



APROB,
DIRECTOR GENERAL
Dr. Adriana ȘTEFAN

AVIZARE,
Președinte Comisia SCIM
Dr. Ing. Liviu COȘEREANU

ELABORARE,
Consilier de etică
Jur. Ioan TOMA



VERIFICARE
REPREZENTANTUL
COMISIEI DE ETICĂ A
CONSILIULUI ȘTIINȚIFIC

Dr. mat. Ioan URSU



CODUL DE CONDUITĂ
ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ
A PERSONALULUI
DIN INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE -
DEZVOLTARE AEROSPAȚIALĂ "ELIE CARAFOLI"
I.N.C.A.S. București

Ediția 4 - 2026

Cuprins

1. Dispoziții generale	5
1.1. Scop și Domeniu de Aplicare	5
1.2. Obiective	6
1.3. Definiții.....	6
1.4. Standarde și norme	7
2. Valori și principii fundamentale	10
2.1. Principiile generale	10
2.2. Principii în domeniul cercetării științifice	11
2.3. Responsabilitatea instituțională	15
2.4. Formarea în domeniul eticii cercetării.....	15
3. Norme de conduită profesională (cercetare, publicare, colaborare, utilizarea resurselor publice)	16
3.1. Conduita managerială și exercitarea autorității.....	16
3.2. Integritatea în procesul de cercetare și proiectare.....	16
3.3. Relația cu structurile reprezentative ale salariaților	16
3.4. Obligațiile generale ale personalului.....	17
3.5. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției	18
3.6. Relațiile cu colegii și partenerii de lucru și de dialog.....	18
3.7. Conduita în cadrul relațiilor internaționale	19
3.8. Activitatea publică.....	19
3.9. Activitate politică.....	19
3.10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor.....	20
3.11. Participarea la procesul de luare a deciziilor.....	20
3.12. Obiectivitate în evaluare	20
3.13. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute	20

3.14.	Hărțuirea morală și sexuală	20
3.15.	Răspunderea angajaților	21
3.16.	Sesizările abaterilor	21
3.17.	Abateri de la conduita etică și deontologie profesională	21
3.18.	Abateri Grave.....	21
4.	Conflictul de interese și incompatibilitățile (conform Legii 183/2024).....	23
4.1.	Regimul juridic aplicabil, în funcție de categoria de personal	25
4.2.	Obligația de declarare și abținere (recuzare).....	25
5.	Fraudă în cercetare: fabricarea, falsificarea și plagiatul (FFP)	26
6.	Protecția persoanelor implicate în cercetare.....	29
7.	Structura și atribuțiile Comisiei de Etică.....	32
8.	Procedura de sesizare, investigare și sancționare a abaterilor etice	35
8.1.	Mecanismul de sesizare și protecție.....	35
8.2.	Comisia de etică	35
8.3.	Comisia de anchetă și investigație	35
8.4.	Ancheta	35
8.5.	Investigația	36
8.6.	Regulament	36
8.7.	Propuneri	37
8.8.	Sancțiuni.....	37
8.9.	Sancționarea disciplinară	38
8.10.	Sancțiuni pentru încălcarea normelor privind conflictul de interese	38
8.11.	Sancțiuni aplicabile abaterilor de tip FFP	38
8.12.	Reglementări juridice	38
9.	Dispoziții finale și tranzitorii (revizuire, intrare în vigoare, comunicare).....	39
9.1.	Excluderi.....	39

9.2. Aprobare.....	39
9.3. Comunicare	39
9.4. Procedura de revizuire	39
9.5. Abrogarea actelor anterioare emise	40
Anexa 1 - Formular de Declarare a Conflictului de Interese	42
Anexa 2 – Formular de Sesizare	45
Anexa 3 - Declarație de Imparțialitate și Confidențialitate.....	49
Anexa 4 – Registru de Evidență a Sesizărilor privind Încălcările ale Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională	50
Anexa 5 – Formular de Luare la Cunoștință a Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională.....	53
Anexa 6 – Cerere de recuzare.....	55
Anexa 7 - Formular de Evaluare periodică a conformității cu Codul de Conduită Etică și Deontologie Profesională	60

1. Dispoziții generale

1.1. Scop și Domeniu de Aplicare

(1) Prezentul Cod de Conduita Etică și Deontologie Profesională, denumit în continuare Cod de etică, reglementează normele de conduită etică și deontologie profesională ale personalului din cadrul I.N.C.A.S. București;

(2) Normele de conduită etică și deontologie profesională prevăzute de prezentul Cod de etică sunt obligatorii pentru tot personalul din cadrul I.N.C.A.S. București încadrat în baza prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii cu modificările și republicările ulterioare;

(3) Personalul salariat al I.N.C.A.S. București are obligația să respecte normele juridice și actele normative în vigoare, prin care se reglementează raporturile sociale care apar în domeniul cercetării științifice și inovării. În acest sens, se impune respectarea codurilor de etică și reglementările aprobate de Autoritatea Națională pentru Cercetare;

(4) Normele de bună conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare sunt introduse detaliat în Codul de etică și deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare prevăzut de Legea nr. 183/2024, cu modificările ulterioare, privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, precum și în codurile de etică pe domenii, elaborate de către Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării — CNECSDTI; Procedurile destinate respectării Normelor de bună conduită sunt specificate în Codul de etică și deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare;

(5) Respectarea Normelor de bună conduită de către categoriile de personal ce desfășoară activități de cercetare-dezvoltare determină buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare;

(6) Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării — CNECSDTI are misiunea de a coordona și monitoriza aplicarea normelor de bună conduită etică și deontologie profesională în activitățile de cercetare-dezvoltare din România și are următoarele atribuții:

- urmărește aplicarea și respectarea de către unitățile și institutele de cercetare-dezvoltare, precum și de către personalul de cercetare-dezvoltare a dispozițiilor legale referitoare la normele de conduită etică și deontologie profesională;
- realizează rapoarte cu analize, opinii și recomandări în legătura cu problemele de natură etică ridicate de evoluția științei și a cunoașterii și cu etica și deontologia profesională în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- analizează cazurile referitoare la încălcarea normelor de bună conduită, în urma sesizărilor/contestațiilor sau prin autosesizare;
- emite hotărâri cu privire la cazurile pe care le analizează și în cazul în care au fost constatate abateri, stabilește sancțiunile ce urmează a fi aplicate, conform legii;

- propune modificări ale Codului de etică și deontologie profesională al personalului din cercetare-dezvoltare;
- elaborează și face propuneri cu privire la coduri de etică pe domenii științifice, pe care le propune spre aprobare Autorității Naționale pentru Cercetare.
- îndeplinește alte atribuții din domeniul său de competență, stabilite de către autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare.

Prezentul Cod se aplică întregului personal al INCAS. Dispozițiile referitoare la conflictul de interese, incompatibilități, declarații de avere și declarații de interese, precum și cele privind raportarea încălcărilor legii se aplică potrivit domeniului de aplicare și categoriilor de persoane prevăzute de legislația specială.

1.2. Obiective

(1) Prezentul Cod integrează principiile și recomandările din Ghidul de integritate în cercetarea științifică, emis de Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) în anul 2021, document de referință națională pentru stabilirea standardelor de conduită responsabilă în cercetare.

(2) Obiectivul Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională vizează crearea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE AEROSPAȚIALĂ "ELIE CARAFOLI" – I.N.C.A.S. București și a unui climat etic care să determine personalul salariat să acționeze cu încredere și profesionalism pentru o bună administrare în realizarea interesului statului și a prestigiului I.N.C.A.S. București;

(3) Codul de etică și deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare precizează principiile, responsabilitățile și procedurile astfel încât cercetarea științifică și inovarea să se desfășoare în conformitate cu exigențele Spațiului European al Cunoașterii și cu principiile etice acceptate de comunitatea științifică internă și internațională.

(4) Prezentul Cod de Etică contribuie la consolidarea unui mediu instituțional de cercetare responsabil, aliniat principiilor Spațiului European al Cercetării (European Research Area – ERA), promovând integritatea științifică, transparența, responsabilitatea în utilizarea fondurilor publice și încrederea societății în rezultatele cercetării.

1.3. Definiții

În înțelesul prezentului Cod de etică și deontologie profesională, următorii termeni și expresii sunt definiți după cum urmează:

- (1) Personal salariat din cadrul I.N.C.A.S. București – persoane care dețin raporturi de muncă cu Institutul în baza contractului individual de muncă, încheiat în conformitate cu prevederile legale în vigoare;

- (2) Funcție – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, a Contractului Colectiv de Muncă, a Contractului Individual de Muncă și a Fișei postului;
- (3) Interes public – acel interes care implică garantarea și respectarea de către Institut a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuiirii resurselor;
- (4) Interes personal – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul Institutului prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care au acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- (5) Conflict de interese – acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau indirect, al angajatului contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori în îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a atribuțiilor funcției;
- (6) Informație de interes public – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile Institutului, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare al informației.
- (7) Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

1.4. Standarde și norme

1.4.1. Standarde

- (1) Respectarea standardelor științifice constituie o garanție a bunei conduite în cercetarea științifică.
- (2) Principalele standarde științifice generale exclud:
 - (a) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite;
 - (b) confectionarea / inventarea de rezultate;
 - (c) înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
 - (d) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor și deformarea concluziilor;
 - (e) plagierea rezultatelor sau a publicațiilor;
 - (f) prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;

- (g) neatribuirea corectă a paternității unei lucrări;
- (h) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțări;
- (i) nedezvăluirea conflictelor de interese;
- (j) deturnarea fondurilor de cercetare;
- (k) neînregistrarea și/sau nestocarea rezultatelor, precum și înregistrarea și/sau stocarea eronată a rezultatelor;
- (l) lipsa de informare a echipei de cercetare, înaintea începerii activității la un proiect de cercetare, cu privire la: drepturi salariale, răspunderi, coautorat, drepturi asupra rezultatelor cercetărilor, surse de finanțare și asocieri;
- (m) lipsa de obiectivitate în evaluări și nerespectarea condițiilor de confidențialitate ale rapoartelor de evaluare, alegațiilor, rapoartelor de cercetare etc.;
- (n) publicarea sau finanțarea repetată a acelorași rezultate ca elemente de noutate științifică, fără a se menționa sursa inițială și/sau cu adăugiri nesemnificative;
- (o) nerecunoașterea metodologiilor și a rezultatelor altor cercetători ca sursă de informare;
- (p) nerecunoașterea erorilor proprii;
- (q) difuzarea rezultatelor proprii într-o manieră iresponsabilă, cu exagerări și repetări;
- (r) nerespectarea clauzelor granturilor, contractelor, protocoalelor etc.;
- (s) împiedicarea unor cercetători în activitatea lor sau favorizarea altora.

