punct de vedere etic a proiectelor de CDI, care se realizează de către Comisia de etică împreună cu experți tehnici sau comisii de evaluare, care dețin cunoștințe relevante în domeniu, va cuprinde în mod obligatoriu verificarea conformității proiectelor respective cu:
 - i) reglementările de etică general aplicabile, referitoare la protecția persoanei umane, utilizarea embrionilor umani, precum și a altor mostre biologice umane, utilizarea datelor personale pentru bănci biologice, inclusiv bănci de gene, utilizarea pentru teste clinice a persoanelor (indivizi sau populație) care nu-și pot da acordul, în special copii, femei gravide, voluntari sănătoși, protecția datelor personale ale subiecților cercetați;
 - ii) protecția animalelor, inclusiv a animalelor transgenice și a primatelor non-umane;
 - iii) protecția mediului, buna conduită în CDI trebuind să se desfășoare cu ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic, asigurându-se protecția acestora față de eventualele agresiuni produse de știință și tehnologie.
 - iv) reglementările de etică specifice, interne și internaționale, aplicabile pentru cercetarea respectivă și care trebuie specificate explicit prin proiect.

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

- a) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea Comisie 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.

(8) Constituie *abateri grave de la buna conduită în activitatea CDI*, conform art. 52 alin. 8 din Legea nr. 183/2024:

- 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.

Art. 33 Datele și informațiile contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici activității CDI și nu constituie abateri de la buna conduită, atâta timp cât nu încalcă principiile de bună conduită mai sus menționate.

CAPITOLUL VI. APLICAREA CODULUI DE ETICĂ

Art. 34. Implementarea Codului de etică

- (1) Prevederile prezentului Cod de etică se aduc la cunoștința personalului IBPC-NS, prin afișarea pe pagina web a IBPC-NS și după cum urmează:
 - pentru personalul existent în instituție – de către conducătorii ierarhici;
 - pentru noii angajați, de către Biroul de Resurse Umane, înainte de începerea activității.
- (2) Orice modificare care intervine în conținutul prezentului Cod de etică este supusă procedurii de informare a personalului contractual așa cum este precizat la art. 34 alin. 1.

Art. 35. Responsabilitățile personalului contractual al IBPC-NS

- (1) Fiecare angajat are datoria de a cunoaște și respecta Codul de etică, normele, procedurile și actele de reglementare internă.
- (2) În situația apariției unor divergențe de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai instituției, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia pentru a nu degenera într-un conflict. În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa responsabilului de etică al instituției.
- (3) Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a prezentului Cod de etică, a prevederilor legale, regulamentelor, normelor interne ale IBPC-NS sau orice comportament ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare sau represalii. Exercițarea oricărui tip de represalii va conduce la desfășurarea unei acțiuni disciplinare în legătură cu persoanele vinovate. Aceleași măsuri se vor lua și în legătură cu persoanele care au furnizat informații false în mod intenționat în cazul sesizării.
- (4) Personalul contractual care încalcă din neglijență sau cu rea credință prezentul Cod de etică trebuie să fie conștient că aduce grave prejudicii instituției, angajaților, precum și imaginii IBPC-NS.

Art. 36 Sesizarea cazurilor de încălcare a Codului de etică și raportarea fraudelor

- (1) Instituția poate fi sesizată în scris de orice persoana fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un angajat al IBPC-NS.
- (2) Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul IBPC-NS care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta spre analiză Responsabilului de etică.
- (3) Personalul contractual din IBPC-NS poate depune, în condiții care asigură păstrarea confidențialității identității sale, sesizări sau reclamații, făcute cu bună-credință, privind o faptă a unui angajat care presupune o încălcare a legii, a normelor interne de etică și integritate, fără teama de concediere sau represalii de orice natură.
- (4) Orice angajat al IBPC-NS care are cunoștință, informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de etică și conduită profesională are datoria să aducă imediat această informație la cunoștința Responsabilului de etică.
- (5) Problemele de natura etică apărute în cadrul instituției, vor fi aduse la cunoștința Responsabilului de etică, care are în atribuții acordarea de consiliere și/sau asistență angajaților, cu privire la respectarea normelor de conduită din prezentul Cod de etică.
- (6) Fiecare angajat poate să solicite consiliere și/sau asistență Responsabilului de etică asupra oricăror probleme care se încadrează în sfera atribuțiilor acestuia.

