



CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ

AL PERSONALULUI DIN

INSTITUTUL DE PROGNOZĂ ECONOMICĂ

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

„COSTIN C. KIRIȚESCU” AL ACADEMIEI ROMÂNE

Aprobat,

Institutul Național de Cercetări Economice

„Costin C. Kiriteșcu”

Ediția I / Revizia 5

CUPRINS

| | |
|---|----|
| Preambul | 3 |
| CAPITOLUL I | |
| Domeniul de aplicare și principii generale | 4 |
| CAPITOLUL II | |
| Norme generale de conduită profesională | 6 |
| CAPITOLUL III | |
| Valorile fundamentale | 16 |
| CAPITOLUL IV | |
| Regulile de comportament și conduita în relațiile interne..... | 17 |
| CAPITOLUL V | |
| Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor | 18 |
| CAPITOLUL VI | |
| Dispoziții finale..... | 21 |

PREAMBUL

Codul de Etică și Deontologie Profesională al Institutului de Prognoză Economică (IPE) este elaborat în conformitate cu legislația națională în vigoare care reglementează organizarea și desfășurarea activităților de cercetare științifică, precum și raporturile de muncă specifice acestui domeniu. Acesta are la bază prevederile Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 din 16 august 2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică (aprobată prin Legea nr. 324/2003 din 8 iulie 2003, cu modificările și completările ulterioare), ale Legii nr. 183/2024 din 10 iunie 2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, precum și ale Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Institutul de Prognoză Economică din cadrul Institutului Național de Cercetări Economice „Costin C. Kirilescu” al Academiei Române înființat prin Decretul nr 10/1990, revenit în Academia Română prin Hotărârea Guvernului nr.505/1990, este organizație științifică de drept public, de interes național, cu vocație de cercetare fundamentală, finanțată din bugetul public, care dezvoltă și cercetări aplicative finanțate din surse publice sau private, interne sau externe.

Pentru asigurarea desfășurării întregii activități, precum și pentru administrarea și gestionarea bunurilor sale, Institutul de Prognoză Economică dispune de un aparat de lucru propriu, încadrat cu personal științific de specialitate și cu personal tehnic, economic și administrativ.

Codul etic al personalului din cadrul aparatului propriu de lucru al Institutului de Prognoza Economica, definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile dintre angajați, dintre acestia și instituție, precum și în raporturile cu mediul extern. În același timp, codul este un ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului din Institutul de Prognoză Economică în realizarea proiectelor și programelor de cercetare.

Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de instituție și partenerii acesteia, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal contractual al Institutului de Prognoză Economică.

Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice, ele sunt armonizate cu prevederile codului etic al cercetătorului, precum și cu cele din Codul etic al personalului din aparatul propriu de lucru al Academiei Române.

Codul etic este aprobat prin Decizia Directorului Institutului de Prognoza Economica. Prevederile acestuia vor fi aduse la cunoștința întregului personal contractual al institutului prin grija Biroului de Resurse Umane.

Fiecare angajat al Institutului de Prognoză Economică trebuie să respecte prezentul Cod etic, încălcarea acestuia atragând răspunderea disciplinară.

CAPITOLUL I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Domeniul de aplicare

Art. 1.

(1) Prezentul cod etic, reglementează normele de conduită profesională ale personalului în vederea îmbunătățirii procesului de cercetare și consolidării unui climat de încredere în cadrul Institutului de Prognoză Economică.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul din cadrul Institutului de Prognoză Economică.

Obiective

Art. 2. - Obiectivele prezentului cod etic urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor prestate de angajații institutului, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției și al angajaților;
- crearea unui climat de încredere și respect reciproc între personalul contractual și instituție, precum și între instituție și mediul său extern.

