



CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ

AL PERSONALULUI DIN CADRUL
MINISTERULUI CERCETĂRII ȘI INOVĂRII



A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Cuprins

Preambul	2
1. Valori și principii	4
2. Corolarul de valori asumate în cadrul MCI	6
3. Norme generale de conduită prevăzute de legislația în vigoare	7
4. Încălcări ale normelor de conduită	9
5. Procedura privind monitorizarea respectării normelor de conduită	12
6. Dispoziții finale	13
7. Anexe.....	13-15



Handwritten signature in blue ink.

Preambul

În contextul demersurilor de reformă administrativă, proces ce a debutat în perioada post-decembristă și a văzut o intensificare în perioada de preaderare la UE, în vederea adaptării și armonizării sistemului administrativ românesc la cel al instituțiilor europene, dar mai ales pe fondul unei scăderi graduale a nivelului de încredere a cetățeanului în instituțiile statului, adoptarea unor măsuri legislative¹ ce au vizat integritatea funcționarilor publici și a demnitarilor, pe de o parte, iar pe de alta, asigurarea transparenței în luarea deciziilor și a cheltuirii banului public, a suscitat un interes crescut din partea societății civile.

Manifestarea acestui interes a generat, în schimb, o creștere vertiginoasă a interacțiunilor și a numărului de petiții privind comunicarea unor informații de interes public adresate entităților publice.

Reacția de răspuns din partea instituțiilor statului a fost o abordare interinstituțională multidisciplinară și crearea de noi structuri de coordonare sau de responsabilizare a celor existente pentru intensificarea eforturilor de prevenire și combatere a corupției, cauza principală a neîncrederii societății civile în instituțiile statului. Printre instituțiile nou înființate se enumeră Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, având rolul de standardizare și monitorizare a implementării principiilor transparenței instituționale.

Cu privire la documentele de politică publică care converg la același obiectiv, de îmbunătățire a imaginii proiectate de percepția beneficiarilor serviciilor publice asupra administrației, se pot enumera:

- Planul Național de acțiune privind deschiderea datelor publice și încurajarea dialogului între reprezentanții administrației publice și societatea civilă, pentru respectarea angajamentelor asumate de către Guvernul României prin Parteneriatul pentru Guvernare Deschisă, la nivelul anului 2011
- Codul de control intern managerial, a cărui implementare este menită să asigure economicitatea, eficiența și eficacitatea în cheltuirea banului public, începând cu anul 1999 (OG 119/1999), continuând cu OMFP 946/2004 și în prezent cu OSGG 400/2015, cu modificările și completările ulterioare
- Strategia Națională Anticorupție pentru perioadele 2013-2016 și respectiv, 2016-2020, care integrează măsuri de prevenție a corupției (implementarea standardelor de control intern managerial referitoare la managementul riscului și a vulnerabilităților de integritate, identificarea funcțiilor sensibile la corupție, asigurarea transparenței financiare și decizionale), precum și măsuri de combatere a corupției prin activitatea instituțiilor de profil: ANI, DGA, DNA, Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv prin crearea unor mecanisme de

¹ Listarea legislației relevante este realizată în cadrul secțiunii Referințe legislative, Anexa nr.1

sesizare și gestionare a incidentelor de integritate, la nivelul fiecărei instituții sau autorități publice².

Implementarea în spirală a prevederilor documentelor prezentate nu este viabilă fără raportarea la un reper central, cum este un cod de conduită profesională, care să reglementeze atitudini și comportamente cu o aplecare asupra laturii legale, etice și profesionale, conștienți fiind de faptul că acestea sunt definitorii pentru mediul de lucru și pentru creionarea unei culturi organizaționale sănătoase.

Aprobarea unui astfel de document echivalează cu asumarea și promovarea unor valori și principii în relație cu beneficiarii serviciilor oferite de către minister.

În acest context, importanța unui Cod de etică și deontologie profesională a personalului din cadrul Ministerului Cercetării și Inovării, este una deosebită, întrucât potrivit autorității conferite prin HG nr. 13/2017, ministerul organizează și conduce sistemul național de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.

Cercetarea este un domeniu aparte, care presupune din partea unui cercetător abnegație, răbdare și devotament în conducerea studiilor experimentale în scopul lărgirii și inovării patrimoniului științific și punerea acestuia la dispoziția întregii umanități.

