

**Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

**CODUL ETIC ȘI DE INTEGRITATE  
AL PERSONALULUI DIN CADRUL STAȚIUNII DE CERCETARE DEZVOLTARE  
AGRICOLĂ SUCEAVA**

## **Capitolul I - Domeniul de aplicare si principii generale**

### **Art. 1. - Domeniul de aplicare**

(1) Codul de conduita a personalului din institutiile publice, denumit in continuare cod de conduita, reglementeaza normele de conduita profesionala a personalului contractual.

(2) Normele de conduita profesionala prevazute de prezentul cod de conduita sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autoritatilor si institutiilor publice, incadrat in baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificarile ulterioare, cu exceptia persoanelor alese sau numite politic.

### **Art. 2. - Obiective**

Obiectivele prezentului cod de conduita urmaresc sa asigure cresterea calitatii serviciului public, o buna administrare in realizarea interesului public, precum si eliminarea birocratiei si a faptelor de coruptie din administratia publica, prin:

- a) reglementarea normelor de conduita profesionala necesare realizarii unor raporturi sociale si profesionale corespunzatoare crearii si mentinerii la nivel inalt a prestigiului institutiei publice si al personalului contractual;
- b) informarea publicului cu privire la conduita profesionala la care este indreptatit sa se astepte din partea personalului contractual in exercitarea functiei;
- c) crearea unui climat de incredere si respect reciproc intre cetateni si personalul contractual din institutia publica

### **Art. 3. - Principii generale**

Principiile care guverneaza conduita profesionala a personalului contractual sunt urmatoarele:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de a considera interesul public mai presus decat interesul personal, in exercitarea atributiilor functiei;
- b) asigurarea egalitatii de tratament al cetatenilor in fata institutiilor publice principiu conform caruia personalul contractual are indatorirea de a aplica acelasi regim juridic in situatii identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform caruia personalul contractual are obligatia de a indeplini atributiile de serviciu cu responsabilitate, competenta, eficienta, corectitudine si constiinciozitate;
- d) imparțialitatea si nediscriminarea - principiu conform caruia angajatii contractuali sunt obligati sa aiba o atitudine obiectiva, neutra fata de orice interes politic, economic, religios sau de alta natura, in exercitarea atributiilor functiei;
- e) integritatea morala - principiu conform caruia personalului contractual ii este interzis sa solicite sau sa accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

- f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

### **Art. 4. - Termeni**

Expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

- a) personal contractual ori angajat contractual - persoana numită într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;
- b) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;
- c) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- d) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- e) conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul ei;
- g) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

## **Capitolul II - Norme generale de conduită profesională a personalului contractual**

### **Art. 5. - Asigurarea unui serviciu public de calitate**

- (1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- (2) În exercitarea funcției personalul contractual 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 instituțiilor

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

publice.

### **Art. 6. - Respectarea Constitutiei si a legilor**

(1) Angajatii contractuali au obligatia ca, prin actele si faptele lor, sa respecte Constitutia, legile tarii si sa actioneze pentru punerea in aplicare a dispozitiilor legale, in conformitate cu atributiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul contractual trebuie sa se conformeze dispozitiilor legale privind restrangerea exercitiului unor drepturi, datorata naturii functiilor detinute.

### **Art. 7. - Loialitatea fata de institutiile publice**

(1) Personalul contractual are obligatia de a apara cu loialitate prestigiul institutiei publice in care isi desfasoara activitatea, precum si de a se abtine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajatilor contractuali le este interzis:

a) sa exprime in public aprecieri neconforme cu realitatea in legatura cu activitatea institutiei publice in care isi desfasoara activitatea, cu politicile si strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) sa faca aprecieri in legatura cu litigiile aflate in curs de solutionare si in care institutia publica in care isi desfasoara activitatea are calitatea de parte, daca nu sunt abilitati in acest sens;

c) sa dezvaluie informatii care nu au caracter public, in alte conditii decat cele prevazute de lege;

d) sa dezvaluie informatiile la care au acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile institutiei ori ale unor angajati, precum si ale persoanelor fizice sau juridice;

e) sa acorde asistenta si consultanta persoanelor fizice sau juridice, in vederea promovarii de actiuni juridice ori de alta natura impotriva statului sau institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplica si dupa incetarea raportului de munca, pentru o perioada de 2 ani, daca dispozitiile din legi speciale nu prevad alte termene.