Art. 37

- (1) Faptele care fac obiectul sesizărilor, dar fără a se limita la acestea, sunt:
 - a) conformitatea cu legile, codurile, regulamentele, procedurile și normele interne privind etica și integritatea;
 - b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui angajat pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;
 - c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
 - d) situații conflictuale cu superiorii ierarhici sau colegii, a căror soluționare amiabilă nu este posibilă;
 - e) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
 - f) încălcări ale procedurilor sau stabilirea unor proceduri/norme interne cu nerespectarea legii;
 - g) fapte de corupție, astfel cum sunt definite în legea penală.
- (2) Sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI sunt analizate în două etape detaliate în Codul de etică:
 - a) analiza 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 nr. 183/2024 și prevederilor Codului de etică;
 - b) analiza la nivelul CNECSDTI, denumită etapa a doua, care se desfășoară conform art. 55 alin. (3) – (8) din Legea nr. 183/2024.

Art. 38

- (1) Sesizarea Comisiei de etică se poate realiza în următoarele moduri:
 - în plic sau prin e-mail la responsabilul privind consilierea în domeniul eticii din cadrul IBPC-NS;
 - transmitere prin poștă, la Secretariatul IBPC-NS, în atenția Comisiei de etică a IBPC-NS; după înregistrare în registrul general de la secretariatul institutului, plicurile se transmit nedeschise responsabilului de etică;
 - din oficiu, prin autosesizare;

- (2) Nu se iau în considerare sesizările/reclamațiile anonime.
- (3) Sesizările înregistrate la Secretariatul IBPC-NS și trimise către Comisia de etică a IBPC-NS nu pot fi distribuite în scris și/sau electronic către terțe părți.

Art. 39

- (1) Sesizarea/reclamația va fi analizată de Responsabilul de etică care va determina modul de acțiune potrivit, incluzând inițierea unei investigații. În funcție de circumstanțe, Responsabilul de etică va recomanda soluționarea cauzei, după caz, prin consiliere etică sau transmiterea sesizării către Comisia de etică dintre membrii căreia poate numi o comisie de analiză, cu respectarea art. 23 care vizează evitarea conflictului de interese.
- (2) Sesizările/reclamațiile se soluționează conform art. 62 alin. (3) din Legea nr. 183/2024 de către comisia de analiză print-un raport elaborat în termen de 60 de zile de la data primirii sesizării, avizat de consilierul juridic al instituției și care se aprobă de către Comisia de etică în termen de 30 de zile de la primirea raportului comisiei de analiză, se comunică în scris Directorului IBPC-NS, autorului sesizării, precum și persoanelor vizate de sesizare, se înregistrează în registrul general al IBPC-NS 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 necontestare la CNECSDTI sau de la data rămânerii definitive a hotărârii CNECSDTI, 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 și/sau a hotărârii CNECSDTI prin care s-a soluționat contestația la raportul aprobat de Comisia de etică, după caz.
- (3) În situația în care Comisia de analiză consideră că s-au săvârșit abateri disciplinare, Comisia de etică informează conducerea IBPC-NS, care va dispune, în condițiile legii și a reglementărilor interne, constituirea unei comisii de cercetare disciplinară, care să procedeze la cercetarea disciplinară prealabilă.

Art. 40

- (1) Comisia de etică și comisia de analiză păstrează confidențială identitatea autorului sesizării.
- (2) Raportul comisiei de analiză avizat de consilierul juridic al instituției și aprobat de Comisia de etică se publică pe site-ul web al instituției cu anonimizarea tuturor datelor personale pentru respectarea dispozițiilor Regulamentului GDPR – protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.
- (3) Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea comisiei de analiză revine IBPC-NS.
- (4) Raportul comisiei de analiză poate fi contestat la CNECSDTI de către persoana sau persoanele găsite vinovate ori de către autorul sesizării; contestația va conține obligatoriu o copie simplă după sesizarea inițială și după raportul comisiei de analiză.
- (5) În cazul în care o contestație nu a fost înaintată către CNECSDTI în termen de 20 zile lucrătoare de la data comunicării, sancțiunile stabilite de comisia de analiză sunt puse în aplicare de către conducătorul instituției în termen de 60 de zile calendaristice de la data comunicării raportului, conform art. 62 alin. (9) din Legea 183/2024.