Prin urmare, se cade ca fiecare angajat al ministerului să conștientizeze și să adopte aceste valori în raportarea la munca depusă, chiar dacă aceasta este de o altă natură.

Limitările în aplicabilitatea prezentului Cod, limitări cu care se confruntă astăzi orice instituție publică și reprezintă o amenințare la adresa stabilității mediului de lucru instituțional, sunt date de alocarea insuficientă de resurse, în special a celor umane, ceea ce conduce la supraîncărcări ale posturilor, iar în cele din urmă, la autoizolarea în munca proprie, la ignoranță și autosuficiență în detrimentul manifestării spiritului de echipă.

Aceasta este fără doar și poate consecința presiunii societății civile exercitată cu privire la cheltuielile din sectorul public, ceea ce a condus la restructurări și reorganizări masive în administrațiile de la nivel central și local.

Manager public
Cristian Staicu



² Avertizarea în interes public, procedură ce trebuie să existe în orice instituție, conform prevederilor Legii 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile și instituțiile publice care semnaleză încălcarea legii

Valori și principii

Având în vedere scopul propus și aplicabilitatea mai largă a acestui document, se impune o clasificare a ansamblului de principii și valori în următoarele categorii:

- de legalitate, referitoare la cele prevăzute de legislația în vigoare: Legea nr. 7/2004, republicată, Legea nr. 477/2004 și Legea nr. 206/2004
- individuale, ca rezultat al contextului social și profesional anterior angajării în minister
- organizaționale, impuse de mediul organizațional supus în permanență schimbărilor sub influența factorilor externi, de ordin politic și economic
- colective, specifice administrației publice, reprezentând tipare învechite de gândire

Prin raportarea la aceste categorii, au fost determinate o serie de principii și valori comune vizând crearea unui ambient de muncă eminentemente profesionist la nivelul Ministerului Cercetării și Inovării, care să sprijine îndeplinirea misiunii pentru care ministerul a fost înființat: de a oferi expertiză și suport real entităților CDI, precum și pentru valorificarea rezultatelor înregistrate și pentru promovarea acestora la nivel național și internațional.

Principii definitorii pentru crearea unei culturi organizaționale la nivelul MCI

Principiul bunei comunicări - conștientizarea faptului că stabilirea unor relații pozitive de muncă cu fiecare coleg, persoană din subordine, colaborator sau terț, în parte, conduce la un mediu de lucru stabil ce favorizează îndeplinirea atribuțiilor de serviciu cu o mai mare ușurință și într-un timp mult mai scurt. Valori împărtășite: empatie, respect și înțelegere cu privire la diferențele inerente dintre oameni, manifestate în gândire, comportament și în modul diferit de a acționa în situații date.

Responsabilitatea muncii depuse - orientarea către rezolvarea lucrărilor repartizate trebuie să reflecte latura calitativă prin imprimarea unei "note personale", contribuția personală constând în valoarea adăugată față de rezultatul scontat; pe de altă parte, utilitatea documentului în raport cu așteptările beneficiarului și a prevederilor legale

Respectul pentru munca celorlalți - manifestat prin sprijinul acordat din proprie inițiativă sau la solicitare, sub formă de materiale ajutătoare, îndrumare metodologică sau precizări și contribuții reale cu privire la conținutul lucrărilor supuse circuitului de avizare-aprobare în scopul îmbunătățirii substanțiale a calității acestora, în mod obiectiv și cu respectarea prevederilor principiului anterior enunțat.

Respectul pentru resursele puse la dispoziție - conștientizarea caracterului limitat al resurselor materiale, financiare, umane și de timp disponibile prin raportarea la o proporție cost-beneficiu rezonabilă în momentul luării oricărei decizii, oricât de minoră ar fi aceasta, ca de exemplu refuzul de avizare a unei lucrări pentru cazuri de erori de tehnoredactare izolate ce nu constituie erori materiale cu impact negativ major asupra situației prezentate în lucrarea respectivă. În subsidiar, manifestarea unei atenții sporite cu privire la păstrarea



materialelor și a echipamentelor din dotare și preîntâmpinarea situațiilor de irosire sau deteriorare a acestora în procesul de exploatare în condiții normale de muncă.