Principii generale

Art. 3. - Principiile care guvernează conduita și integritatea profesională a personalului contractual din institut sunt următoarele:

- 1) **Profesionalismul** reprezintă o valoare etică fundamentală, iar Institutul de Prognoză Economică promovează programe academice de înalt nivel, menite să dezvolte cunoașterea, să formeze specialiști și să consolideze prestigiul în cercetare. Institutul susține și recompensează excelența în activitatea științifică, didactică, managerială și administrativă, precum și solidaritatea colegială și loialitatea profesională, recunoscând contribuția personalului dedicat și responsabil implicat în activitatea instituției.
- 2) **Legalitatea** – principiu conform căruia personalul contractual are obligația să respecte drepturile și libertățile fundamentale, inclusiv libertatea de exprimare, protecția datelor, dreptul la apărare și accesul la o cale de atac eficientă.
- 3) **Responsabilitatea** - principiu conform căruia angajații aparatului de lucru au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate. De asemenea, în spiritul unui comportament responsabil, persoana care semnalează nereguli are obligația de a furniza date sau informații relevante privind faptele sesizate.
- 4) **Echilibrul** - avertizorul nu poate invoca prevederile Legii nr. 361/2022 pentru a diminua sancțiunile administrative sau disciplinare aplicate pentru fapte mai grave, care nu au legătură cu raportarea.
- 5) **Buna credință** - prevede protejarea persoanei care a avut motive rezonabile să considere că informațiile raportate erau adevărate la momentul raportării și că acestea se încadrau în domeniul de aplicare al Legii nr. 361/2022.
- 6) **Buna conduită** - prevede protejarea și încurajarea semnalării privind aspectele de integritate morală și bună administrare.
- 7) **Prezumția de nevinovăție** - angajatul împotriva căruia a fost formulată sesizarea este considerat nevinovat până la dovedirea neregularității semnalate.
- 8) **Principiul nesancționării abuzive** - prevede că persoanele care reclamă sau sesizează abateri disciplinare nu pot fi sancționate direct sau indirect prin măsuri inechitabile ori disproporționate pentru alte abateri disciplinare, iar în cazul avertizării în interes public nu se aplică norme deontologice sau profesionale care ar putea împiedica acest demers. Totodată, persoanele sau comisiile care analizează sesizările trebuie să asigure părților implicate dreptul de a-și exprima punctul de vedere cu privire la faptele semnalate, iar angajatul vizat are dreptul de a fi audiat, de a-și prezenta apărarea și de a fi asistat, la cerere, de un consultant extern. Aplicarea sancțiunilor disciplinare trebuie să respecte principiul proporționalității, în raport cu gravitatea faptei, circumstanțele săvârșirii, gradul de vinovăție, consecințe, conduita generală și eventualele sancțiuni anterioare, conform prevederilor Codului muncii.

- 9) **Prioritatea interesului public** - personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției.
- 10) **Imparțialitatea și independența** - principiu conform căruia funcționarii aparatului de lucru, sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției. Examinarea și soluționarea raportărilor se va realiza fără subiectivism, indiferent de convingerile sau interesele celor implicați.
- 11) **Integritatea morală** - principiu conform căruia angajaților contractuali din Academia Română le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o deține;
- 12) **Libertatea gândirii și a exprimării** - principiu conform căruia personalul din institut își exprima și fundamentează opiniile, respectând ordinea de drept și bunele moravuri;
- 13) **Cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul angajat al institutului acționează cu bună-credință și pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

CAPITOLUL II

NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 4. În exercitarea atribuțiilor sale, fiecare angajat al Institutului de Prognoză Economică are următoarele obligații:

- a) să cunoască și să respecte în mod corect prevederile legale și reglementările aplicabile, precum și procedurile interne ale institutului;
- b) să se asigure că acțiunile pe care le întreprinde sunt corect înțelese;
- c) să își dezvolte constant cariera științifică;
- d) să fie conștient de importanța imaginii și prestigiului institutului și să contribuie la protejarea și promovarea acestora.

Asigurarea prestării unor servicii de calitate

Art. 5. – (1) Personalul institutului are obligația de a asigura prestarea unor servicii de calitate în beneficiul instituției în care își desfășoară activitatea precum și în beneficiul tuturor părților implicate.