Art. 41 Răspundere și sancțiuni

- (1) Încălcarea de către personalul contractual al IBPC-NS a normelor de conduită prevăzute de prezentul Cod de etică constituie abatere disciplinară și poate atrage și răspunderea disciplinară conform Codului Muncii și a Regulamentului Intern.
- 2) Pot atrage sancțiuni și următoarele situații:

- a) Acțiunile sau inacțiunile prin care sunt încălcate prevederile Codului de etică și celelalte reglementări interne ale IBPC-NS: Regulamentul Intern, proceduri, hotărâri, decizii ș.a.;
- b) Determinarea altor persoane să încalce prevederile prezentului Cod de etică, a altor reglementări interne sau a legislației aplicabile instituției;
- c) Acțiuni îndreptate împotriva unor angajați care au raportat încălcări ale Codului de etică;
- d) Declarațiile mincinoase, care induc în eroare sau care omit intenționat aspecte, date și informații în fața unor autorități sau organe de supraveghere și control/investigație, inclusiv cele interne (audit intern, Comisie de disciplină), precum și în mass-media și care duc implicit la prejudicierea patrimonială sau de imagine, reprezintă un motiv de sancționare disciplinară a angajaților, fiind posibilă inclusiv desfacerea contractului individual de muncă, în conformitate cu legislația aplicabilă și actele de reglementare interne de vigoare.
- 3) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către angajații IBPC-NS, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, constituie avertizare în interes public și privește următoarele:
 - a) Infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul;
 - b) Practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
 - c) Încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
 - d) Folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
 - e) Încălcări ale legii în privința accesului la informații și în privința transparenței decizionale;
 - f) Încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
 - g) Incompetența sau neglijența în serviciu;
 - h) Încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor procedure interne cu nerespectarea legii și/sau a regulamentelor interne;
 - i) Emiterea de acte administrative sau de altă natură care contravin intereselor instituției;
 - j) Administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al instituției;
 - k) Încălcarea oricăror dispoziții legale/decizii interne care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public;
- 4) Aplicarea sancțiunilor nu înlătură răspunderea civilă, penală, materială sau contravențională, după caz.

Art. 42

- (1) În cazul în care Comisia de Etică a IBPC-NS constată existența unei abateri de la buna conduită în activitatea CDI, membrii acesteia stabilesc una sau mai multe sancțiuni după caz.
- 2) Sancțiunile care se pot stabili de către Comisia de etică a IBPC-NS pentru abateri de la buna conduită în activitatea CDI sunt următoarele, conform art. 62 din Legea nr. 183/2024:
 - a) Avertisment scris;
 - b) Retragera 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 CDI;
 - d) Suspendarea, pe o perioadă determinată de timp între 1 an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un examen sau 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.

(2) Pentru abaterile de la buna conduită în activitatea CDI ale personalului CDI care beneficiază de fonduri publice de CDI, constatate și dovedite, în funcție de gravitatea faptelor și de săvârșirea anterioară a unor fapte similare, CNECSDTI poate propune aplicarea uneia sau mai multora dintre următoarele sancțiuni, conform art. 59 din Legea nr. 183/2024:

a) retragerea gradului profesional de CDI obținut în urma încălcării normelor de bună conduită, constatată de instanța de contencios administrativ competentă, în urma sesizării acesteia în vederea anulării actului administrativ prin care a fost acordat gradul profesional de CDI;

b) destituirea din funcția de conducere/calitatea de membru al comisiei de etică din organizația de cercetare;

c) interzicerea, pentru o perioadă determinată, a accesului la finanțare din fonduri publice destinate activității CDI;

d) excluderea persoanei/persoanelor respective din echipa de realizare a proiectului;

e) oprirea finanțării proiectului;

f) oprirea finanțării proiectului, cu obligativitatea returnării fondurilor.

CAPITOLUL VII. CONTROLUL ȘI MONITORIZAREA APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

Art. 43

1) Coordonarea și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod de etică se realizează de către Comisia de etică din cadrul IBPC-NS, care funcționează pe lângă Consiliul Științific al IBPC-NS, conform art. 60, alin. (2) din Legea nr. 183/2024.

2) Comisia de etică se constituie prin decizie a Directorului IBPC-NS, la propunerea Consiliului Științific, conform art. 60 alin. (3) din Legea nr. 183/2024.

3) Comisia de etică are următoarele atribuții:

a) Urmărește în cadrul instituției respectarea condurilor de etică specifice domeniului, conform art. 10 lit. a din Legea nr. 206/2004, cu modificările aduse de Legea nr. 183/2024;

b) Analizează propunerile responsabilului de etică privind evitarea încălcării principiilor și normelor de conduită și dispune măsurile pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;

c) Analizează sesizările înaintate de responsabilul de etică;

d) Numește comisii de analiză pentru examinarea sesizărilor referitoare la abaterile de la buna conduită în activitatea CDI aduse în atenția lor în urma sesizărilor sau pe bază de autosesizare conform art. 10 lit. b din Legea 206/2004, cu modificările aduse de Legea nr. 183/2024;

e) Analizează sesizările/reclamațiile venite din partea angajaților și a conducerii IBPC-NS privind încălcarea reglementărilor legale, eventuale acțiuni de discriminare, corupție, etc.;

f) Examinează validitatea sesizărilor/reclamațiilor din punctul de vedere al prevederilor Codului de etică și integritate și întocmește rapoarte pentru fiecare caz în parte;

g) Formulează propuneri de modificare/completare a prezentului Cod de etică.

Art. 44

1) Monitorizarea aplicării normelor prezentului Cod de etică se realizează de către Responsabilul de etică, desemnat prin decizie a Directorului IBPC-NS.

2) Responsabilul de etică exercită următoarele atribuții:

- a) Monitorizează aplicarea și respectarea principiilor și normelor de conduită de către angajații instituției prevăzute în Codul de etică;
 - b) Acordă consiliere etică personalului din cadrul instituției cu privire la respectarea normelor de conduită, sub formă scrisă sau verbală, în funcție de calea de solicitare;
 - c) Informează salariații cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului legislativ și normativ în domeniul eticii și integrității;
 - d) Semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea desfășurată de salariați;
 - e) Analizează sesizările și reclamațiile formulate de către salariații instituției sau de alte persoane cu privire la comportamentul personalului și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea Comisiei de etică sau a comisiilor de disciplină;
 - f) Organizează, ori de cât de ori consideră necesar, întâlniri cu șefii de departamente și/sau cu salariații în scopul instruirii și/sau soluționării unor dileme etice;
 - g) Întocmește periodic, semestrial/anual Rapoarte care sunt prezentate în Consiliul Științific al IBPC-NS.
- 3) Responsabilul de etică are obligația respectării confidențialității informațiilor la care are acces în exercitarea atribuțiilor sale.

CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 45

- 1) Prezentul Cod de etică se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului CDI, a Ordinului nr. 652/09.08.2005 al Directorului Institutului de Biologie și Patologie Celulară „Nicolae Simionescu” și Codului de etică al domeniului „științe legate de lumea viului”, elaborat de Consiliul Național de Etică.
- 2) Prezentul Cod intră în vigoare la data aprobării de către Consiliul Științific al IBPC-NS și își produce efectele de la data luării la cunoștință de către personalul instituției.
- 3) După aprobare, Codul va fi difuzat prin e-mail către toate departamentele din cadrul IBPC-NS, prin grija Biroului Resurse Umane-Salarizare și va fi afișat pe site-ul instituției și la biblioteca IBPC-NS.
- 4) Se consideră că fiecare angajat a luat la cunoștință de conținutul Codului de etică la trimiterea acestuia prin e-mail și afișarea pe site-ul IBPC-NS. Din acel moment, se consideră îndeplinită obligația angajatorului de informare a personalului cu privire la conținutul Codului de etică și nici unul dintre salariați nu va putea invoca necunoașterea acestor prevederi.
- 5) Șefii de departamente vor lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile prezentului Cod de etică.

Art. 46

- 1) Prezentul Cod de etică poate fi modificat ori de câte ori este nevoie ca urmare a modificărilor legislației de referință și de complexitatea activităților CDI desfășurate de către personalul IBPC-NS.
- 2) Propunerile de modificare și/sau completare a prezentului Cod de etică pot fi făcute de orice persoană din cadrul IBPC-NS și se transmit în formă scrisă Responsabilului de etică.
- 3) Modificările/completările aduse Codului de etică vor fi supuse analizei Comisiei de Etică și Consiliului Științific și, dacă sunt oportune, vor face obiectul actualizării/revizuirii.
- 4) Modificările/completările aduse prezentului Cod de etică vor fi adusă la cunoștința tuturor salariaților IBPC-NS de către Responsabilul de etică.

Art. 47

- 1) Prevederile prezentului Cod de etică sunt completate de prevederile din Regulamentul Intern, procedurile operaționale și orice alte acte interne conexe.
- 2) Normele de conduită și de integritate ale angajaților IBPC-NS, prevăzute în prezentul Cod de etică nu este limitative, ci se completează de drept cu cele cuprinde în prevederile legale.
- 3) Prevederile prezentului Cod de etică nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriile de salariați cărora le sunt adresate.

DIRECTOR

Acad. Maya Simionescu