1.4.2. Norme

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

- (8) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- (9) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- (10) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării-dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare de persoane în vederea acordării de grade,

titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;

- (11) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- (12) normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

1.4.3. Cadrul legal

Prezentul Cod se aplică în corelare cu, fără a se limita la, următoarele acte normative și reglementări:

- **Legea nr. 53/2003 – Codul muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 477/2004** privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- **Ordinul SGG nr. 600/2018** privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice (în special Standardul 1 – Etică și integritate);
- **Legea nr. 183/2024** privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare;
- **Legea nr. 361/2022** privind protecția avertizorilor în interes public;
- **Legea nr. 161/2003** privind transparența în exercitarea demnităților publice și a funcțiilor publice, prevenirea și sancționarea corupției (dispozițiile incidente privind conflictul de interese și incompatibilitățile, după categoria de personal);
- **Legea nr. 176/2010** privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice (declarații de avere și de interese, pentru categoriile de persoane prevăzute de lege)
- **Regulamentul (UE) 2016/679 (GDPR)** și legislația națională privind protecția datelor;
- **Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF), Regulamentul intern (ROI), Contractul colectiv de muncă (CCM), procedurile interne și regulamentele Comisiei de Etică**, după caz.

În caz de neconcordanță între prezentul Cod și dispozițiile legale imperative, prevalează dispozițiile legale aplicabile.

2. Valori și principii fundamentale

Prezentul Cod de etică și Deontologie Profesională are drept fundament cinci valori: ***Integritate academică, Responsabilitate profesională, Respect și echitate, Responsabilitate socială și Autonomie și libertate academică.***

2.1. Principiile generale

2.1.1. Principiul Responsabilității

- (1) Personalul din cadrul I.N.C.A.S. București își asumă efectele directe și indirecte ale cercetării-dezvoltării asupra societății și mediului (Ghidul CNE 2021);
- (2) Personalul din cadrul I.N.C.A.S. București trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinește atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public și al Institutului mai presus decât interesele personale;
- (3) Fiecare angajat din cadrul I.N.C.A.S. București are obligația de a acționa în interesul Institutului, de a susține obiectivele, strategiile și politicile acestuia, în scopul realizării misiunii și creșterii competitivității acestuia;
- (4) Conducerea I.N.C.A.S. București asigură structura organizatorică și condițiile care să permită respectarea principiilor și standardelor bunei conduite în cercetarea științifică;
- (5) I.N.C.A.S. București, precum și cercetătorii științifici poartă responsabilitatea pentru respectarea normelor și valorilor etice în cercetare-dezvoltare.

2.1.2. Principiul Profesionalismului și Competenței

- (1) Toate atribuțiile de serviciu care revin personalului din cadrul I.N.C.A.S. București trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență și eficacitate, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale. I.N.C.A.S. București cultivă un mediu propice pentru competență și competitivitate;
- (2) Profesionalismul reprezintă o valoare etică, în acest sens I.N.C.A.S. București susține formarea specialiștilor de vârf și creșterea prestigiului în cercetare;
- (3) I.N.C.A.S. București susține solidaritatea colegială și loialitatea competițională și recunoaște profesionalismul cercetătorilor care sunt dăruți profesiei și domeniului în care își desfășoară activitatea, asumându-și totodată și datoria morală de a contribui în mod esențial la o cât mai bună pregătire a studenților practicanți.

2.1.3. Principiul Onestității

- 1) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să adopte angajamentul față de adevăr, respingerea oricărei forme de manipulare sau deturnare de date (Ghidul CNE 2021);

(2) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, și fără ingerințe care să afecteze interesul public și prestigiul Institutului.

(3) Integritatea este esențială pentru desfășurarea în condiții optime a activității de cercetare. Fiecare salariat 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.

2.1.4. Principiul transparenței, verificabilității și validării cunoașterii

(1) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să asigure coerența logică și rigurozitatea epistemică a contribuțiilor științifice.

(2) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să asigure accesul neîngrădit la informațiile de interes public, dar în același timp să protejeze informațiile care nu sunt publice de care sunt responsabili, ori de care au luat la cunoștință;

(3) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției, concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;

(4) Personalul I.N.C.A.S. București trebuie să evite un presupus conflict de interese dintre exercitarea atribuțiilor funcției deținute și interesele personale, conflict care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obiectivă a obligațiilor și responsabilităților ce le revin potrivit Regulamentului de Organizare și Funcționare (ROF), Regulamentului de Organizare Internă (ROI), Contractului Colectiv de Muncă (CCM), Contractului Individual de Muncă (CIM), și a Fișei Postului (FP).

2.2. Principii în domeniul cercetării științifice

2.2.1. Progresul cunoașterii este bazat pe libertatea cercetării științifice.

Această libertate este îngrădită de:

- (1) respectarea demnității și a drepturilor omului;
- (2) protecția animalelor;
- (3) protejarea mediului ambiant.

2.2.2. Libertatea cercetării științifice se asigură prin:

- (1) accesul liber la sursele de informare;
- (2) schimbul liber de idei;
- (3) neamestecul factorului politic în activitățile de cercetare – dezvoltare și inovare;
- (4) necenzurarea produselor științifice;

2.2.3. Cinste, onestitate, responsabilitate

- (1) Cinstea cercetătorului față de propria persoană și față de ceilalți cercetători constituie un principiu etic de bază pentru buna conduită profesională în cercetarea științifică. Necinstea poate conduce la o imagine nepotrivită a activității și poate altera încrederea reciprocă a cercetătorilor.
- (2) Onestitatea cercetătorului științific asigură respectarea contribuțiilor predecesorilor, concurenților și partenerilor și conduce la diminuarea numărului de erori și exagerări.
- (3) Îndoiala asupra propriilor rezultate poate conduce la eliminarea erorilor.
- (4) Responsabilitatea asupra apariției necinstei revine deopotrivă cercetătorului și unității sau Instituției de cercetare-dezvoltare.
- (5) Universitățile au un rol major în prevenirea necinstei, instruirea viitorilor cercetători privind buna conduită în cercetarea științifică constituind o misiune deosebit de importantă a instituțiilor de învățământ superior.

2.2.4. Cooperare

- (1) Cooperarea și colegialitatea în grupurile de cercetare științifică reprezintă o protecție față de erorile științifice și față de fraudă, asigurând transparența rezultatelor și conducând la creșterea valorii produselor științifice.
- (2) Cooperarea trebuie să permită schimbul de idei, criticile reciproce, verificarea reciprocă a rezultatelor etc.

2.2.5. Proprietate intelectuală

Respectul față de proprietatea intelectuală și față de probitatea intelectuală evită cazurile de fraudă sau plagiat.

2.2.6. Originalitate

- (1) Personalul I.N.C.A.S. are obligația să respecte normele de integritate în cercetare, evitând orice formă de plagiat, autoplăgiat, deturnare de idei, date sau rezultate, în conformitate cu Legea nr. 183/2024 și Ghidul CNE 2021.
- (2) Plagiul include:
 - copierea textuală fără menționarea sursei;
 - traducerea fără atribuire;
 - parafrizarea fără referință;
 - mozaicul de fragmente și idei fără creditare explicită;
 - reutilizarea propriei lucrări fără marcaj (autoplăgiat).

- (3) Autoplagiatul este permis doar în condițiile acceptate de comunitatea științifică, fără a crea impresia de noutate sau de originalitate înșelătoare.
- (4) Sunt interzise: autoratul fictiv, omiterea nejustificată a coautorilor și impunerea numelui unor persoane fără contribuție reală.
- (5) Orice suspiciune de plagiat este analizată de Comisia de Etică a I.N.C.A.S. și, dacă este cazul, de C.N.E.C.S.D.T.I., cu sancțiunile prevăzute de lege și de Codul Muncii.

2.2.7. Utilizarea inteligenței artificiale (AI) în redactarea științifică

- (1) Instrumentele bazate pe inteligență artificială (ex: ChatGPT, Copilot, Claude, Gemini, DeepSeek) pot fi utilizate de către personalul CDI doar în mod etic, transparent și sub responsabilitate umană deplină.
- (2) Conținutul generat cu AI trebuie întotdeauna verificat, corectat și validat de autorul uman înainte de publicare.
- (3) În cazul în care AI a contribuit semnificativ la elaborarea unui material științific, acest fapt trebuie menționat clar în secțiunile de metodologie, mulțumiri sau notă editorială.
- (4) Este strict interzisă folosirea AI pentru:
 - generarea de date false,
 - fabricarea de rezultate,
 - creare de conținut înșelător,
 - înlocuirea raționamentului științific autentic.
- (5) I.N.C.A.S. susține dezvoltarea competențelor digitale și etice în utilizarea responsabilă a tehnologiilor AI în cercetare.