Valorificarea potențialului - reprezintă datoria morală a oricărei persoane de conducere de a identifica punctele tari și pe cele slabe și de a susține și încuraja manifestarea potențialului fiecărei persoane din subordine. Acest principiu se poate aplica și între colegi, prin manifestarea credinței că fiecare persoană poate excela pe un alt segment de expertiză din afara ariei noastre de cuprindere și de a-și oferi ajutorul ori de câte ori este nevoie. În definitiv, lucrăm pentru aceeași instituție, iar realizarea obiectivelor și misiunii acesteia reprezintă scopuri comune. Iar în acest caz, se realizează valorificarea potențialului propriu.

Transparența activității sau principiul "cărții de vizită"- nu doar activitatea MCI trebuie să transpară, ci și activitatea proprie prin conștientizarea rolului și a contribuției proprii la îndeplinirea obiectivelor și a misiunii MCI. Corelat cu principiul responsabilității muncii depuse, orice angajat manifestă deschidere în direcția raportării rezultatelor înregistrate în activitate, pe cale ierarhică, prin întocmirea unor rapoarte informative de progres sau finale, în baza parcurgerii următoarelor etape:

- planificarea activităților proprii
- verificarea periodică privind derularea activităților planificate
- elaborarea, în baza solicitării șefilor ierarhici, a unor informări de progres scrise
- autoevaluarea activității și elaborarea Raportului de activitate anual, având ca punct de pornire/de referință activitățile cuprinse în planificare

Prezentarea sintetică a activităților unei structuri de specialitate a MCI în cadrul unui document de planificare reprezintă premisele cunoașterii și aprecierii muncii celorlalți; altfel spus, "cartea de vizită" a direcției/compartimentului.

Raportarea la normele interne - Fiecare angajat, personal de execuție sau de conducere, înțelege să respecte orice reglementare internă, regulament sau procedură de lucru și să își aducă contribuția la îmbunătățirea modului de organizare și de lucru, înaintând propuneri în acest sens, pe cale ierarhică. Astfel, fiecare angajat înțelege că are datoria morală (și nu numai ca o sarcină de serviciu) să contribuie la crearea unei "memorii instituționale" prin elaborarea procedurilor de lucru aferente activităților proprii, punând experiența acumulată în decursul anilor (și transpusă în proceduri) în slujba celor neinițiați, în vederea facilitării integrării viitoare a noilor generații de angajați.

Integritatea personalului - referitoare la capacitatea personalului de a manifesta o conduită ireproșabilă în desfășurarea activităților demonstrând valori precum onestitate, obiectivitate, responsabilitate, cinste și corectitudine. Acest principiu integrează alte două principii generale prevăzute de Legea nr. 7/2004 și Legea nr. 477/2004, respectiv:

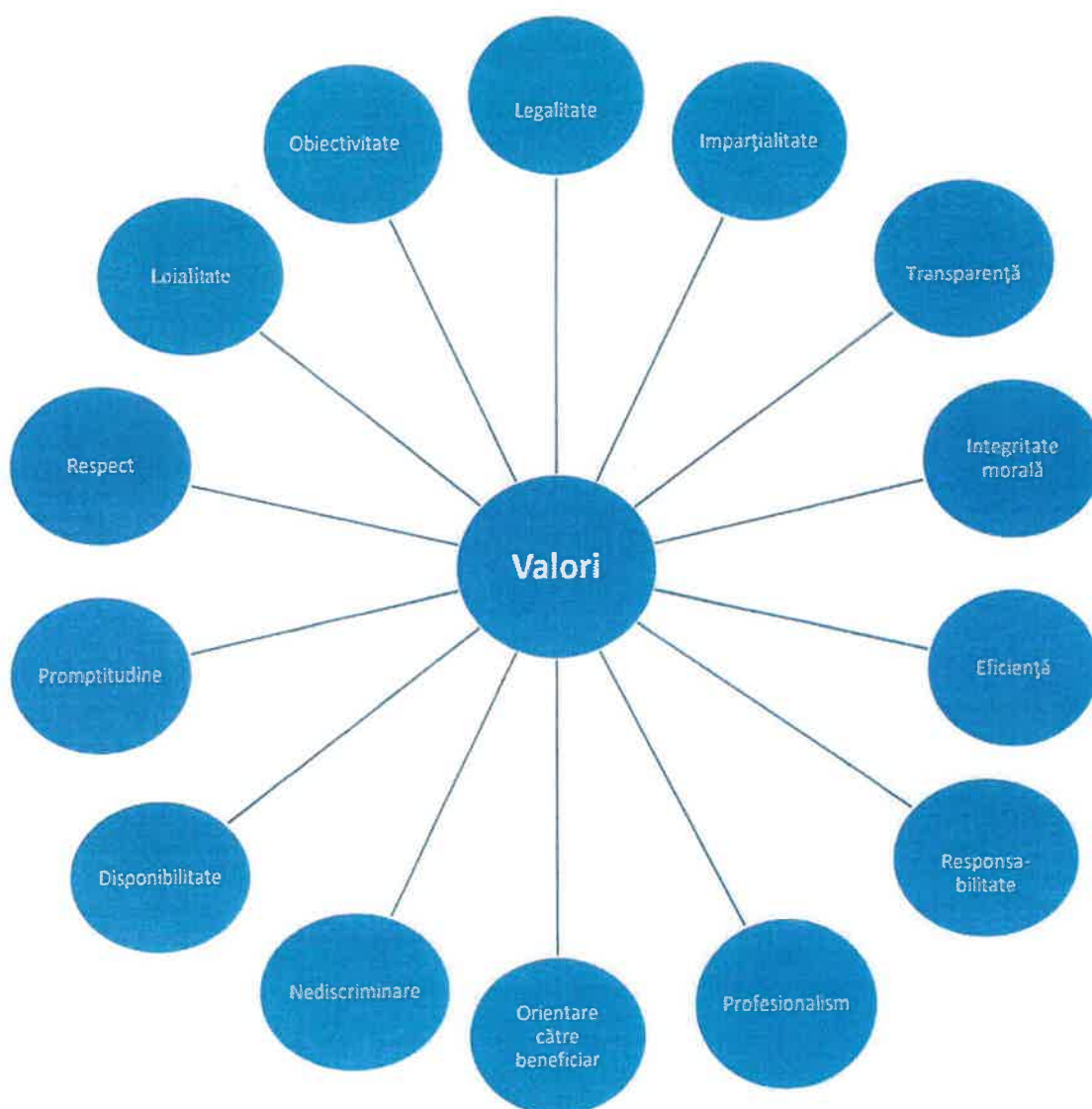
- prioritatea interesului public, principiu potrivit căruia funcționarii publici și personalul contractual *au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice, transpunându-se în*



practică prin evitarea situațiilor de conflict de interese, în cazul în care se află în această situație, aceștia trebuie să procedeze la anularea acesteia prin declararea stării de conflict de interese³ și renunțarea volitivă la implicarea în actul decizional, precum și prin solicitarea înlocuirii sale în comisii de evaluare de orice tip

- imparțialitatea și independența, principiu conform căruia funcționarii publici și personalul contractual *sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură în exercitarea funcției publice*

Corolarul de valori asumate în cadrul MCI⁴



³ Pentru membrii Guvernului și alte funcții publice de autoritate din administrația centrală și locală sunt prevăzute de art. 72 și art. 73 din Legea nr. 161/2003, iar pentru funcționarii publici, art. 79 din aceeași lege; pentru o mai bună înțelegere și exemplificare, a se consulta Ghidul privind incompatibilitățile și conflictele de interese, ediția 2016, elaborat de către ANI

⁴ Din raționamente pur practice, ce țin de limitări de spațiu în cadrul diagramei, lista de valori nu se pretinde a fi una exhaustivă, ci una exemplificativă



Aluște

Norme generale de conduită prevăzute de legislația în vigoare

Asigurarea unui serviciu de calitate

- Angajații MCI au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul instituțiilor de drept public și privat din sistemul național CDI, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor ministerului și a misiunii pentru care acesta a fost înființat.
- În exercitarea atribuțiilor de serviciu personalul MCI are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea ministerului.

Loialitatea față de Constituție și lege

- Angajații MCI, prin actele și faptele lor, au obligația 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.
- Personalul MCI trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor publice deținute.

Loialitatea față de MCI

- Personalul MCI are obligația de a apăra în mod loial prestigiul Ministerului Cercetării și Inovării, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale ministerului.
- Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul ministrului cercetării și inovării

Libertatea opiniilor

- În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații MCI au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor ministerului în raport cu terțe persoane.
- În activitatea lor, angajații MCI au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, aceștia vor manifesta o atitudine conciliantă în scopul evitării situațiilor generatoare de conflicte datorate schimbului de păreri.