(4) Prevederile prezentului cod de conduita nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligatia legala a personalului contractual de a furniza informatii de interes public celor interesati, in conditiile legii.

### **Art. 8. - Libertatea opiniilor**

(1) In indeplinirea atributiilor de serviciu angajatii contractuali au obligatia de a respecta demnitatea functiei detinute, coreland libertatea dialogului cu promovarea intereselor institutiei publice in care isi desfasoara activitatea.

(2) In activitatea lor angajatii contractuali au obligatia de a respecta libertatea opiniilor si de a nu se lasa influentati de considerente personale.

(3) In exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie sa aiba o atitudine concilianta si sa evite generarea conflictelor datorate schimbului de pareri.

### **Art. 9. - Activitatea publica**

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituției publice, în condițiile legii.

(2) Angajații contractuali desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției publice în care își desfășoară activitatea sau mandatul dat de demnitarul în cabinetul căruia sunt încadrați.

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

### **Art. 10. - Activitatea politică**

În exercitarea funcției deținute, personalului contractual îi este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze în cadrul instituțiilor publice însemne ori obiecte înscrise cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

### **Art. 11. - Folosirea imaginii proprii**

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

### **Art. 12. - Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției**

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvaluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a instituției publice, 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, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

### **Art. 13. - Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

(1) Personalul contractual care reprezintă institutia publică în cadrul unor organizații internaționale, institutii de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și institutiei publice pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

### **Art. 14. - Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

Angajații contractuali 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 funcțiilor publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

### **Art. 15. - Participarea la procesul de luare a deciziilor**

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

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către institutia publică, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

### **Art. 16. - Obiectivitate în evaluare**

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

(2) Personalul contractual 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 formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

### **Art. 17. - Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

(1) Personalul contractual 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 contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul institutiei sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați să se înscrie în organizații sau

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

asociatii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitandu-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

### **Art. 18. - Utilizarea resurselor publice**

(1) Personalul contractual este obligat sa asigure ocrotirea proprietatii publice si private a statului si a unitatilor administrativ-teritoriale, sa evite producerea oricarui prejudiciu, actionand in orice situatie ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligatia sa foloseasca timpul de lucru, precum si bunurile apartinand institutiei publice numai pentru desfasurarea activitatilor aferente functiei detinute.

(3) Personalul contractual trebuie sa propuna si sa asigure, potrivit atributiilor care ii revin, folosirea utila si eficienta a banilor publici, in conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual care desfasoara activitati publicistice in interes personal sau activitati didactice ii este interzis sa foloseasca timpul de lucru ori logistica institutiei publice pentru realizarea acestora.

### **Art. 19. - Limitarea participarii la achizitii, concesiuni sau inchirieri**

(1) Orice angajat contractual poate achizitiona un bun aflat in proprietatea privata a statului sau a unitatilor administrativ-teritoriale, supus vanzarii in conditiile legii, cu exceptia urmatoarelor cazuri:

a) cand a luat cunostinta, in cursul sau ca urmare a indeplinirii atributiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmeaza sa fie vandute;

b) cand a participat, in exercitarea atributiilor de serviciu, la organizarea vanzarii bunului respectiv;

c) cand poate influenta operatiunile de vanzare sau cand a obtinut informatii la care persoanele interesate de cumpararea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozitiile alin. (1) se aplica in mod corespunzator si in cazul concesiunii sau inchirierii unui bun aflat in proprietatea publica ori privata a statului sau a unitatilor administrativ-teritoriale.