2.2.8. Date primare

- (1) Datele primare care au condus la ieșirea pe piață a produsului științific trebuie păstrate, în condiții de siguranță, pe toată durata stabilită de beneficiar, de legislația / standardele în vigoare sau de Instituția de cercetare-dezvoltare;
- (2) Datele primare trebuie să permită reproductibilitatea produsului științific și în alte grupuri de cercetare.
- (3) Gestionarea datelor de cercetare se realizează în conformitate cu principiile internaționale FAIR (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable), în măsura în care natura datelor și reglementările privind confidențialitatea sau securitatea permit acest lucru.

2.2.9. Date contradictorii

Datele contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării – dezvoltării și nu constituie abateri de la buna conduită în cercetare.

2.2.10. Pagube sociale

Cercetarea științifică nu trebuie să conducă la pagube sociale sau individuale. Acest principiu este de mare importanță în special pentru elaborarea de teme finanțate din fonduri publice.

2.2.11. Transparența

Finanțarea cercetării din fonduri publice trebuie făcută cu multă transparență, pe baza unor criterii acceptate de comunitatea științifică și care sunt în concordanță cu strategia națională a cercetării științifice.

2.2.12. Conflictul de interese

Evitarea / eliminarea conflictelor de interese constituie un mecanism de diminuare al influențelor nedorite asupra evaluării cercetărilor științifice și a rezultatelor cercetării. În acest fel se evită subiectivismul evaluatorilor care de regulă, aparțin aceluiași domeniu de cercetare.

2.2.13. Calitatea cercetării

Presiunea exercitată negativ asupra cercetărilor pentru creșterea numărului de produse științifice este de neacceptat. Presiunea se reflectă asupra calității cercetării științifice și a produselor acesteia.

Institutul promovează un mediu de cercetare responsabil („responsible research environment”), în care performanța științifică este evaluată pe baza calității, integrității și impactului cercetării, și nu exclusiv pe baza indicatorilor cantitativi de publicare.

2.2.14. Sabotajul

Sabotajul în activitatea de cercetare științifică reprezintă acțiuni deliberate menite să împiedice, să compromită sau să deterioreze activitatea de cercetare, rezultatele acesteia sau activitatea profesională a altor cercetători, prin mijloace neetice sau ilegale.

Astfel de fapte constituie **abateri grave de la normele de conduită / deontologie profesională** și pot atrage **răspunderea disciplinară, civilă sau penală**, după caz, în condițiile legii.

Diferențele de opinie științifică, disputele academice sau criticile profesionale argumentate nu constituie sabotaj.

2.3. Responsabilitatea instituțională

Institutul are responsabilitatea de a crea și menține un mediu instituțional care promovează integritatea în cercetare, prevenirea abaterilor de la buna conduită și respectarea standardelor etice naționale și internaționale.

În acest scop, Institutul asigură informarea și instruirea personalului privind normele de integritate științifică, sprijină activitatea Comisiei de Etică și adoptă măsuri de prevenire a fraudei în cercetare.

2.4. Formarea în domeniul eticii cercetării

INCAS încurajează dezvoltarea unei culturi organizaționale a integrității prin organizarea periodică de activități de informare și formare privind etica și integritatea în cercetare.

Personalul implicat în activități de cercetare-dezvoltare este încurajat să participe la programe de instruire privind prevenirea fraudei științifice, gestionarea conflictelor de interese, utilizarea responsabilă a datelor și respectarea standardelor de publicare științifică.

3. Norme de conduită profesională (cercetare, publicare, colaborare, utilizarea resurselor publice)

3.1. Conduita managerială și exercitarea autorității

Conducerea Instituției se exercită în limitele competențelor profesionale, cu respectarea demnității umane.

- (1) Independența decizională - Directorii, Șefii de secție/ compartiment/ colectiv /laborator/ Managerii au dreptul și obligația de a lua decizii autonome în interesul Institutului, bazate pe date tehnice și obiective de performanță, cu informarea prealabilă a Directorului General.
- (2) Prevenirea exercitării discreționare a autorității - autoritatea nu trebuie confundată cu impunerea arbitrară. Deciziile trebuie explicate, fundamentate și să respecte fluxurile procedurale. Este interzisă utilizarea funcției pentru intimidarea subalternilor sau pentru impunerea unor viziuni subiective care nu au fundament tehnic sau legal.
- (3) Separarea puterilor - managementul reprezintă interesele angajatorului și trebuie să mențină o distanță deontologică față de structurile reprezentative ale salariaților.

3.2. Integritatea în procesul de cercetare și proiectare

- (4) Asumarea termenelor - angajamentele luate față de parteneri și finanțatori sunt obligatorii. Managementul are datoria de a asigura resursele, iar personalul tehnic de a raporta cu onestitate stadiul execuției.
- (5) Calitatea livrabilelor - presiunea termenelor nu justifică compromiterea standardelor de siguranță aeronautică. Transparența în raportarea erorilor este încurajată și protejată.
- (6) Conducătorii de proiecte, managerii de obiectiv /responsabilii de programe / proiecte și coordonatorii echipelor de cercetare (șefii de secție, șefii de compartiment, șefii de colectiv / laborator) au responsabilitatea de a promova standardele de integritate științifică în cadrul echipelor pe care le coordonează, de a asigura respectarea normelor etice și de a crea un climat profesional bazat pe transparență, cooperare și responsabilitate.

3.3. Relația cu structurile reprezentative ale salariaților

INCAS recunoaște dreptul constituțional de asociere, stabilind cadrul de exercitare al acestuia pentru a preveni conflictele de interese și a asigura neutralitatea funcțiilor de conducere:

- Principiul neutralității managementului: Managementul de conducere (managementul de top) este incompatibil cu orice activitate de promovare,

recrutare sau administrare a unei organizații sau structuri reprezentative ale salariaților.

- Respectarea autonomiei angajaților: Superiorii ierarhici vor respecta autonomia angajaților, asigurându-se că mediul profesional rămâne neutru și lipsit de orice formă de recomandare sau presiune în acest sens.
- Neutralitatea instituțională: Resursele și imaginea Institutului nu pot fi folosite de către management pentru a favoriza sau defavoriza structurile reprezentative ale salariaților.

3.4. Obligațiile generale ale personalului

- (7) Să respecte regulile generale prevăzute în Regulamentul de Ordine Interioara (ROI) al I.N.C.A.S. București precum și cele rezultate din alte prevederi în funcție de categoria funcției din care face parte;
- (8) Să aibă o atitudine demnă și corectă, respectuoasă și principială, dând dovadă de inițiativă, creativitate, spirit constructiv, capacitate decizională și operativă;
- (9) Să aducă la cunoștința șefilor ierarhici orice abatere sau neregulă constatată în exercitarea atribuțiilor lor;
- (10) Să nu solicite și să nu accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, cadouri sau alte avantaje pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- (11) Să nu consume băuturi alcoolice în timpul programului de lucru;
- (12) Să poarte îmbrăcăminte decentă, potrivită locului de muncă;
- (13) Personalul salariat al I.N.C.A.S. București trebuie să-și desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;
- (14) Personalul salariat al Institutului are obligația de a-și realiza atribuțiile de serviciu prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului;
- (15) Personalul salariat al Institutului are obligația ca în activitatea sa să respecte libertatea opiniilor și a nu se lasă influențat de considerente personale;
- (16) În cadrul relațiilor de serviciu personalul salariat al Institutului trebuie să dea dovadă de respect, să utilizeze formule politicoase de salut și de adresare, iar atitudinea lor să fie caracterizată de bun simț, răbdare și respect; este strict interzisă ridicarea tonului, folosirea unui limbaj sau a unor gesturi neadecvate;
- (17) Personalul salariat al Institutului este obligat să păstreze liniștea, atât pe holurile Institutului cât și în interiorul fiecărei încăperi din cadrul Institutului;

- (18) Față de colegi și alte persoane cu care intră în legătura în exercitarea funcției, angajații trebuie să adopte o atitudine imparțială respectând interesele tuturor, indiferent de rasă, etnie, vârstă, dizabilități, religie, cultură, gen, convingeri politice sau orice alte criterii;
- (19) În exprimarea opiniilor, personalul Institutului trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.
- (20) Să semneze la angajare sau în urma unei instruiți a Consilierului de Etică a unui Formular de luare la cunoștință conform Anexei 5 la prezentul document.
- (21) Să completeze periodic sau când i se solicită de Consilierul de Etică sau de Responsabilul RU a unei fișe de evaluare periodică a conformității cu Codul de Etică (conform Anexei 7)

3.5. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

- (1) Cu privire la cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcțiilor, personalul salariat al Institutului are obligația să aibă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine și amabilitate;
- (2) Personalul salariat al Institutului are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul acestuia, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției prin:
 - a. întrebuintarea unor cuvinte jignitoare;
 - b. dezvăluirea aspectelor vieții private;
 - c. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- (3) Personalul salariat din cadrul Institutului trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor, având obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii, prin:
 - a. promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
 - b. eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătate, vârstă, sex sau alte aspecte.