Activitatea publică

- Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către angajații desemnați în acest sens de conducerea ministerului, în condițiile legii.



- Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea MCI.
- În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al ministerului.

Cadrul relațiilor în exercitarea funcției publice pe plan național și internațional

- În relațiile cu personalul din cadrul MCI, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
- Angajații au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul MCI, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:
 1. întrebuințarea unor expresii jignitoare sau vulgare, amenințări sau alte asemenea care să lezeze demnitatea sau onoarea acestora, în sensul prevederilor art. 1 și 2 din Legea nr. 61/1991, republicată;
 2. dezvăluirea unor aspecte ale vieții private ale colegilor care pot cauza prejudicii de imagine;
 3. formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- Personalul MCI trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor expuse de beneficiarii serviciilor MCI. Angajații au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice prin:
 1. promovarea unor soluții similare sau identice raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
 2. eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Pe plan internațional:

- Angajații care reprezintă ministerul în cadrul unor organizații internaționale, instituții academice, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă României și Ministerului Cercetării și Inovării.
- În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.



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

Participarea la procesul de luare a deciziilor

- În procesul de luare a deciziilor, personalul MCI are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către conducerea MCI sau de către alți angajați sau personal de conducere din cadrul entităților CDI din subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea MCI, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Obiectivitate în evaluare

- În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarii publici au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția publică pentru funcționarii publici din subordine.
- Personalul de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Utilizarea resurselor publice

- Angajații MCI sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților CDI din subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea MCI, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- Angajații au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând ministerului numai pentru desfășurarea activităților aferente îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
- Angajații trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Încalcări ale normelor de conduită

Personalului Ministerului Cercetării și Inovării îi sunt interzise:

I. Manifestarea de atitudini și comportamente inacceptabile

- introducerea de informații și date false sau viciate în fișele de proiect pentru obținerea de granturi sau alte tipuri de finanțare



- obstrucționarea activității comisiilor de disciplină, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare din subordine
- îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activităților derulate în cadrul MCI ori a altor persoane din cadrul unităților de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii de lucru, a echipamentelor informatice, a documentelor, a programelor de calculator și falsificarea datelor în format electronic cu repercusiuni asupra rezultatelor înregistrate în activitatea proprie sau a celorlalți angajați constituie abateri disciplinare deosebit de grave.

II. Cu privire la situațiile de comunicare neautorizată:

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea ministerului, cu politicile și strategiile acestuia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;
- să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care MCI sau unitățile CDI au calitatea de parte;
- să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției publice, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile MCI ori ale unor funcționari publici, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- să furnizeze informații referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.
- să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau ale Ministerului Cercetării și Inovării.

III. Desfășurarea de activități politice sau de altă natură⁵ în timpul orelor de program

- să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să exprime sau să manifesteze public convingerile și preferințele lor politice sau să favorizeze vreun partid politic

⁵ Regimul privind incompatibilitățile cu funcția publică sunt prevăzute de art. 84 din Legea 161/2003 pentru membrii Guvernului și art. 94, din același act legislativ, pentru funcționarii publici. Pentru o mai bună înțelegere se recomandă consultarea Ghidului ANI privind incompatibilitățile și conflictele de interese



Handwritten signature in blue ink.

- să afișeze, la sediul ministerului și în cadrul programului de lucru însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

IV. Folosirea imaginii proprii

- Este interzisă utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

V. Interdicția referitoare la acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

- Personalul MCI 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 afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor de serviciu ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste atribuții.

VI. Egalitatea de șanse

- Se interzice funcționarilor publici de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii

VII. Folosirea prerogativelor de putere publică

- Este interzisă folosirea de către funcționarii publici, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice deținute.
- Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalului MCI îi este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- Funcționarilor publici de conducere sau de execuție le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției publice, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.
- Angajaților le este interzis să impună altor colegi sau subalterni 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.

VIII. Cazuri de limitare a participării la achiziții de bunuri aflate în proprietatea statului

Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;



- când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- când poate influența operațiunile de vânzare

Procedura privind monitorizarea respectării normelor de conduită

Nerespectarea prevederilor prezentului cod de etică și deontologie profesională atrage răspunderea disciplinară atât a personalului de execuție, cât și de conducere, funcționari publici sau personal contractual.