(2) În exercitarea atribuțiilor specifice, personalul 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 părților implicate în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

(3) Personalul IPE are obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu la cele mai înalte standarde, prin:

- a) studierea literaturii de specialitate și a metodelor de cercetare științifică, precum și înțelegerea și aplicarea acestora în analiza diferitelor aspecte ale economiei și societății românești, în vederea formulării unor concluzii și propuneri relevante, aplicabile și verificabile în practică;
- b) dezvoltarea continuă a cunoștințelor și competențelor profesionale, atât prin valorificarea oportunităților oferite de institut, cât și prin studiu individual;
- c) sesizarea promptă a Comisiei de Etică privind orice presiune care ar putea conduce la încălcarea deontologiei profesionale, indiferent de proveniența acesteia.

(4) Cercetătorii cu afiliere multiplă se vor preocupa de evitarea eventualelor conflicte de interese legate de cumulara de funcții în activitatea de cercetare.

Încălcarea prevederilor Codului de Etică

Art. 6 - (1) Angajații institutului au obligația ca prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Angajații trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

(3) Personalul este informat cu privire la prevederile Codului de Etică aflat în vigoare la momentul angajării, precum și ulterior, la data revizuirii acestuia, asumându-și respectarea Codului de conduită prin semnarea unui angajament.

(4) Angajații trebuie să se conformeze prevederilor Codului de Etică. Abaterea de la prevederile Codului de Etică atrage răspunderea administrativă a persoanei vinovate, în condițiile legii.

(5) Prin abatere se înțelege orice încălcare a prevederilor Codului de Etică, sau orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței în desfășurarea activității Institutului.

(6) Comisia de etică din cadrul Institutului de Prognoză Economică supraveghează respectarea normelor etice la nivelul instituției.

Loialitatea față de instituție

Art. 7. - (1) Personalul din institut are obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției institutului, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Pentru personalul din cadrul institutului sunt interzise:

- a) exprimarea publică a unor aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea institutului cu proiectele și strategiile acestuia ori cu proiectele în care este implicat;
- b) emiterea unor aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Institutul de Prognoză Economică are calitatea de parte;
- c) dezvăluirea de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) dezvăluirea de informații de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile institutului ori ale altor angajați, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;
- e) acordarea de asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului, autorităților ori a institutului.
- f) desfășurarea, directă sau indirectă, a activităților politice în timpul programului de lucru ori prin intermediul lucrărilor de cercetare proprii sau ale colegilor. Totodată, este interzisă afișarea, în cadrul instituției, a însemnelor sau obiectelor inscripționate cu sigla ori denumirea partidelor politice sau a candidaților acestora.
- g) atingerea onoarei, reputației și demnității persoanelor din instituție sau ale celor cu care intră în contact în exercitarea funcției, prin utilizarea unor expresii jignitoare, divulgarea unor informații din viața privată, formularea de sesizări sau plângeri cu caracter calomnios.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

(4) Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul persoanelor responsabile din cadrul Institutului de Prognoza Economica;

Etica în domeniul cercetării

Art. 8. Constituie încălcări ale eticii în domeniul cercetării:

- a) plagiatul;
- b) omisiunea recunoașterii, fie prin menționare ca autor al unei opere, fie prin indicarea sursei, a contribuției unor terți la elaborarea unei opere;
- c) obligarea autorilor unei opere de a menționa ca autori și persoane care nu au participat la elaborarea acesteia;
- d) menționarea ca autori ai unei lucrări a unor persoane care nu au contribuit semnificativ la elaborarea acesteia;
- e) orientarea activității de cercetare a studenților, masteranzilor, doctoranzilor în scopul obținerii unui avantaj personal de către îndrumător;

- f) confecționarea de rezultate, înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
- g) nerespectarea condițiilor de confidențialitate;
- h) utilizarea neasumată a instrumentelor de inteligență artificială (IA) în elaborarea lucrărilor de cercetare, inclusiv generarea de conținut fără menționarea corespunzătoare a utilizării acestora;
- i) încălcarea regulilor prevăzute la articolele anterioare.

Art. 9. (1) Respectarea proprietății intelectuale și a drepturilor de autor constituie o obligație profesională, iar încălcarea acestora reprezintă o abatere etică gravă, supusă sancționării.

(2) Reprezintă încălcări ale proprietății intelectuale și ale drepturilor de autor reproducerea integrală sau parțială a unor pasaje, indiferent de dimensiunea acestora, ori a unor contribuții intelectuale, fără atribuirea corespunzătoare prin indicarea elementelor relevante, precum autorul, opera sau alte date de identificare. Plagiatul, realizat prin omiterea unei atribuirii adecvate, constituie o abatere gravă de la deontologia cercetării științifice

(3) Din perspectivă etică, proprietatea intelectuală și drepturile de autor sunt încălcate, iar persoana care comite astfel de fapte este culpabilă moral atunci când:

- a) copiază texte sau pasaje, indiferent de numărul ori dimensiunea acestora, din opere aparținând altor autori, fără a face trimitere directă la sursă;
- b) preia idei, argumente, date sau rezultate fără a indica autorul de la care provin;
- c) își însușește creațiile intelectuale ale altor autori și le prezintă ca fiind proprii, fără menționarea explicită a surselor și fără a preciza că nu îi aparține paternitatea acelor contribuții.

(4) Comisia de etică poate consulta specialiști din țară sau din străinătate, din domeniul de specialitate ori din domenii conexe în care se încadrează lucrarea analizată.

Etica în activitatea administrativă

Art. 10. În activitatea administrativă, etica presupune:

- (1) Asigurarea desfășurării corecte a tuturor procedurilor de selecție, alegere sau numire a personalului care preia responsabilități administrative. Este interzisă solicitarea, oferirea, acceptarea sau primirea de bani, bunuri ori alte avantaje sau favoruri în scopul facilitării ocupării unei funcții administrative;
- (2) Exercițarea cu bună-credință și în interesul IPE a tuturor responsabilităților administrative. Folosirea unei funcții administrative pentru obținerea de avantaje personale, de orice natură, reprezintă o încălcare a principiului integrității;

- (3) La preluarea unei responsabilități administrative de către un nou titular, fostul titular are obligația de a pune la dispoziție toate instrumentele, informațiile și elementele actualizate necesare asigurării continuității activității;
- (4) Furnizarea de informații corecte și complete către conducerea IPE și către toate structurile îndreptățite să le solicite;
- (5) În situația în care, din orice motiv, o persoană nu își mai poate îndeplini în mod corespunzător atribuțiile administrative, aceasta are obligația de a informa de îndată superiorii ierarhici.

Libertatea opiniilor

Art. 11. - (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul din cadrul Institutului de Prognoza Economica are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

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

(3) În exprimarea opiniilor, angajații institutului trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Conflictul de interese:

Art. 12. (1) Angajații trebuie să evite apariția conflictelor între propriile lor interese și interesele instituției. În orice situație, angajații institutului care au relații profesionale și/sau de afaceri cu alte persoane fizice sau juridice, trebuie să acționeze în interesul institutului, cu respectarea prevederilor legale și a probității științifice. Angajații vor evita orice implicare directă sau indirectă (prin membrii familiei) în asocieri și investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul institutului.

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

(3) Există un conflict de interese atunci când interesele personale ale unui salariat intră în conflict cu obligațiile decurgând din statutul său ori sunt de natură să afecteze independența și imparțialitatea necesară îndeplinirii acestor obligații.

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

(5) Pentru evitarea situațiilor expuse la alin (4), se impune formularea unei declarații de abținere de către salariatul care se află în una din situațiile în cauză, după caz.

Activitatea publică

Art. 13. - (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către personalul desemnat în acest sens de conducătorul instituției, în condițiile legii.

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

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

Activitatea politică

Art. 14. – (1) Personalul din Institutul de Prognoză Economică are obligația de a se asigura ca prin prezența lor într-un anumit context politic, prin opiniile pe care le exprimă și prin activitatea pe care o desfășoară nu se află într-o situație de conflict de interese.

(2) Angajaților Institutului de Prognoză Economică le este interzis ca pe durata exercitării funcției în cadrul institutului să participe la activități cu scopuri electorale, la activități de colectare de fonduri pentru partidele politice sau pentru organizații asimilate partidelor politice și să facă recomandări persoanelor fizice sau juridice privind oferirea de donații/sponsorizări de orice natură în favoarea acestora.

Folosirea imaginii proprii

Art. 15. Angajaților Institutului de Prognoză Economică le este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției, în scopuri comerciale sau electorale.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

Art. 16. - (1) În relațiile cu colegii din cadrul Institutului de Prognoza Economica, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine și amabilitate.

(2) Angajații din cadrul institutului au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din institut ori a celor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Angajații Institutului de Prognoză Economică trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului prestat, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1)-(3) și de către partenerii sau persoanele cu care se derulează rapoartele respective.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Art. 17. (1) Personalul contractual care reprezintă institutul în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și institutului.

(2) În relațiile oficiale cu reprezentanții altor state, angajaților li se recomandă să se abțină în exprimarea unor opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Art. 18. Angajații Institutului de Prognoză Economică nu pot solicita ori accepta cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Participarea la procesul de luare a deciziilor

Art. 19. (1) În procesul de luare a deciziilor, angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajaților contractuali le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituția în care își desfășoară activitatea, către alți funcționari din alte instituții, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Păstrarea secretului de serviciu și a confidențialității

Art. 20. (1) Personalul IPE are obligația de a respecta secretul de stat, secretul de serviciu și confidențialitatea tuturor faptelor, informațiilor sau documentelor de care ia cunoștință în exercitarea atribuțiilor, în condițiile legii și cu respectarea prevederilor privind liberul acces la informațiile de interes public.

(2) Informațiile care, potrivit dispozițiilor legale, pot fi făcute publice sunt publicate pe site-ul IPE sau pot fi furnizate, la cerere, la sediul instituției, prin mijloace electronice ori prin poștă.

(3) Personalul IPE și membrii Consiliului Științific semnează un angajament de confidențialitate, pe care au obligația să îl respecte inclusiv în relațiile cu terți, în cadrul discuțiilor cu familia, colegii, prietenii sau în spații publice și private.

(4) Obligația de confidențialitate revine personalului contractual, membrilor Consiliului Științific și membrilor comisiilor interne ale IPE și după încetarea raporturilor contractuale cu instituția.

(5) În cazul în care o informație devine publică, cu respectarea prevederilor legale, obligația de confidențialitate încetează.

(6) Personalului IPE care desfășoară activități în interes personal, în condițiile legii, îi este interzis să utilizeze timpul de lucru sau resursele instituției pentru realizarea acestora.

Obiectivitate în evaluare

Art. 21. - (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații Institutului de Prognoză Economică, au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în instituția în care își desfășoară activitatea, pentru funcționarii 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 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.

(3) Se interzice personalului de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

(4) Salariaților le este garantat dreptul la o evaluare corectă a activității desfășurate, acordându-se o atenție deosebită originalității și fiabilității soluțiilor propuse. Criteriile cantitative de evaluare a rezultatelor cercetării trebuie corelate cu cele privind calitatea, originalitatea și contribuția la cunoaștere, iar aprecierea lucrărilor se va realiza fără a fi influențată de vârsta, experiența profesională sau convingerile religioase ori ideologice ale autorilor.

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

Art. 22. – (1) Folosirea în alte scopuri decât cele prevăzute de lege a prerogativelor funcției deținute este interzisă pentru angajații Institutului de Prognoză Economică.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, angajaților din institut le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților le este interzisă utilizarea poziției oficiale pe care o dețin sau a relațiilor pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

(4) Personalul de conducere din cadrul IPE are obligația de a analiza și aplica în mod obiectiv criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru angajații din subordine, atunci când propune sau aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri, eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare. Utilizarea prerogativelor funcției în alte scopuri decât cele prevăzute de lege este interzisă.

Utilizarea resurselor publice

Art. 23. (1) Angajații din Institutului de Prognoză Economică sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat a statului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

(3) Potrivit atribuțiilor care le revin angajații din Institutului de Prognoză Economică trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Art. 24. - (1) Orice angajat al institutului poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștință despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu;
- b) când a participat la organizarea vânzării bunului respectiv în exercitarea atribuțiilor de serviciu;

c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

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

(3) Angajaților din institut le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Drepturi acordate salariaților

Art. 25. Salariaților Institutului de Prognoză Economică le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale. În cazul concedierii din motive economice, care nu țin de persoana salariatului nu se consideră discriminatorii următoarele criterii:

- a) disponibilizarea salariatului care cumulează pensia cu salariul;
- b) disponibilizarea salariatului care nu are funcția de bază în instituție;
- c) în cazul ambilor membri ai unei familii încadrați în aceeași instituție, disponibilizarea celui care are venitul cel mai mic;
- d) nedisponibilizarea salariatului care are mai puțin sau 5 ani până la pensionare;

Protejarea datelor

Art. 26. (1) În desfășurarea activității, personalul IPE are obligația de a respecta prevederile Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția datelor cu caracter personal, precum și dispozițiile Legii nr. 190/2018 referitoare la punerea în aplicare a acestuia.

(2) Personalul contractual din cadrul IPE poate prelucra date cu caracter personal exclusiv în scopuri legitime și le poate transmite doar persoanelor autorizate, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Personalul contractual are obligația de a proteja informațiile confidențiale primite de la persoane fizice sau juridice, în măsura în care divulgarea acestora ar putea aduce atingere intereselor legitime ale acestora, inclusiv în ceea ce privește secretul comercial și drepturile de proprietate intelectuală.

Furnizarea de informații

Art. 27. (1) Ori de câte ori sunt solicitate informații de interes public, personalul contractual din cadrul IPE care are atribuții în acest sens are obligația de a le furniza.

(2) Informațiile prevăzute la alin. (1) trebuie comunicate într-un mod clar și formulate într-un limbaj accesibil.

(3) Răspunsurile la petiții, precum și informațiile de interes public, sunt furnizate cu respectarea legislației în vigoare la momentul solicitării.

(4) În situația în care solicitarea depășește competențele salariatului, aceasta va fi direcționată către persoana sau structura organizatorică competentă.

(5) Dacă solicitarea intră în competența altei instituții sau autorități publice, personalul IPE are obligația de a îndruma solicitantul către instituția sau autoritatea respectivă.

CAPITOLUL III

VALORILE FUNDAMENTALE

Angajamentul

Art. 28. Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii aparatului de lucru propriu al Institutului de Prognoză Economică de a progresa zi de zi în îndeplinirea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura elaborarea unor lucrări de cercetare de înaltă calitate.

Lucrul în echipă

Art. 29. Toți salariații institutului fac parte dintr-o echipă care trebuie să fie sprijinită în integralitatea sa și toți membrii săi să primească sprijin din partea conducerii. Acest spirit de echipă trebuie simțit și exprimat și în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

Transparența internă și externă

Art. 30. Pe plan intern transparența înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii institutului, echipei, partenerilor institutului.

Art. 31. Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea pe bază de încredere și etică a relațiilor cu partenerii Institutului de Prognoză Economică .

Demnitatea umană

Art. 32. Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

Art. 33. Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

CAPITOLUL IV

REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN RELAȚIILE INTERNE

Art.34. Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg.

- (1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținerea reciprocă, motivate de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea prin transferul de informații între colegi este esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.
- (2) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.
- (3) Intre colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct netendențios.
- (4) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate și pe performanță;
- (5) Angajații datorează înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale;
- (6) În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării comune a progresului profesional;
- (7) Obligatia de asistență între angajații Institutului de Prognoză Economică se materializează în suplینirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor ce implică participarea mai multor persoane.

Art. 35. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul institutului;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în paragraful anterior de către personalul de conducere din Institutul de Prognoză Economică;
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
- d) formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg;
- f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea didactică sau de cercetare a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg (date personale, experiențe trăite etc.);

CAPITOLUL V

SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 36. Încalcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a angajaților Institutului de Prognoză Economică, în condițiile legii.

Art. 37. Personalul IPE semnează angajamentul de respectare a Codului de etică, potrivit formularului anexat prezentului cod, acesta fiind inclus în dosarul personal al fiecărui angajat.

Art. 38. - (1) Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod, este Comisia de etică a institutului;

(2) Comisia de etică are următoarele atribuții:

- modifică și completează Codul etic al Institutului de Prognoză Economică;
- cercetează încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii;
- prezintă conducerii institutului rapoarte anuale .

(3) Comisia poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un membru al institutului. Comisia se poate sesiza și din oficiu.

(4) Sesizarea va indica în mod explicit numele persoanei care se face vinovată de încălcare, numele celui care face sesizarea și faptele imputate acestuia.

(5) Sesizările se înregistrează la registratura institutului și vor fi centralizate într-o bază de date, necesară pentru: a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională; b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională; c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

(6) Comisia poate decide să nu ia în considerare sesizările anonime.

(7) Comisia analizează actele și faptele sesizate, asigurând respectarea confidențialității identității persoanei care a formulat sesizarea.

Art. 39. Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul institutului care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta Comisiei de etică spre analiză.

Art. 40. - (1) După sesizare, comisia citează pentru audiere persoana sau reprezentantul entității care a formulat sesizarea și persoana învinuită.

(2) Comisia poate decide să citeze pentru audiere, la cererea părților sau din oficiu, orice persoană ce deține informații necesare soluționării cauzei. La cerere, identitatea persoanelor va fi păstrată confidențială.

(3) Audierile au loc în ședință secretă iar membrii comisiei sunt ținuți să păstreze secretul audierilor și deliberărilor până la redactarea raportului final.

Art. 41. (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.

(2) Atunci când cele sesizate se confirmă în tot sau în parte, raportul se înaintează Directorului Institutului de Prognoză Economică cu propuneri privind măsurile ce se impun a fi luate.

(3) Atunci când cele semnalate nu se confirmă, raportul se păstrează la Comisie. O copie a acestui raport se poate înmâna celui învinuit la cererea acestuia.

(4) În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi înștiințată de rezultatul cercetărilor, prin comunicarea unei copii a raportului.

(5) Angajații din institut nu poate fi sancționați sau prejudiciați în vreun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de disciplină competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

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

(7) Angajații contractuali răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 42. – (1) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) întârzierea repetată în realizarea sarcinilor de serviciu;
- b) neglijența manifestată în mod repetat în îndeplinirea atribuțiilor;
- c) absențele nemotivate;
- d) nerespectarea repetată a programului de lucru;
- e) intervențiile sau insistențele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
- f) încălcarea secretului profesional ori a confidențialității lucrărilor;
- g) comportamente care aduc atingere imaginii și prestigiului institutului;
- h) desfășurarea de activități cu caracter politic în timpul programului de lucru;
- i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
- j) încălcarea dispozițiilor legale privind îndatoririle, incompatibilitățile, conflictele de interese și interdicțiile aplicabile;
- k) nerespectarea prevederilor prezentului Cod de conduită;
- l) alte fapte calificate drept abateri disciplinare prin actele normative aplicabile, inclusiv legislația muncii și reglementările specifice.

(2) Potrivit Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, sancțiunile disciplinare se stabilesc în funcție de gravitatea abaterii, avându-se în vedere:

- a) împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- b) gradul de vinovăție al salariatului;
- c) consecințele abaterii;
- d) comportamentul general în serviciu al salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior.

(3) Sancțiunile disciplinare aplicabile personalului sunt cele prevăzute de art. 248 din Codul muncii, respectiv:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției respective, pentru o perioadă de maximum 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază cu 5–10% pe o durată de 1–3 luni;
- d) reducerea salariului de bază și/sau a indemnizației de conducere cu 5–10% pe o perioadă de 1–3 luni;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin legi speciale, este prevăzut un alt regim sancționator, se aplică dispozițiile respective. Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în

termen de 12 luni de la aplicare, dacă în acest interval nu este aplicată o nouă sancțiune, radierea fiind constatată prin decizie scrisă a angajatorului.

(5) Amenzile disciplinare sunt interzise, iar pentru aceeași abatere disciplinară poate fi aplicată o singură sancțiune.

CAPITOLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

Art. 43. Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic, dată fiind complexitatea activităților desfășurate la nivelul Institutului de Prognoză Economică.

Art. 44. Orice modificare adusă prezentului Cod etic, va fi adusă la cunostința tuturor angajaților din institut prin grija Comisiei de etică.

Art. 45. Prezentul cod de etică intră în vigoare la data de 23/04/2026

Director,
Acad. Lucian Liviu Albu