3.6. Relațiile cu colegii și partenerii de lucru și de dialog

- (1) Indiferent de funcția deținută, fiecare salariat al Institutului adoptă un comportament bazat pe respect, bună credință, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate, atât în relațiile cu ceilalți colegi, cât și cu partenerii de lucru și dialog ai Institutului;

- (2) În cadrul Institutului este respectată diversitatea de opinii, diversitatea culturală și stilurile de muncă diferite, fiind valorificate astfel aceste diferențe pentru a crea un mediu organizațional pozitiv propice lucrului în echipă, în care fiecare angajat poate să aducă plus valoare și este valorizat, iar talentul său este utilizat la maximum pentru atingerea obiectivelor I.N.C.A.S. București.

3.7. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

- (1) În ceea ce privește conduita în cadrul relațiilor internaționale, personalul din cadrul Institutului care participă la conferințe, seminarii sau activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Institutului;
- (2) În relațiile cu reprezentanții altor state, personalul Institutului are obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau internaționale;
- (1) În deplasările în afara țării, personalul salariat este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

3.8. Activitatea publică

- (2) Relațiile cu presa se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către directorul general al I.N.C.A.S. București, în condițiile legii;
- (3) Personalul salariat desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de către Directorul General al I.N.C.A.S. București;
- (4) În cazul în care nu este desemnat în acest sens, personalul salariat poate participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al I.N.C.A.S. București.

3.9. Activitate politică

În exercitarea funcției deținute, personalului salariat al I.N.C.A.S. București îi este interzis:

- (1) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- (2) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică, în timpul programului de lucru, în cadrul relațiilor de serviciu și în numele I.N.C.A.S. București;
- (3) să afișeze în cadrul I.N.C.A.S. București însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

3.10. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul salariat al I.N.C.A.S. București nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor ori pot constitui recompensă în raport cu funcția deținută.

3.11. Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

3.12. Obiectivitate în evaluare

- (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații Institutului au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine;
- (2) Personalul de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice forma de favoritism ori discriminare.

3.13. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- (1) Personalul salariat al Institutului are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege;
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul salariat al Institutului nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane;
- (3) Personalul salariat al Institutului are obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul Institutului sau din afara acestuia, în considerarea funcției pe care o deține;
- (4) Personalul salariat al Institutului are obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

3.14. Hărțuirea morală și sexuală

- (1) Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu partenerii externi, trebuie evitată orice formă de hărțuire morală ce poate duce la discreditarea, izolarea, umilirea,

bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului de sine sau față de alții. Prin hărțuire morală la locul de muncă se înțelege și exercitarea greșită a unei funcții sau abuzul de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți în a se apăra;

- (2) Totodată, trebuie evitată orice situație de hărțuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimată fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;
- (3) Sancțiunea disciplinară aplicată personalului Institutului pentru cazurile de hărțuire, de orice tip, poate merge până la desfacerea contractului individual de muncă.

3.15. Răspunderea angajaților

Răspunderea pentru respectarea dispozițiilor prezentului Cod revine fiecărui angajat al I.N.C.A.S. București;

3.16. Sesizările abaterilor

- (1) sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare sunt analizate în cadrul a două etape:
 - analiză la nivelul Comisiei de etică constituită în cadrul Consiliului Științific al I.N.C.A.S. București pe baza unui formular de sesizare (Anexa 2);
 - analiză la nivelul Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării. Pe perioada analizei Consiliului de Etică, I.N.C.A.S. București pune la dispoziție, orice date, documente sau probe materiale cerute de acesta în cazul contestației.

3.17. Abateri de la conduita etică și deontologie profesională

Abaterile de la bunele norme etice și de deontologie profesională în activitatea de cercetare-dezvoltare sunt cele prevăzute de Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare, precum și de legislația aplicabilă în domeniul cercetării și de prezentul Cod.

3.18. Abateri Grave

Sunt considerate abateri grave de la normele etice și deontologie profesională acele abateri care afectează integritatea activității de cercetare, funcționarea Institutului sau climatul profesional.

Aceste abateri pot atrage răspunderea disciplinară, civilă sau penală, după caz, în conformitate cu legislația muncii, Regulamentul de Organizare Internă al Institutului și prevederile legale aplicabile.

3.18.1. Privind exercitarea funcțiilor de conducere (Management):

- Depășirea limitelor de autoritate: Exercițarea atribuțiilor în afara limitelor profesionale sau adoptarea unor decizii care contravin cadrului legal prin utilizarea neconformă a funcției.
- Nerespectarea autonomiei angajaților: Orice acțiune care aduce atingere libertății de opțiune a subalternilor sau nerespectarea neutralității managementului în raport cu drepturile individuale ale personalului.

3.18.2. Privind disciplina tehnologică și operațională (Personal de CD și general):

- Nerespectarea ierarhiei și a fluxurilor de lucru: Refuzul nejustificat de a respecta normele profesionale sau de a coopera în activitățile de cercetare, atunci când acest comportament afectează desfășurarea activităților științifice sau a proiectelor Institutului.
- Nerespectarea confidențialității: Divulgarea datelor tehnice, a informațiilor clasificate sau a proprietății intelectuale către terți fără autorizare, afectând interesele strategice ale INCAS.

3.18.3. Privind patrimoniul și climatul organizațional (General):

- Utilizarea neconformă a resurselor: Folosirea echipamentelor, a patrimoniului sau a numelui INCAS în scopuri personale, politice ori pentru activități străine obiectivelor profesionale ale Institutului.
- Comportamente care afectează în mod grav integritatea profesională, colaborarea științifică sau climatul de lucru.

4. Conflictul de interese și incompatibilitățile (conform Legii 183/2024)

Temei legal aplicabil cu modificările ulterioare:

- Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare și inovare;
- Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică;
- Legea nr. 161/2003 privind transparența în exercitarea funcțiilor publice;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor publice;
- Codul Penal art. 301 – conflict de interese;
- OSGG nr. 600/2018 – Standardul 1 „etică și integritate”.

Conflictul de interese apare atunci când un angajat al Institutului are un interes personal – financiar, familial, academic sau de altă natură – care poate influența sau poate părea că influențează îndeplinirea obiectivă a atribuțiilor sale de serviciu (Anexa 1 – Formular de declarare a conflictului de interese).

Conflictul de interese poate fi:

- Real – există efectiv un interes personal care interferă cu exercitarea funcției;
- Potențial – există circumstanțe care ar putea genera un conflict în viitor;
- Perceput – o terță persoană rezonabilă ar putea considera că există un conflict, chiar dacă acesta nu este real.

Tipuri de conflicte de interese

(1) Conflicte de interese financiare

- Deținerea de acțiuni sau interese în companii care au relații comerciale cu Institutul;
- Primirea de remunerații, consultanțe sau beneficii materiale de la terți care pot fi influențați de deciziile angajatului;
- Utilizarea resurselor Institutului în interes personal sau comercial propriu.

(2) Conflicte de interese academice

- Evaluarea lucrărilor, proiectelor sau cererilor de finanțare ale unor persoane cu care există relații de colaborare strânsă, de competiție sau de conflict personal;
- Participarea în comisii de concurs pentru posturi la care candidează persoane din cercul de apropiat;
- Recenzia anonimă a lucrărilor unor persoane cu care există relații de colaborare recentă sau relații de rudenie.

(3) Conflicte de interese familiale

- Implicarea în decizii care afectează soțul/soția, rudele de gradul I sau II, afinii;
- Supervizarea activității profesionale a membrilor familiei;
- Participarea în comisii de evaluare în care figurează ca aplicanți membrii ai familiei.
- Pentru evitarea conflictelor de interese, membrii în comisiile de evaluare completează Anexa 3 - Declarație de Imparțialitate și Confidențialitate

Procedura de recuzare - angajatul aflat în conflict de interese are obligația de a se recuza (conform Anexa 6 – Cerere de recuzare) – adică de a se reține de la participarea la orice decizie, evaluare sau activitate în care interesul personal ar putea interfera cu obiectivitatea profesională.

(1) Procedura de recuzare presupune:

- Informarea imediată, în scris, a superiorului ierarhic direct;
- Retragera din comisia sau grupul de lucru vizat;
- Consemnarea recuzării în registrul de evidență a conflictelor de interese;
- Desemnarea unui înlocuitor de către conducerea Institutului.

(2) Incompatibilități - angajații Institutului nu pot ocupa simultan funcții sau desfășura activități care sunt declarate incompatibile prin lege, în special:

- Exercițarea de activități comerciale proprii în domenii în care Institutul are contracte sau interese directe;
- Ocuparea de funcții de conducere în entități private concurente sau partenere, fără acordul scris al conducerii;
- Deținerea simultană a două funcții publice, în cazurile prevăzute expres de Legea nr. 161/2003, cu modificările ulterioare;
- Participarea la decizii privind finanțarea sau contractarea cu entități în care angajatul are interese financiare.

(3) Încălcarea obligației de declarare/abținere în situații de conflict de interese sau incompatibilitate atrage, după caz, măsuri disciplinare și/sau sesizarea autorităților competente, cu aplicarea regimului juridic specific funcției și categoriei de personal.

4.1. Regimul juridic aplicabil, în funcție de categoria de personal

Prevederile prezentului capitol se aplică tuturor salariaților INCAS ca standard intern de conduită și prevenire.

Regimul juridic al conflictului de interese, incompatibilităților și obligațiilor de declarare a averii/intereselor se aplică, după caz, potrivit categoriei de personal și funcției exercitate, în conformitate cu Legea nr. 161/2003, Legea nr. 176/2010 și alte acte normative speciale incidente.