Abaterile disciplinare fac obiectul analizei și investigației Comisiei de disciplină pentru funcționari publici, respectiv Comisiei de disciplină pentru personal contractual, care propun aplicarea sancțiunilor disciplinare.

În situațiile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

La nivelul Ministerului Cercetării și Inovării, sesizările cu bună-credință privind încălcarea normelor și principiilor de conduită se realizează conform procedurii de sistem "PS-01 Avertizarea în interes public" prin completarea *formularului de avertizare în interes public* disponibil pe site-ul ministerului în secțiunea *Transparență instituțională/Avertizare în interes public* și transmiterea acestuia la adresa de e-mail dedicată avertizordeintegritate@research.gov.ro.

La nivel național, Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) coordonează, monitorizează și controlează aplicarea și respectarea normelor de conduită.

În conformitate cu legislația în vigoare, monitorizarea și raportarea cazurilor de încălcări ale normelor de conduită se realizează de către persoana desemnată din cadrul Compartimentului Resurse Umane, cu atribuții în fișa postului privind consilierea etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. Aceasta raportează trimestrial către ANFP cazurile de încălcare a normelor de conduită.

Prin activitatea sa, Agenția Națională a Funcționarilor Publici nu poate influența derularea activității Comisiilor de disciplină.

Prezentul Cod de etică și deontologie profesională nu este aplicabil personalului din sistemul național de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.

Prerogativele de cercetare privind abaterile sesizate intră în competența Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării și Inovării, a cărui componență nominală și regulament de organizare și funcționare au fost stabilite prin Ordinul ministrului cercetării și inovării nr. 211/2017, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.287/24.IV.2017.



Dispoziții finale

Prezentul Cod de etică și deontologie profesională a fost elaborat în contextul implementării cerințelor Standardului nr. 1 din Codul de control intern managerial, prevăzut de OSGG nr. 400/2015, cu modificările și completările ulterioare.

Ulterior aprobării prin ordin al ministrului, prezentul Cod se publică pe site-ul ministerului în secțiunea Legislație aplicabilă din tabul *Transparență instituțională*.

Revizuirea acestuia poate fi luată în calcul după o perioadă de 3-5 ani și trebuie să țină cont de caracterul de "document viu" al acestuia, în sensul în care cadrul legislativ este supus în permanență schimbării și trebuie să se țină pasul cu acesta, precum și cu schimbările din mediul extern în care instituția își desfășoară activitatea, fie că sunt de ordin tehnologic, social-economic sau chiar politic.

Anexa nr. 1 Documente de referință și conexe

- All European Academies (2017). "The European Code of Conduct for Research Integrity", ed. revizuită [document diseminat pe adresa de e-mail angajati@research.gov.ro de către reprezentantul ROSTeu -Oficiului Român pentru Știință și Tehnologie de la Bruxelles]
- Legea nr. 61/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare
- Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informații de interes public
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată
- Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată
- 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
- Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;
- Legea nr. 206/2004 privind Codul de conduită a cercetătorilor