(3) Angajatilor contractuali le este interzisa furnizarea informatiilor referitoare la bunurile proprietate publica sau privata a statului ori a unitatilor administrativ-teritoriale, supuse operatiunilor de vanzare, concesiune sau inchiriere, in alte conditii decat cele prevazute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplica in mod corespunzator si in cazul realizarii tranzactiilor prin interpus sau in situatia conflictului de interese.

## **Capitolul III - Dispozitii finale**

### **Art. 20. - Raspunderea**

(1) Incalcarea dispozitiilor prezentului cod de conduita atrage raspunderea disciplinara a personalului contractual, in conditiile legii.

(2) Organele cu atributii disciplinare au competenta de a cerceta incalcarea prevederilor

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

prezentului cod de conduita si de a propune aplicarea sanctiunilor disciplinare in conditiile Legii nr. 53/2003, cu modificarile ulterioare.

(3) In cazurile in care faptele savarsite intrunesc elementele constitutive ale unor infractiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penala competente, in conditiile legii.

(4) Personalul contractual raspunde patrimonial, potrivit legii, in cazurile in care, prin faptele savarsite cu incalcarea normelor de conduita profesionala, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

## **CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ A PERSONALULUI DE CERCETARE - DEZVOLTARE DIN CADRUL STAȚIUNII DE CERCETARE DEZVOLTARE AGRICOLĂ SUCEAVA**

### **CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE**

**Art. 1.** Codul de etică și deontologie profesională al personalului de cercetare-dezvoltare din Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava reprezintă un ansamblu de principii și reguli de conduită morală și profesională obligatorii, care trebuie să guverneze activitatea personalului ce își desfășoară activitatea în domeniul cercetării științifice, dezvoltării tehnologice și inovării, pe baza Legii nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare.

**Art. 2.** Codul de Etică are drept scop definirea cadrului etic și deontologic astfel încât personalul de cercetare – dezvoltare, să îndeplinească cu profesionalism, obiectivitate, onestitate și loialitate atribuțiile care îi revin în conformitate cu exigențele Ariei Europene a Cercetării și cu principiile etice acceptate de comunitatea științifică internațională.



## Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava

**Art. 3.** În exercitarea profesiei sale, personalul de cercetare – dezvoltare de la Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava are obligația de a respecta principiile fundamentale și standardele profesionale de bună conduită, prezentate în acest Cod de Etică cât și cele cuprinse atât în legislația națională în reglementările Uniunii Europene.

### CAPITOLUL 2. TERMENI DE BAZĂ

**Art.4** In sensul prezentului Cod, termenii de bază sunt definiți astfel:

- (a) **ancheta** - etapa a doua a cercetărilor asupra fraudei, care urmează investigației și care se bazează pe dovezi;
- (b) **arbitrarea** - procesul de analiză și de decizie asupra unei sesizări privind abateri de la etica și deontologia profesională;
- (c) **arbitru** - persoană cu calificare corespunzătoare, care analizează și informează asupra gradului de culpabilitate al persoanei acuzate de abatere de la buna conduită în cercetare-dezvoltare;
- (d) **buna conduită** - set de reguli etice și profesionale ce trebuie aplicate în scopul realizării unor acțiuni specifice cercetării-dezvoltării;
- (e) **confecționarea de date** - înregistrarea și prezentarea unor date din imaginație care nu sunt obținute prin metodele de lucru folosite în cercetarea științifică;
- (f) **confidențialitate** - păstrarea secretului asupra cercetării științifice aflată în desfășurare sau recent finalizate, asupra evaluării proiectelor, precum și asupra persoanei acuzată de fraudă și asupra persoanei care face o sesizare;
- (g) **conflict de interese** - situația de incompatibilitate în care se află o persoană juridică sau fizică care are un interes personal ce influențează imparțialitatea și obiectivitatea activităților sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea, raportarea activităților de cercetare-dezvoltare și obținerea de granturi sau contracte de cercetare; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, rude ori afini până la gradul al patrulea inclusiv, sau pentru unitatea ori instituția de cercetare-dezvoltare din care face parte;
- (h) **comunitate științifică** - grup de cercetători științifici ai unităților sau instituțiilor de cercetare-dezvoltare. În sens larg, totalitatea cercetătorilor științifici dintr-o țară, dintr-o zonă a lumii sau din întreaga lume;
- (i) **eroare** - greșală neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței practici profesionale, sau entuziasmului științific exagerat;
- (j) **evaluare** - aprecierea propunerilor de proiecte, a proiectelor și a rezultatelor cercetării științifice, cât și a resursei umane și a entităților de cercetare, prin folosirea unor criterii calitative și cantitative;
- (k) **frauda** - acțiunea deliberată de confecționare a datelor și rezultatelor, falsificarea, plagierea, înstrăinarea ilicită a rezultatelor cercetării științifice, sau alte procedee care se abat de la bunele practici acceptate de comunitatea științifică și care au ca scop obținerea unor avantaje cum ar fi, prestigiul științific, finanțări, conducerea de proiecte sau acceptarea rapoartelor de cercetare;

## Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava

- (l) **integritate** - trăsătură a personalului de cercetare-dezvoltare care implică respectarea demnității umane și a valorilor morale, intrinseci ale științei și cercetării;
- (m) **investigația** - etapa inițială a cercetărilor asupra fraudei în cercetare-dezvoltare, care are rolul de a verifica dacă sesizarea are o bază reală;
- (n) **notificare** - comunicarea scrisă făcută unei persoane, acuzată de fraudă în cercetare-dezvoltare;
- (o) **paternitate** - calitatea de autor al unui produs științific;
- (p) **plagiat** - însușirea ideilor, metodelor, procedurilor, tehnologiilor, rezultatelor sau textelor unei persoane, indiferent de calea prin care acestea au fost obținute, prezentându-le drept creație personală;
- (q) **produs științific** - publicație, brevet de invenție, produs industrial, agricol, tehnologie, program de calculator, și altele asemenea, obținut în urma activității de cercetare-dezvoltare și care poate face obiectul proprietății intelectuale;
- (r) **responsabilitate** - atitudine prin care personalul de cercetare - dezvoltare își asumă obligativitatea de a păstra integritatea în cercetare-dezvoltare, cât și consecințele nerespectării acestei obligații;
- (s) **standard profesional** - normă sau ansamblu de norme care reglementează buna conduită a personalului de cercetare-dezvoltare;

### CAPITOLUL 3. PRINCIPII FUNDAMENTALE

**Art.5** Activitatea personalului de cercetare-dezvoltare trebuie să fie guvernată de următoarele principii fundamentale:

- a) **Principiul demnității:** personalul de cercetare-dezvoltare are obligația să desfășoare activitățile de cercetare-dezvoltare manifestând respect față de ființele vii și în particular față de om ca ființă rațională, netratându-le niciodată doar ca mijloc, ci întotdeauna ca valoare supremă.
- b) **Principiul autonomiei:** personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să aibă libertatea de a face propriile alegeri, de a-și dezvolta aptitudinile, de a cerceta, cu respectarea normelor legale în vigoare și să respecte acest principiu și pentru persoanele cu care colaborează.
- c) **Principiul integrității:** personalul de cercetare-dezvoltare își va exercita activitatea cu onestitate, corectitudine și spirit colegial, în deplină concordanță cu celelalte principii etice, fără nici o ingerință din afară.
- d) **Principiul binefacerii:** personalul de cercetare-dezvoltare are obligația să promoveze acele activități de cercetare-dezvoltare care produc beneficii sociale sau economice punând în balanță beneficiile, daunele și riscurile în vederea obținerii unui rezultat optim, fără a ignora interesul individual.
- e) **Principiul precauției:** personalul de cercetare-dezvoltare are obligația de a clarifica gradul de precizie, respectiv de risc ce caracterizează rezultatele cercetării-dezvoltării. În desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare vor fi luate în considerare toate consecințele care pot fi prezise (prevăzute, anticipate) pe baza datelor științifice, alături de acelea a căror probabilitate nu poate fi negată chiar dacă nu este dovedită științific.

## Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava

**Art.6** La principiile fundamentale care stau la baza activității personalului de cercetare-dezvoltare se adaugă normele de bună conduită obligatorii stabilite prin alte acte normative valabile la nivel național sau internațional privind:

- a) drepturile omului;
- b) egalitatea de șanse și atitudinea nediscriminatorie, precum și discriminarea pozitivă a grupurilor defavorizate;
- c) libertatea de expresie și informare;
- d) libertatea de cercetare;
- e) respectul față de proprietate în general și de proprietatea intelectuală în special;
- f) protecția consumatorilor;
- g) protecția datelor personale inclusiv cele genetice;
- h) protecția mediului ambiant;
- i) protecția animalelor.

## Capitolul 4 STANDARDE PROFESIONALE

**Art.7(1)** Respectarea standardelor profesionale constituie o obligație și o garanție a bunei conduite a personalului de cercetare-dezvoltare.

(2) Standardele profesionale exclud:

- a) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite;
- b) confecționarea 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, precum și în raportarea rezultatelor cercetării;
- 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, sesizărilor, 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;
- t) însușirea nemeritată a calității de autor.

## Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava

**Art.8(1)** Progresul cunoașterii este bazat pe libertatea modului de desfășurare a activității de cercetare - dezvoltare. Această libertate nu trebuie să afecteze:

- a) respectarea demnității și a drepturilor omului;
- b) protecția animalelor;
- c) protejarea mediului ambiant.

(2) Modul de desfășurare a activității de cercetare-dezvoltare are la bază respectul față de integritatea individuală, față de diversitatea culturală și față de diversitatea de opinii ce apare în știință.

**Art.9** Personalul de cercetare-dezvoltare nu trebuie să-și realoce părți ale proiectului de cercetare-dezvoltare din alte țări numai pe considerentul că în acele țări standardele etice sunt mai reduse în comparație cu țara gazdă.

**Art.10** Libertatea modului de desfășurare a activității de cercetare-dezvoltare se asigură prin:

- a) accesul liber la sursele de informare;
- b) schimbul liber de idei;
- c) neamestecul factorului politic în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- d) necenzurarea produselor cercetării-dezvoltării.

**Art.11(1)** Cinstea cercetătorului față de propria persoană și față de ceilalți cercetători, constituie un element de bază pentru buna conduită în cercetarea științifică. Necinstea conduce la o imagine nepotrivită a științei 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) Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să se comporte astfel încât să construiască, să păstreze și să consolideze încrederea publicului în onestitatea, corectitudinea și imparțialitatea sa în desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare sau în alte activități în care este implicată cercetarea-dezvoltare. În acest sens, aceștia nu trebuie să accepte cadouri, servicii, avantaje de natură materială sau personală, alte foloase necuvenite. De asemenea, trebuie să respingă orice tentativă de influențare în scopul abaterii de la buna conduită.

(4) Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să evite orice activitate care i-ar putea afecta credibilitatea, obiectivitatea și imparțialitatea.

**Art.12** Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să respingă și să nu accepte posibile conflicte de interes. Pentru evitarea unor astfel de situații, personalul de cercetare-dezvoltare are următoarele obligații:

- a) să furnizeze informații legate de interesele financiare relevante pentru activitățile de cercetare-dezvoltare;
- b) să furnizeze la cerere, informații privind implicarea în organizații bazate pe valori religioase sau politice care ar putea să influențeze activitatea de cercetare-dezvoltare;
- c) să declare imediat conflictul de interese în care s-ar putea afla la un moment dat și să-și clarifice poziția față de această situație.

**Art.13(1)** Cooperarea și colegialitatea în grupurile de cercetare-dezvoltare reprezintă o protecție față de erorile științifice și față de fraudă, asigurând transparența rezultatelor și conducând la creșterea valorii produselor științifice.