4.2. Obligația de declarare și abținere (recuzare)

Persoana aflată într-o situație de conflict de interese real (care completează Anexa 1), potențial sau perceput are obligația de a:

- informa de îndată, în scris, superiorul ierarhic / președintele comisiei / persoana responsabilă, după caz;
- se abține de la participarea la analiză, evaluare, decizie, vot sau semnare;
- solicita consemnarea situației în evidența internă a conflictelor de interese și recuzărilor.

Pentru categoriile de personal cărora le sunt aplicabile dispozițiile speciale privind conflictul de interese, obligația de abținere și informare se exercită potrivit legii.

5. Fraudă în cercetare: fabricarea, falsificarea și plagiatul (FFP)

În sensul prezentului Cod, următorii termeni se definesc astfel:

1. Fabricarea datelor - constă în inventarea, crearea sau raportarea de date, rezultate, observații sau concluzii care nu au existat în realitate și nu au fost obținute prin activități de cercetare efectiv desfășurate.

Exemple de fabricare:

- Inventarea de seturi de date experimentale fără a efectua experimentele;
 - Raportarea de rezultate statistice fictive;
 - Crearea de răspunsuri fictive la chestionare sau interviuri;
 - Inventarea de referiri bibliografice inexistente.
2. Falsificarea datelor - constă în manipularea sau alterarea materialelor de cercetare, echipamentelor, proceselor ori datelor, astfel încât rezultatele cercetării să nu mai reflecte realitatea observată.

Exemple de falsificare:

- Modificarea sau ștergerea selectivă a datelor brute pentru a obține rezultatele dorite;
 - Manipularea imaginilor științifice (contrast, luminozitate, decupare) dincolo de limitele acceptabile;
 - Modificarea rezultatelor statistice sau a parametrilor experimentali;
 - Omiterea intenționată a datelor care contravin ipotezei cercetării;
 - Prezentarea aceluiași experiment ca fiind realizat independent de mai multe ori.
3. Plagiatul - constă în însușirea, fără acordul autorului original și fără recunoașterea sursei, a ideilor, textelor, datelor, imaginilor, codului sursă sau altor contribuții originale ale altor persoane, prezentate ca producții proprii.

Forme ale plagiatului:

- Plagiatul textual – copierea cuvintelor altuia fără ghilimele și fără citare;
- Plagiatul mozaic – restructurarea unor fragmente din surse diferite, fără citare corespunzătoare;
- Plagiatul de idei – însușirea conceptelor sau teoriilor altor autori fără atribuire;

- Plagiatul de imagini, figuri, tabele sau cod sursă;
- Traducerea fără citare a unor lucrări din alte limbi;
- Auto-plagiatul – reutilizarea propriilor lucrări publicate anterior fără declarare explicită.

4. Alte abateri grave asociate FFP

- Salami slicing – fragmentarea artificială a unei singure cercetări în mai multe articole pentru maximizarea numărului de publicații;
- Publicarea dublă – publicarea aceleiași lucrări în două sau mai multe reviste fără declarare;
- Autoratul fictiv – includerea ca autor a unor persoane care nu au contribuit la cercetare (guest authorship) sau excluderea celor care au contribuit (ghost authorship);
- Manipularea procesului de recenzie – interferarea cu recenzia de tip blind peer-review;
- Utilizarea neautorizată a datelor confidențiale obținute în calitate de recenzent.

(1) Obligațiile cercetătorilor și ale conducerii științifice

Institutul promovează prevenirea fraudei științifice prin instruirea periodică a personalului în domeniul integrității în cercetare, prin utilizarea instrumentelor de verificare a similitudinii și prin dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe responsabilitate și transparență.

1. Obligațiile fiecărui cercetător

- Să înregistreze și să păstreze datele brute de cercetare conform reglementărilor legale aplicabile acelor date de cercetare în discuție;
- Să declare toate sursele de finanțare și potențialele conflicte de interes în lucrările publicate;
- Să utilizeze instrumente de verificare anti-plagiat înainte de depunerea spre publicare;
- Să obțină acordul coautorilor pentru toate versiunile finale ale manuscrisului;
- Să declare explicit re-utilizarea propriilor materiale publicate anterior.

(2) Procedura de semnalare și investigare a abaterilor FFP

- Orice persoană poate sesiza Comisia de Etică în scris, cu sau fără identitate declarată;
- Sesizările anonime se analizează dacă conțin informații verificabile;
- Comisia analizează admisibilitatea sesizării în termen de 30 zile lucrătoare;
- Investigarea se finalizează în maximum 90 de zile, cu posibilitate de prelungire motivată;
- Persoana investigată are dreptul de a fi audiată și de a prezenta probe;
- Raportul de investigare se transmite conducerii Institutului pentru aplicarea sancțiunilor.

6. Protecția persoanelor implicate în cercetare

Secțiunea A – Protecția persoanelor implicate în cercetare

(1) Principii generale - orice activitate de cercetare care implică ființe umane se desfășoară cu respectarea următoarelor principii fundamentale:

- Autonomia – respectarea dreptului persoanelor de a decide liber cu privire la participarea lor;
- Binefacerea – maximizarea beneficiilor și minimizarea riscurilor pentru participanți;
- Non-vătămarea – evitarea oricărui prejudiciu fizic, psihologic, social sau economic;
- Justiția – distribuția echitabilă a beneficiilor și riscurilor cercetării.

(2) Consimțământul informat - participarea la cercetare este condiționată de obținerea consimțământului informat al persoanelor implicate. Acesta trebuie să fie:

- Liber – fără nicio formă de constrângere, presiune sau stimulare excesivă;
- Informat – persoana primește toate informațiile relevante despre scopul, riscurile și drepturile sale;
- Specific – acordul vizează o activitate de cercetare determinată;
- Revocabil – participantul poate retrage consimțământul în orice moment, fără consecințe negative.

(3) Pentru persoanele vulnerabile (minori, persoane cu dizabilități cognitive, persoane private de libertate), consimțământul se obține de la reprezentantul legal, suplimentat, acolo unde este posibil, de acordul persoanei în cauză.

(4) Confidențialitatea și anonimizarea datelor

- Datele personale ale participanților se colectează și se procesează conform Regulamentului (UE) 2016/679 (GDPR);
- Identitatea participanților se anonimizează sau se pseudonimizează în toate publicațiile și rapoartele;
- Datele brute se stochează securizat, cu acces limitat la membrii echipei de cercetare cu nevoi justificate;
- Nu se vor colecta date cu caracter personal dincolo de stricta necesitate a cercetării (principiul minimizării datelor).

(5) Avizul comisiei de etică pentru cercetare - este obligatorie obținerea avizului favorabil al Comisiei de Etică înainte de începerea oricărui proiect de cercetare care:

- Implică participanți umani;
- Utilizează date cu caracter personal, inclusiv date medicale sau biometrice;
- Se desfășoară cu animale de laborator;
- Prezintă riscuri de biosecuritate sau impact asupra mediului.

(6) Canalele de raportare - se poate face prin următoarele canale, la alegerea celui ce raportează:

- Canal → Modalitate → Destinatar
- Intern → Sesizare scrisă, e-mail dedicat, cutie poștală anonimă → Consilier de etică / Comisia de Etică
- Extern → Sesizare către autoritatea competentă → ANI, DNA, Curtea de Conturi, autorități de reglementare
- Public → Sesizare publică (media, organizații civice) → Permisă dacă canalele interne nu au funcționat sau există pericol iminent

(7) Raportarea internă va cuprinde, cel puțin, în măsura în care sunt cunoscute: datele de identificare și de contact ale celui ce raportează (dacă nu sunt anonime), contextul profesional în care au fost obținute informațiile, persoana vizată, descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii, precum și, după caz, probele în susținerea raportării, data și semnătura.

(8) Raportările anonime se examinează și se soluționează în măsura în care conțin indicii referitoare la încălcări ale legii.

- și răspuns privind măsurile luate în termen de maximum 3 luni.

(10) Obligațiile Institutului

- Să desemneze o persoană responsabilă cu gestionarea raportărilor (consilierul de etică sau o persoană dedicată);
- Să mențină un canal intern de raportare confidențial și accesibil;
- Să înregistreze toate sesizările primite și să asigure trasabilitatea acestora;
- Să nu ia nicio măsură de represalii, directă sau indirectă, împotriva avertizorilor;

- Să informeze anual conducerea și Comisia de monitorizare SCIM cu privire la numărul și tipul sesizărilor primite.

Raportări cu rea-credință - protecția prevăzută de lege nu se aplică persoanelor care efectuează raportări cu rea-credință, informații false sau cu intenția de a prejudicia alte persoane. Acestea pot fi trase la răspundere disciplinară și/sau civilă conform legii.

7. Structura și atribuțiile Comisiei de Etică

- (1) Componenta Comisiei de Etică este propusă de Consiliul Științific și aprobată de conducerea INCAS, în condițiile legii.
- (2) Comisia de Etică este o structură în cadrul INCAS, cu funcționare independentă. Comisia este compusă din minim 3 membri titulari și un secretar, fără drept de vot. Numărul membrilor titulari se stabilește prin actul de aprobare a componenței Comisiei, cu respectarea prevederilor legale și a regulamentului de organizare și funcționare.
- (3) Membrii Comisiei sunt nominalizați de către Comitetul Director, nominalizarea urmând a fi aprobată de Directorul General al INCAS. Mandatul membrilor Comisiei este de patru ani. Mandatul începe la data aprobării de către Directorul General al INCAS și a componenței nominale a Comisiei. Mandatul membrilor Comisiei poate fi reînnoit.
- (4) În exercitarea atribuțiilor sale, Comisia de Etică își desfășoară activitatea în mod autonom și independent față de structurile de conducere ale Institutului, iar membrii acesteia nu pot primi instrucțiuni sau indicații privind soluționarea cazurilor aflate în analiză.
- (5) Membrii Comisiei de Etică au obligația de a se abține de la analizarea cazurilor în care se află într-o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare al Comisiei.
- (6) Comisia de Etică funcționează în baza prevederilor Hotărârii Nr. 1463/12 Noiembrie 2008, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu Legea nr. 183/2024 (Statutul personalului de Cercetare-Dezvoltare și Inovare), Ghidului de integritate în cercetarea științifică CNECSDTI 2021 ca document de referință în special în prevenirea plagiatului și Codului de Etică din cadrul INCAS.
- (7) Comisia de Etică are următoarele atribuții:
 - urmărește respectarea codurilor de etică specifice domeniului;
 - numește comisii de anchetă pentru examinarea sesizărilor privind abateri de la buna conduită în activitatea CDI;
 - aprobă rapoartele comisiilor de anchetă, în condițiile legii;
 - monitorizează implementarea recomandărilor și sancțiunilor dispuse.