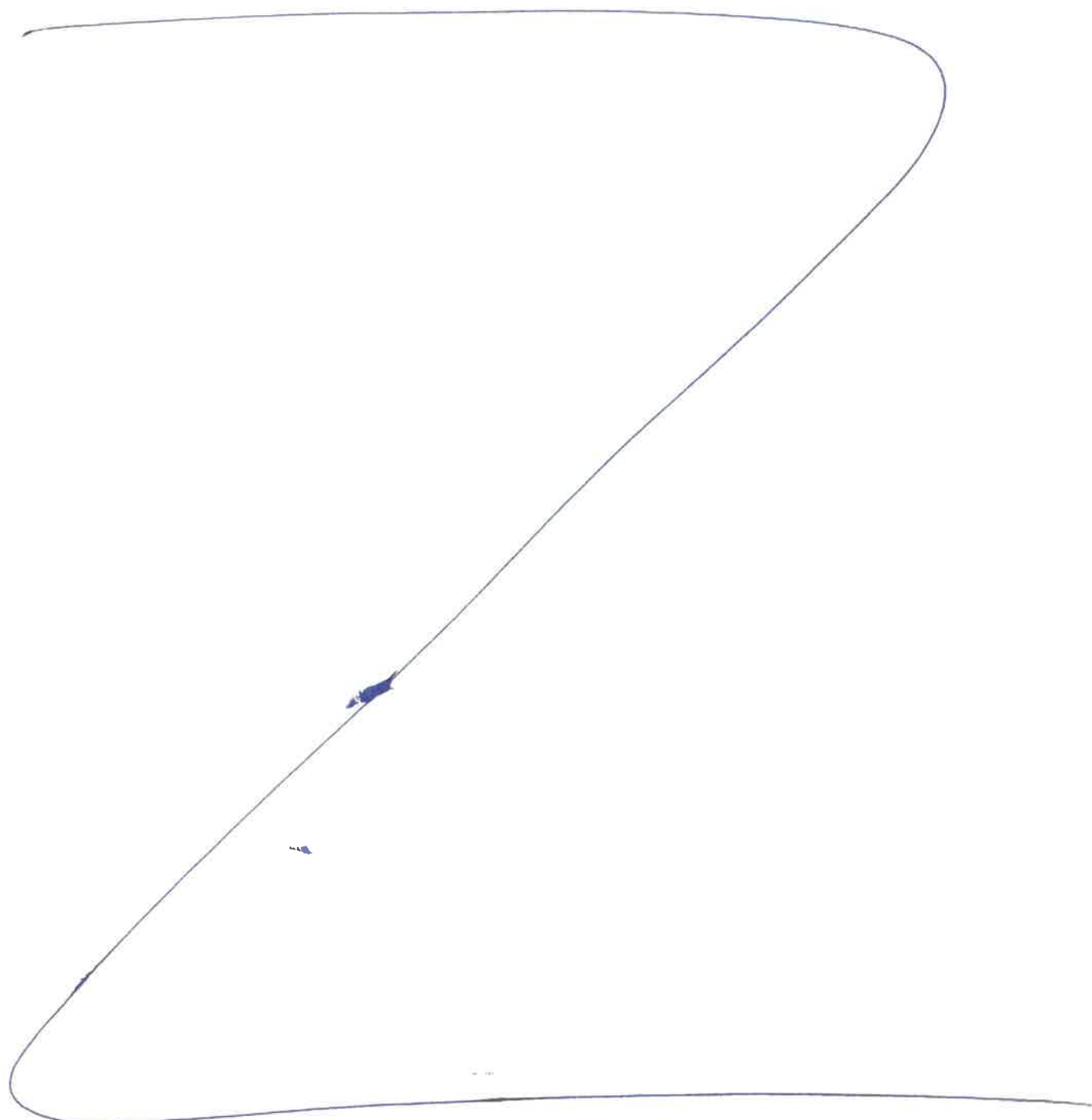
- Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractul din autoritățile și instituțiile publice
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile și instituțiile publice care semnaleză încălcarea legii
- HG nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public
- OG nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată
- Ordinul secretarului general al Guvernului nr. 400/2015 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul ministrului cercetării și inovării nr. 211/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Consiliului Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării și Inovării, precum și a componenței nominale a acestuia, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.287/24.IV.2017, cu modificările și completările ulterioare
- Memorandumul privind creșterea transparenței și standardizarea afișării informațiilor de interes public, elaborat de Ministerul pentru Consultare Publică și Dialog Civic în colaborare cu Cancelaria Primului Ministru
- Agenția Națională de Integritate (2016). "Ghid privind incompatibilitățile și conflictele de interese", ediția 2016, disponibil online: <https://www.integritate.eu/Files/Files/Ghiduri%20utile%20alegeri%202016/GhidIncompatibilitatile&Conflicte%2010.10.2016.pdf>

Anexa nr. 2 Abrevieri și acronime

- ANI - Agenția Națională de Integritate
- ANFP - Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- CDI - cercetare-dezvoltare-inovare
- CNE - Consiliul Național de Etică din cadrul MCI
- DGA -Direcția Generală Anticorupție
- DNA - Direcția Națională Anticorupție
- OMCI - Ordinul ministrului cercetării și inovării



- MCI - Ministerul Cercetării și Inovării
- OMFP - Ordinul ministrului finanțelor publice
- OSGG - Ordinul secretarului general al Guvernului
- ROSTeu - Oficiului Român pentru Știință și Tehnologie de la Bruxelles
- SGG - Secretariatul General al Guvernului
- SNA - Strategia Națională Anticorupție



[Handwritten signature]