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

(2) Cooperarea trebuie să permită schimbul de idei, criticile reciproce constructive și verificarea reciprocă a rezultatelor.

**Art.14** Presiunea exercitată negativ asupra cercetătorilor pentru creșterea numărului de produse științifice este de neacceptat. Presiunea de acest fel se poate reflecta în scăderea calității cercetării științifice și a produselor (rezultatelor) acesteia.

**Art.15(1)** Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să clarifice gradul de incertitudine sau de risc, în raport cu rezultatul cercetării, respectiv să evalueze eventualele consecințe asupra sănătății, societății sau mediului și să furnizeze informații relevante pentru luarea în discuție a principiului precauției.

(2) Personalul de cercetare-dezvoltare este responsabil pentru asigurarea unui cadru corect de deliberare în ceea ce privește aplicarea principiului precauției.

**Art.16(1)** Datele care au condus la ieșirea pe piață a produsului științific trebuie păstrate, în condiții de siguranță, pe toată durata stabilită de unitatea sau instituția de cercetare-dezvoltare.

(2) Datele trebuie să permită reproductibilitatea produsului științific și în alte grupuri de cercetare, cu excepția datelor secrete sau protejate prin instrumente ale proprietății intelectuale precum și prin reglementări specifice informațiilor clasificate.

**Art.17(1)** 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) Îndoiala asupra propriilor rezultate poate conduce la eliminarea erorilor.

**Art.18(1)** Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să respecte întocmai protocoalele experimentale și legislația și să acționeze în conformitate cu cerințele profesiei.

(2) Cercetarea-dezvoltarea nu trebuie să conducă la pagube sociale sau individuale sau pagube asupra mediului.

**Art.19** Personalul de cercetare-dezvoltare are datoria de a sesiza conducerea instituției din care face parte atunci când constată că rezultatele cercetării-dezvoltării au un efect negativ asupra societății, sau sunt constatate abateri de la normele morale.

**Art.20** Sabotajul în cercetarea științifică reprezintă o crimă instituțională sau individuală și se pedepsește conform legislației în vigoare.

## **CAPITOLUL 5. RESPONSABILITĂȚI**

**Art.21** Relațiile ce se stabilesc în exercitarea activităților de cercetare-dezvoltare:

(1) Relațiile ce se stabilesc între personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să se bazeze pe corectitudine, colaborare, respect reciproc și solidaritate profesională.

(2) Personalul de cercetare-dezvoltare recunoaște și respectă competențele profesionale în vederea asigurării unei bune colaborări.

## **Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava**

**Art.22** În toate etapele carierei sale, personalul de cercetare-dezvoltare are responsabilitatea de a-și îmbunătăți continuu pregătirea profesională, actualizând și dezvoltând regulat capacitățile și competențele din domeniul său științific, precum și cele interdisciplinare.

**Art.23** (1) Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să cunoască obiectivele prevăzute în Strategia națională de cercetare-dezvoltare, în misiunea Stațiunii de Cercetare Dezvoltare Agricolă și să contribuie la realizarea acestora.

(2) Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să cunoască reglementările privitoare la dreptul de proprietate intelectuală și la exigențele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, independent de natura contractului lor.

**Art.24** Personalul de cercetare-dezvoltare trebuie să aibă o atitudine proactivă față de societate și să acționeze pentru aplicarea rezultatelor de cercetare-dezvoltare în beneficiul societății.

**Art.25** Autorii unui produs științific sunt responsabili în mod solidar sau individual, după caz, pentru rezultatele științifice. Calitatea de autor onorific nu este acceptată.

**Art.26** Responsabilitatea pentru folosirea corectă a fondurilor de cercetare revine atât personalului de cercetare-dezvoltare, cât și Stațiunii de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava.

## **CAPITOLUL 6. PROCEDURI PENTRU SOLUȚIONAREA LITIGIILOR**

**Art.27** Abateri de la buna conduită se constată în două etape succesive: investigația și ancheta.

**Art.28**(1) Investigația reprezintă prima etapă și are rolul de a constata faptele referitoare la abaterile de la buna conduită.

(2) Investigația se declanșează în maxim 7 zile lucrătoare de la primirea unei sesizări, după informarea în scris a persoanei/persoanelor suspectă/e de abateri de la buna conduită, cu privire la această situație.

(3) Investigația trebuie să se deruleze plecând de la prezumția de nevinovăție a persoanei/persoanelor suspectă/e de conduită științifică necorespunzătoare, cu asigurarea protecției persoanei care a făcut sesizarea.

(4) Investigația se încheie în maxim 30 de zile, cu un raport al comisiei de investigație, din care trebuie să rezulte dacă sesizarea are temei sau nu. Raportul se înaintează conducerii unității sau instituției de cercetare-dezvoltare, care îl trimite Comisiei de anchetă.

**Art.29**(1) Ancheta se declanșează în maxim 7 zile lucrătoare de la aprobarea raportului comisiei de investigație, de către conducerea unității sau instituției de cercetare-dezvoltare.

(2) Ancheta care durează maxim 30 de zile, se realizează pe baza audierilor, înregistrărilor de probe și a altor mijloace specifice.

(3) Ancheta se desfășoară asigurând protecția persoanei/persoanelor suspectă/e de conduită științifică necorespunzătoare și a persoanei care a depus sesizarea, urmărindu-se protecția prestigiului unității sau instituției de cercetare-dezvoltare.

(4) Ancheta se încheie cu un raport al comisiei de anchetă, care se transmite conducerii Stațiunii de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava. Pentru cazurile de conduită științifică necorespunzătoare dovedite, raportul trebuie să conțină recomandări și propuneri de sancționare.

## Stațiunea de Cercetare Dezvoltare Agricolă Suceava

(5) Conducerea instituției sau unității de cercetare-dezvoltare comunică persoanei/persoanelor suspectă/e de conduită științifică necorespunzătoare rezultatul anchetei și după caz, sancțiunile propuse, în maxim 3 zile de la aprobarea Raportului Comisiei de anchetă.

(6) Persoana găsită vinovată poate să se adreseze Consiliului Național de Etică, care verifică contestația și face în termen de 30 de zile, recomandări de soluționare și/sau de aplicare a soluțiilor, pe care le transmite petentului, conducerii instituției sau unității de cercetare-dezvoltare.

**Art.30** Constituie abatere de la prezentul Cod orice nerespectare a normelor fundamentale și a standardelor profesionale de bună conduită a personalului de cercetare-dezvoltare.

**Art.31(1)** Sancțiunile au și rolul de a preveni cazurile de abatere de la conduita științifică necorespunzătoare, de a păstra prestigiul cercetării științifice și al unităților și instituțiilor de cercetare-dezvoltare.

(2) Sancțiunile sunt:

A. Morale:

- a) - interdicția de participare la competiția de obținere a finanțării proiectelor de cercetare
- b) - interdicția de a face parte din diverse comisii (de evaluare, de acordarea de fonduri etc.)

B. Disciplinare:

- a) prevăzute în Legea nr.206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările ulterioare,
- b) prevăzute în Legea nr.53/2003 – Codul Muncii,cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare și inovare, constatate și dovedite, conducerea Stațiunii de Cercetare Dezvoltare Agricolă poate aplica următoarele sancțiuni:

- a) îndepărtarea persoanei/persoanelor din echipa de realizare a proiectului;
- b) schimbarea responsabilului de proiect;
- c) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită;
- d) muștrare scrisă;
- e) retrogradarea din funcție;
- f) suspendarea din funcție;
- g) concedierea.

(4) Toate sancțiunile aplicate pentru nerespectarea bunei conduite și încălcarea normelor etice vor fi făcute publice, prin mijloace scrise sau electronice.

**Art.32** Sancțiunile prevăzute la art. 31 nu absolvă pe cei vinovați de aplicarea altor prevederi ale legislației în vigoare.