(8) În activitatea sa, Comisia urmărește consolidarea eticii și integrității la nivelul INCAS, prin:

- asumarea unui rol activ în promovarea materialelor privind prevenirea actelor de încălcare a normelor eticii și a celor privind consolidarea și protecția integrității;
- transparența modului de lucru;
- publicarea rapoartelor/hotărârilor se realizează numai în condițiile legii, după rămânerea definitivă și cu respectarea confidențialității datelor cu caracter personal și a identității autorului sesizării, după caz.

(9) Activitatea Comisiei se desfășoară cu respectarea următoarelor principii:

- prezumția de nevinovăție, principiul conform căruia persoana supusă cercetării este considerată nevinovată atâta timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- garantarea dreptului la apărare, principiu conform căruia se recunoaște dreptul persoanei cercetate de a fi audiată, de a prezenta dovezi în apărarea sa, de a avea acces la dosarul cauzei sale și de a fi asistată de un avocat și/sau de un consultant de specialitate din cadrul sau din afara Institutului, pe tot parcursul procedurii;
- contradictorialitatea, care presupune asigurarea posibilității persoanelor aflate pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu fapta pentru care a fost sesizată Comisia.
- celeritatea procedurii, care presupune obligația Comisiei de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanei implicate și a regulilor prevăzute în prezentul Regulament;
- proporționalitatea, principiu conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea propusă a fi aplicată;
- unicitatea sancțiunii, principiu potrivit căruia pentru o abatere nu se poate aplica decât o singură sancțiune;
- confidențialitatea, principiu conform căruia membrii comisiei sunt obligați să nu divulge aspecte legate de cercetarea întreprinsă.

(10) Conducerea INCAS asigură sprijinul logistic pentru lucrările de secretariat ale Comisiei. De asemenea, conducerea Institutului va asigura prezența unui secretar al Comisiei, care va participa, fără drept de vot, la toate ședințele Comisiei, cu respectarea principiului confidențialității.

(11) Prin grija Directorului General al INCAS, secretariatului Comisiei i se va pune la dispoziție un spațiu propriu activității.

- (12) Orice persoană poate sesiza Comisia de Etică cu privire la disfuncțiile semnalate privind integritatea, abaterile de la etică sau de la buna conduită în cercetarea științifică săvârșite de angajații INCAS.
- (13) În urma înregistrării corespunzătoare a unei sesizări, Comisia de Etică demarează procedurile reglementate prin prezenta secțiune.
- (14) Comisia răspunde autorului sesizării în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare și îi comunică acestuia stadiul procedurilor sau, după caz, al analizei. Soluționarea unei cauze nu poate depăși 90 de zile lucrătoare de la data sesizării.
- (15) Termenul de 90 de zile lucrătoare de la alineatul anterior începe să curgă de la înregistrarea sesizării la secretariatul Comisiei și se suspendă în următoarele cazuri:
- pe durata cercetării disciplinare pornite împotriva persoanei vizate în sesizare și pentru faptele cuprinse în sesizare, până la soluționarea definitivă a cercetării disciplinare de către organele competente;
 - pe durata obținerii unor avize de specialitate, a părerii unor experți din țară sau din străinătate sau a oricăror documente considerate relevante de către Comisie;
 - pentru cauze autorizate de prezentul Cod de Conduită Etică și Deontologie Profesională;
 - pe durata concediilor, a zilelor declarate prin lege drept zile nelucrătoare și a zilelor libere conform CCM;
 - alte motive temeinic justificate, cu avizul Directorului General, la propunerea înaintată de președintele Comisiei.
- (16) Comisia este obligată să comunice de îndată autorului/autorilor și persoanei vizate de sesizare, precum și, la cerere, altor persoane care dovedesc un interes, cauza sau cauzele ce au stat la baza suspendării, precum și momentul de la care termenul de 90 de zile lucrătoare reîncepe să curgă.
- (17) Membrii Comisiei de Etică își exercită mandatul în mod independent, imparțial și fără influențe din partea conducerii instituției sau a altor structuri interne ori externe.

8. Procedura de sesizare, investigare și sancționare a abaterilor etice

8.1. Mecanismul de sesizare și protecție

INCAS încurajează cultura transparenței și a integrității prin următoarele măsuri:

1. **Raportarea(Sesizare):** Orice angajat care constată o încălcare a prezentului Cod poate sesiza Comisia de Etică.

Raportarea va cuprinde, cel puțin, elementele prevăzute de lege (date de contact, context profesional, persoană vizată, descrierea faptei, probe, dată și semnătură, după caz). Raportările anonime se examinează și se soluționează în măsura în care conțin indicii privind încălcări ale legii. (A se vedea Anexa 2 – Formular de sesizare)

Raportările se înscriu într-un registru electronic (a se vedea Anexa 4 – Registru de evidență a sesizărilor privind încălcări ale Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională) și se păstrează cu respectarea confidențialității pe o perioadă de 5 ani, după care se distruge conform legii.

2. **Protecția avertizorului:** Identitatea persoanei care raportează o abatere este strict protejată conform legii.
3. **Interdicția represaliilor:** Este strict exclusă orice formă de represalii (sancționare, marginalizare sau hărțuire) la adresa angajatului care a făcut o sesizare de bună-credință. Orice încercare de răzbunare împotriva unui avertizor constituie, la rândul ei, o abatere disciplinară gravă.

8.2. Comisia de etică

I.N.C.A.S. București are la nivelul Consiliului Științific o Comisie de Etică care se activează atunci când sunt semnalate cazuri de conduită științifică necorespunzătoare.

8.3. Comisia de anchetă și investigație

- (1) Conduita științifică necorespunzătoare se constată în două etape succesive, ancheta și investigația.
- (2) Comisia de anchetă și de investigație este aprobată de conducerea I.N.C.A.S. București, la propunerea comisiei de etică.

8.4. Ancheta

- (1) Ancheta reprezintă prima etapă și are rolul de a constata faptele referitoare la conduita științifică necorespunzătoare.
- (2) Ancheta se declanșează în urma unei sesizări și se desfășoară într-o perioadă relativ scurtă de timp, după informarea în scris a persoanei/persoanelor

incriminată(e). Informarea trebuie să se refere asupra motivelor incriminării și asupra documentelor existente.

- (3) Pe durata anchetei trebuie să se asigure protecția inculpatului și a persoanei care a depus alegația.
- (4) Ancheta se încheie cu un raport al comisiei de anchetă, din care trebuie să rezulte dacă alegația are temei sau nu. Raportul se înaintează conducerii Consiliului Științific care, pentru alegații întemeiate, îl trimite comisiei de investigație.
- (5) În cazul alegației nedovedite, conducerea Consiliului Științific propune procedura de reconciliere a părților.

8.5. Investigația

- (1) Investigația se declanșează pe baza raportului comisiei de anchetă, avizat de conducerea Consiliului Științific.
- (2) Pe durata investigației se realizează audieri, înregistrări de probe etc.
- (3) Investigația se desfășoară asigurând protecția inculpatului și a persoanei care a depus alegația, urmărindu-se nealterarea încrederii în cercetarea științifică și protecția prestigiului I.N.C.A.S. București.
- (4) Investigația se încheie cu un raport al comisiei de anchetă, care se transmite conducerii Consiliului Științific spre avizare, urmând a fi trimis conducerii I.N.C.A.S. București. Pentru cazurile de conduită științifică necorespunzătoare dovedite, raportul trebuie să conțină recomandări și propuneri de sancționare.
- (5) Consiliul Științific comunică inculpatului rezultatul investigației și sancțiunile propuse.
- (6) Raportul comisiei de anchetă, aprobat de Comisia de Etică, poate fi contestat la CNECSDTI de către persoana/persoanele găsite vinovate sau de către autorul sesizării, în termenul prevăzut de lege. În cazul în care nu se formulează contestație în termenul legal, sancțiunile stabilite se pun în aplicare de către conducătorul INCAS, în condițiile legii.

8.6. Regulament

Regulamentul de Organizare și Funcționare al Comisiei de Etică a Consiliului Științific, reglementează:

- (1) cine primește alegațiile de conduită științifică necorespunzătoare;
- (2) care sunt perioadele pentru parcurgerea etapelor de anchetă și de investigație;
- (3) cum se formează grupurile de arbitri pe domenii de arbitraj;

- (4) sub ce forme se desfășoară ancheta și investigația;
- (5) cum se asigură dreptul de audiere al inculpatului;
- (6) cum se iau hotărârile în comisia de etică;
- (7) în ce constă conflictul de interese la parcurgerea etapelor de anchetă și de investigație;
- (8) modalitatea de păstrare a documentelor și a rezultatelor anchetei și/sau investigației.

8.7. Propuneri

- (1) Prin codul de conduită etică și deontologie profesională, conducerea I.N.C.A.S. București poate propune, în cazurile dovedite de conduită științifică necorespunzătoare, diverse sancțiuni, care trebuie să țină seama și de Legea Nr. 64/ 1991 (actualizată în 2014, cu completările din legea 183/2024) privind brevetele de invenție, republicată, cu modificările ulterioare, de Legea Nr. 129/ 1992 (republicată și actualizată) privind protecția desenelor și modelelor industriale, republicată, și de Legea Nr. 8/ 1996 (republicată și actualizată în 2018 și 2022) privind dreptul de autor și drepturile conexe, Legea 183/2024, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Sancțiunile au rolul de a preveni cazurile de conduită științifică necorespunzătoare, de a păstra prestigiul I.N.C.A.S. București.

8.8. Sancțiuni

- (1) îndepărtarea persoanei/persoanelor din echipa de realizare a proiectului;
- (2) schimbarea responsabilului de proiect;
- (3) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită științifică;
- (4) muștrare scrisă;
- (5) retrogradare din funcție;
- (6) suspendarea din funcție;
- (7) concedierea;
- (8) interdicția de participare la competiția de obținere a finanțării temelor de cercetare;
- (9) interdicția de a face parte din diverse comisii (de evaluare, de acordarea de fonduri etc.);

8.9. Sanctionarea disciplinară

Nerespectarea prevederilor Codului de conduită etică și deontologie profesională al personalului din cadrul I.N.C.A.S. București reprezintă abatere disciplinară și atrage după sine sancționarea disciplinară conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată;

8.10. Sancțiuni pentru încălcarea normelor privind conflictul de interese

Nedeclararea unui conflict de interese – sancțiune disciplinară și/sau sesizarea Agenției Naționale de Integritate (ANI);

Participarea la o decizie în situație de conflict nedeclarat – nulitatea actului administrativ și răspundere disciplinară;

Cazurile grave pot atrage răspunderea penală conform Codului Penal (art. 301 – conflictul de interese).

8.11. Sancțiuni aplicabile abaterilor de tip FFP

Aceste abateri se sancționează gradual, în funcție de gravitate astfel:

- Auto-plagiat parțial, omisiuni minore de citare → Redusă → Avertisment scris, corectarea publicării
- Plagiat, falsificare parțială de date → Medie → Muștrare, retragerea articolului, suspendarea proiectelor
- Fabricare de date, falsificare sistematică → Ridicăta → Desfacerea contractului, retragerea titlului științific, sesizare penală

8.12. Reglementări juridice

Sanctiunile prevăzute la punctele 8.8, 8.9, 8.10 și 8.11 nu absolvă pe cei vinovați de aplicarea altor reglementări juridice în vigoare.

9. Dispoziții finale și tranzitorii (revizuire, intrare în vigoare, comunicare)

9.1. Excluderi

Codul de conduită etică și deontologie profesională nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale care revin personalului angajat al I.N.C.A.S. București prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă (CCM), Regulamentul de Ordine Interioară (ROI) și Contractul Individual de Muncă (CIM), precum și cele rezultate din codurile de conduită etică și deontologie profesională specifice diverselor categorii socio-profesionale din care aceștia fac parte, și se constituie anexa la CCM.

9.2. Aprobare

Prezentul Cod de Conduită Etică și Deontologie Profesională în Cercetarea științifică intră în vigoare la data aprobării lui de către conducerea I.N.C.A.S. București și validată în Consiliul de Administrație (CA).

9.3. Comunicare

- (1) Documentul va fi comunicat individual, sub semnătură (în Anexa 5 - Formular de Luare la Cunoștință a Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională), fiecărui angajat al Institutului. Totodată, acesta constituie material obligatoriu de instruire pentru fiecare angajat nou și poate fi consultat permanent la structura organizatorică cu responsabilități pentru Resurse Umane sau pe platforma internă de comunicare (intranet). Respectarea prevederilor acestui Cod de Conduită Etică și Deontologie Profesională este o obligație profesională pentru fiecare angajat, prestigiul INCAS depinzând direct de corectitudinea fiecăruia dintre noi, fără excepții.

9.4. Procedura de revizuire

- (2) Prezentul Cod de Conduită Etică și Deontologie Profesională se revizuieste periodic, în scopul asigurării conformității cu modificările legislative, cu standardele aplicabile sistemului de control intern managerial, precum și cu evoluțiile organizaționale ale INCAS București.
- (3) Revizuirea Codului se realizează:
 - de regulă, o dată la 2 ani;
 - ori de câte ori intervin modificări legislative sau reglementări incidente în domeniul eticii, integrității, cercetării-dezvoltării sau controlului intern managerial, inclusiv modificări ale cadrului normativ stabilit prin Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018;

- la inițiativa conducerii INCAS, a Comisiei de etică, a Comisiei SCIM sau ca urmare a unor constatări rezultate din misiuni de audit intern/extern ori din procesul de monitorizare a riscurilor.
- (4) Inițierea procedurii de revizuire revine Consilierului de etică, care are responsabilitatea elaborării proiectului de modificare sau actualizare a Codului, în baza:
- analizării modificărilor legislative și a recomandărilor instituțiilor abilitate;
 - evaluării practicilor interne și a eventualelor disfuncționalități constatate în aplicarea Codului;
 - propunerilor formulate de structurile organizatorice ale INCAS.
- (5) Proiectul de revizuire este transmis spre analiză și verificare reprezentantului Comisiei de etică din cadrul Consiliului științific, care formulează observații și propuneri de îmbunătățire, după caz.
- (6) Forma revizuită a Codului este înaintată Președintelui Comisiei SCIM în vederea avizării, sub aspectul conformității cu cerințele sistemului de control intern managerial și al corelării cu documentele interne aplicabile.
- (7) Codul revizuit se aprobă prin decizie a Directorului General al INCAS și intră în vigoare la data stabilită ulterioară datei aprobării.
- (8) După aprobare, varianta actualizată a Codului se comunică întregului personal prin email și se publică pe intranetul și/sau pe site-ul oficial al INCAS, asigurându-se accesul liber și permanent la conținutul acestuia.

9.5. Abrogarea actelor anterioare emise

Prezentul Cod de Conduită Etică și Deontologie Profesională a personalului din cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Aerospațială „ELIE CARAFOLI” INCAS București se adoptă în conformitate cu prevederile legale aplicabile în domeniul controlului intern managerial, eticii și integrității instituționale, inclusiv dispozițiile prevăzute de Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice, precum și cu reglementările incidente din legislația națională în materia cercetării-dezvoltării, a eticii profesionale și a prevenirii conflictelor de interese.

La data intrării în vigoare a prezentului Cod se abrogă orice dispoziții interne anterioare care reglementează același domeniu, respectiv:

- coduri de conduită, regulamente sau instrucțiuni interne privind etica și deontologia profesională a personalului;
- proceduri sau decizii interne care conțin prevederi contrare sau care dublează reglementările cuprinse în prezentul Cod;

- orice alte acte administrative interne cu caracter normativ care reglementează, în tot sau în parte, aspecte privind conduita etică, prevenirea conflictelor de interese, incompatibilitățile sau normele de comportament profesional.

În situația în care anumite dispoziții din actele interne anterior emise nu contravin prevederilor prezentului Cod, acestea rămân aplicabile până la actualizarea sau armonizarea lor formală cu noile reglementări.

Compartimentele funcționale și persoanele cu atribuții în domeniul controlului intern managerial, resurselor umane și juridic vor asigura revizuirea, corelarea și, după caz, actualizarea procedurilor operaționale și a documentelor interne, astfel încât acestea să fie conforme cu prevederile prezentului Cod.

Orice referire din actele normative interne ale INCAS la reglementări abrogate prin prezentul articol se consideră a fi făcută la dispozițiile corespunzătoare din prezentul Cod.

Anexa 1 - Formular de Declaraire a Conflictului de Interese

(se completează de către angajați / colaboratori / membri ai conducerii)

I. DATE DE IDENTIFICARE

Nume și prenume:

Funcție / Departament:

Data completării:

II. DECLARAȚIE PRIVIND CONFLICTUL DE INTERESE

Subsemnatul/a declar pe propria răspundere că am luat cunoștință de prevederile Codului de Etică al organizației și că:

☐	Nu mă aflu în nicio situație de conflict de interese, real sau potențial, față de interesele organizației.
☐	Mă aflu sau anticipez că mă voi afla într-o situație de conflict de interese, descrisă în secțiunea III de mai jos.

III. DESCRIEREA SITUAȚIEI DE CONFLICT DE INTERESE (dacă este cazul)

Vă rugăm să descrieți natura conflictului de interese (ex: relație de rudenie, interes financiar personal, activitate secundară, implicare în afaceri concurente etc.):

IV. MĂSURI PROPUSE PENTRU GESTIONAREA CONFLICTULUI (dacă este cazul)

V. SEMNĂTURĂ

Declar că informațiile furnizate mai sus sunt complete și corecte și mă angajez să actualizez această declarație în caz de schimbare a situației.

Semnătura:

Data:

VI. AVIZUL CONDUCERII / CONSILIER DE ETICĂ

Semnătura:

Data:

Anexa 2 – Formular de Sesizare

(privind încălcări ale Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională/
comportamente neconforme)

IMPORTANT: Sesizările pot fi transmise și anonim. INCAS garantează confidențialitatea datelor sesizantului și protecția împotriva oricărei forme de represalii, în conformitate cu Codul de Etică și legislația aplicabilă.

I. DATE SESIZANT (opțional — sesizarea poate fi anonimă)

Nume și prenume:

Funcție / Departament:

Date de contact:

Sesizare anonimă:

☐ Da

☐ Nu

II. DATE PRIVIND PERSOANA / ENTITATEA SESIZATĂ

Nume și prenume:

Funcție / Departament:

III. DESCRIEREA FAPTEI SESIZATE

Data / Perioada:

Locul producerii:

Tipul presupusei încălcări (bifați):

☐	Conflict de interese	☐	Corupție / mită
☐	Hărțuire / discriminare	☐	Fraudă / deturnare de fonduri
☐	Abuz de putere / autoritate	☐	Divulgare informații confidențiale
☐	Altele (specificați mai jos)		

Descrierea detaliată a faptei sesizate:

IV. DOVEZI / MARTORI

Există documente / dovezi anexate?

☐ Da ☐ Nu

Dacă da, enumerați dovezile anexate:

Martori (dacă există):

V. SEMNĂTURĂ SESIZANT

Declar că informațiile furnizate sunt reale, la cunoștința mea, și că această sesizare este făcută cu bună-credință.

Semnătura:

Data:

VI. PENTRU UZ INTERN — ÎNREGISTRARE ȘI SOLUȚIONARE

Nr. înregistrare	Data înregistrării	Responsabil desemnat

Termen de soluționare	Status / Concluzie

Anexa 3 - Declarație de Imparțialitate și Confidențialitate

Subsemnatul(a), angajat(ă) al/a INCAS București în funcția de, membru(ă) al/a comisiei de evaluare pentru ocuparea postului de, declar pe propria răspundere că:

- nu am relații de rudenie, colaborare directă sau interese personale cu niciuna dintre persoanele evaluate;
- nu sunt implicat(ă) în activități care pot afecta obiectivitatea evaluării;
- mă angajez să păstrez confidențialitatea tuturor informațiilor și rezultatelor obținute pe parcursul procesului de evaluare;
- voi evalua personalul exclusiv pe baza competenței profesionale și a criteriilor stabilite de către comisia de evaluare.

Data:

Semnătura:

Anexa 4 – Registru de Evidență a Sesizărilor privind Încălcările ale Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională

(document de uz intern — completat de responsabilul etic / HR)

Nr.	Data înreg.	Natura sesizării	Responsabil	Termen	Status / Concluzie
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

FIȘĂ DE ANCHETĂ (pentru sesizările care necesită cercetare)

Nr. sesizare:

**Investigator/Anchetator
desemnat:**

Data deschiderii anchetei:

Etape ale anchetei:

Etapă	Data	Observații
Colectare probe / documente		
Audierea sesizantului		
Audierea persoanei sesizate		
Audierea martorilor		
Analiza probelor		
Formularea concluziilor		

Concluzia anchetei:

Sanctiuni / Măsuri recomandate:

Semnătura:

Data:

Anexa 5 – Formular de Luare la Cunoștință a Codului de Conduită Etică și Deontologie Profesională

(se completează de fiecare angajat / colaborator la angajare și la fiecare actualizare a Codului)

I. DATE DE IDENTIFICARE

Nume și prenume:

Funcție / Departament:

Data angajării / colaborării:

II. DECLARAȚIE DE LUARE LA CUNOȘȚINȚĂ

Subsemnatul/a declar prin prezenta că:

☐	Am primit, am citit și am înțeles în totalitate conținutul Codului de Etică al organizației, în versiunea în vigoare la data semnării prezentului formular.
☐	Mă angajez să respect toate prevederile Codului de Etică în desfășurarea activității mele profesionale.
☐	Am luat la cunoștință că nerespectarea prevederilor Codului de Etică poate atrage sancțiuni disciplinare, inclusiv desfacerea contractului de muncă / colaborare.
☐	Am fost informat/ă cu privire la modalitățile de raportare a încălcărilor etice și la protecția persoanelor care raportează cu bună-credință.



Voi aduce la cunoștință conducerii orice modificare a situației mele personale sau profesionale care ar putea genera un conflict de interese.

III. VERSIUNEA CODULUI DE ETICĂ

Versiunea documentului	Data intrării în vigoare	Modalitate de comunicare
		☐ Fizic ☐ Email ☐ Intranet

IV. SEMNĂTURĂ ANGAJAT / COLABORATOR

Semnătura:

Data:

V. CONFIRMARE RESPONSABIL HR / CONDUCERE

Nume și prenume
responsabil:

Semnătura:

Data:

Anexa 6 – Cerere de recuzare

(se depune de către orice parte interesată când există motive de imparțialitate)

I Ce este recuzarea?

Recuzarea este dreptul oricărei persoane implicate într-o procedură etică (sesizant, persoană sesizată sau martor) de a solicita înlocuirea unui membru al comisiei de etică / investigator atunci când există motive obiective care pun la îndoială imparțialitatea acestuia. Recuzarea nu este un act de ostilitate — este un instrument de protecție a corectitudinii procedurii.

I. DATE SOLICITANT

Nume și prenume:

Funcție / Calitate în procedură:

Calitatea în procedură:

☐ Sesizant ☐ Persoană sesizată ☐ Martor ☐ Altă calitate

Date de contact:

II. PERSOANA A CĂREI RECUZARE SE SOLICITĂ

Nume și prenume:

Funcție / Rol în procedură:

Rol în procedură:

☐ Investigator ☐ Membru comisie etică ☐ Mediator ☐ Altul

III. TEMEIUL CERERII DE RECUZARE

Bifați motivul / motivele care stau la baza prezentei cereri:

☐	Relație de rudenie sau afinitate (până la gradul IV inclusiv) cu una dintre părțile implicate în procedură.
☐	Interes personal, direct sau indirect, în soluționarea cazului (financiar, profesional sau de altă natură).
☐	Relație de subordonare ierarhică directă sau de supervizare față de una dintre părți.
☐	Implicare anterioară în caz în altă calitate (ex: martor, persoană care a primit sesizarea inițial etc.).
☐	Existența unui conflict personal cunoscut sau a unor animozități între persoana recuzată și una dintre părți.
☐	Declarații publice sau comportamente anterioare care indică o poziție prestabilită față de caz.
☐	Alt motiv (descrie în secțiunea IV de mai jos).

IV. DESCRIEREA DETALIATĂ A MOTIVELOR DE RECUZARE

Vă rugăm să prezentați circumstanțele concrete care justifică prezenta cerere. Cu cât descrierea este mai precisă, cu atât analiza poate fi mai eficientă și mai corectă.

V. DOVEZI / DOCUMENTE ANEXATE

Există dovezi anexate?

☐ Da ☐ Nu

Dacă da, enumerați documentele / dovezile anexate:

VI. REFERINȚA PROCEDURII ETICE

Nr. înregistrare sesizare / caz:

Data deschiderii procedurii:

Obiectul procedurii (pe scurt):

VII. DECLARAȚIE ȘI SEMNĂTURĂ

Declar pe propria răspundere că motivele invocate în prezenta cerere sunt reale și că aceasta este formulată cu bună-credință, în scopul asigurării corectitudinii procedurii, și nu în scop dilatoriu sau abuziv.

Semnătura:

Data:

VIII. PENTRU UZ INTERN — SOLUȚIONAREA CERERII DE RECUZARE

Nr. înregistrare	Data înregistrării	Responsabil analiză

Decizia privind cererea de recuzare	Motivarea deciziei
☐ Admisă — persoana este înlocuită ☐ Respinsă — motivele nu sunt întemeiate ☐ Parțial admisă	

Persoana înlocuitoare desemnată (dacă e cazul)	Data comunicării deciziei către solicitant

Semnătura responsabilului care a soluționat cererea:

Semnătura:

Data:

Anexa 7 - Formular de Evaluare periodică a conformității cu Codul de Conduită Etică și Deontologie Profesională

(completat de angajat și verificat de consilier de etică / responsabil RU)

I. DATE DE IDENTIFICARE

Nume și prenume:

Funcție / Departament:

Perioada evaluată:

II. AUTO-EVALUARE

Vă rugăm să răspundeți sincer la întrebările de mai jos. Informațiile furnizate sunt confidențiale și servesc îmbunătățirii culturii etice organizaționale.

Întrebare	Da	Nu	N/A
Am respectat în totalitate prevederile Codului de Etică în perioada evaluată?	☐	☐	☐
Am participat la toate sesiunile de training etic organizate în cursul anului?	☐	☐	☐

Am declarat toate potențialele conflicte de interese identificate?	☐	☐	☐
Am raportat / sesizat comportamente neconforme de care am luat cunoștință?	☐	☐	☐
Am respectat obligațiile de confidențialitate față de organizație?	☐	☐	☐
Am tratat colegii, clienții și partenerii cu respect și corectitudine?	☐	☐	☐
Am primit, oferit sau solicitat foloase necuvenite în legătură cu activitatea mea?	☐	☐	☐
Mă aflu în prezent în vreo situație de conflict de interese nedeclarată?	☐	☐	☐

III. OBSERVAȚII / COMENTARII

Dacă există aspecte pe care doriți să le semnați sau să le clarificați, vă rugăm să le descrieți mai jos:

IV. SEMNĂTURĂ ȘI CONFIRMARE

Confirm că răspunsurile furnizate sunt complete și corecte la data semnării.

Semnătura:

Data:

V. AVIZ CONSILIER DE ETICĂ / REPSONSABIL RU

Concluzie evaluare	Măsuri suplimentare recomandate
☐ Fără observații ☐ Necesită urmărire ☐ Necesită investigație	

Semnătura:

Data: