



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE
„COSTIN C. KIRIȚESCU”
CENTRUL DE CERCETĂRI FINANCIARE ȘI MONETARE
„VICTOR SLĂVESCU”

Calea 13 Septembrie nr.13, Casa Academiei, corp B, etaj 5,
sector 5, cod poștal 050711, București, România
Telefon: +40.21.318.24.19, e-mail: icfm01@icfm.ro



Avizat,
Secția de Științe Economice, Juridice și Sociologie,
Președinte,
Acad. Mugur C. ISĂRESCU

CODUL DE ETICĂ

PREAMBUL

Centrul de Cercetări Financiare și Monetare „Victor Slăvescu” al Academiei Române (CCFM) este o instituție 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 și/sau private, interne sau externe, din subordinea Academiei Române.

Prezentul Cod de etică definește principiile, valorile și normele de conduită profesională aplicabile personalului din cadrul CCFM, în relațiile interne și externe. El are rolul de a promova integritatea, responsabilitatea profesională și buna conduită în activitatea de cercetare și colaborare instituțională.

Codul este un instrument de sprijin pentru angajați în respectarea standardelor profesionale și morale. Acesta nu înlocuiește dispozițiile legale în vigoare, ci le completează în mod armonizat, în conformitate cu Legea nr. 183/2024 și reglementările interne ale Academiei Române.

Codul de etică este elaborat și aplicat în conformitate cu Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare și inovare (Capitolul Etica în cercetarea științifică), Legea învățământului superior nr. 199/2023, Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, precum și reglementările internaționale la care România este parte.

În interpretarea și aplicarea prezentului Cod de etică, termenii și expresiile utilizate au semnificația stabilită de Legea nr. 183/2024

CAPITOLUL I. DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPIILE GENERALE

Art. 1 – Domeniul de aplicare

- (1) Prezentul Cod de etică se aplică întregului personal angajat al Centrului de Cercetări Financiare și Monetare „Victor Slăvescu”, inclusiv cercetătorilor, personalului auxiliar și de suport.
- (2) Normele de conduită profesională reglementate de acest Cod sunt obligatorii și se aplică în toate activitățile desfășurate în cadrul instituției, în conformitate cu Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, Codul muncii și reglementările interne ale Academiei Române.

Art. 2 – Obiective

Prezentul Cod de etică are ca obiectiv promovarea integrității, responsabilității și profesionalismului în activitatea tuturor angajaților CCFM.

El urmărește:

- a) asigurarea unui climat de încredere, respect și cooperare în interiorul instituției și în relația cu partenerii externi;
- b) consolidarea reputației Centrului ca instituție de cercetare publică de prestigiu;
- c) prevenirea comportamentelor neetice, a abaterilor disciplinare și a situațiilor de incompatibilitate sau conflict de interese, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art. 3 – Principii generale

Activitatea profesională desfășurată în cadrul CCFM este guvernată de următoarele principii fundamentale:

- a) **Legalitate** – respectarea legislației în vigoare și a reglementărilor interne ale Academiei Române;
- b) **Integritate profesională** – onestitate, transparență și evitarea oricărei forme de plagiat, falsificare sau manipulare a datelor științifice;
- c) **Responsabilitate** – asumarea consecințelor profesionale și etice ale acțiunilor întreprinse;
- d) **Libertate academică** – libertatea de cercetare, exprimare și diseminare a rezultatelor științifice, cu respectarea standardelor de rigoare științifică;
- e) **Respect și echitate** – comportament colegial și respect față de drepturile și demnitatea celorlalți membri ai comunității științifice.

Aceste principii completează obligațiile prevăzute de legislația muncii, de Legea nr. 183/2024 și de regulamentele interne ale instituției.

CAPITOLUL II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 4 – Diligență profesională

Personalul CCFM are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu profesionalism, responsabilitate și respect față de interesul public.

Activitatea se va desfășura cu grijă față de utilizarea eficientă a timpului, a resurselor instituției și a fondurilor publice alocate, inclusiv în cadrul proiectelor de cercetare.

Toți angajații trebuie să urmărească menținerea unui nivel ridicat de calitate și rigoare științifică în activitatea profesională.

Art. 5 – Respectarea legii și a reglementărilor interne

Personalul CCFM are obligația de a respecta Constituția României, legislația în vigoare, prevederile Codului muncii, Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și regulamentele interne ale instituției.

Este interzisă adoptarea unei conduite publice sau profesionale care contravine acestor reglementări sau care aduce atingere interesului public ori bunei funcționări a instituției. Exercițarea libertății academice trebuie realizată cu respectarea normelor de conduită profesională și a standardelor de rigoare științifică.

Art. 6 – Loialitate față de instituție

Personalul CCFM are obligația de a manifesta loialitate față de instituție, de a proteja buna reputație a Centrului și de a acționa în interesul bunei funcționări a activităților de cercetare și cooperare științifică.

Angajații au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor sensibile sau nepublice obținute în exercitarea funcției, inclusiv după încetarea raporturilor de muncă, în limitele prevăzute de lege și de contractele în vigoare.

Exercitarea libertății de exprimare și a celei academice trebuie să se realizeze cu respectarea normelor de conduită profesională și a standardelor de integritate științifică.

Art. 7 – Interes public și conflict de interese

Angajații CCFM au obligația de a acționa cu prioritate în interesul public și al bunei funcționări a instituției.

Este interzisă folosirea funcției sau atribuțiilor de serviciu pentru obținerea de avantaje materiale sau morale pentru sine, rude, afini ori alte persoane apropiate.

Personalul are obligația de a evita orice situație de **conflict de interese** și de a o declara în mod prompt, în conformitate cu legislația aplicabilă și regulamentele interne.

Conduita angajaților trebuie să fie transparentă și să nu genereze suspiciuni rezonabile privind imparțialitatea deciziilor luate în cadrul activității instituționale.

Art. 8 – Activitatea publică și exprimarea profesională

Angajații CCFM au dreptul de a participa la viața publică, culturală și academică, cu respectarea principiilor de responsabilitate, profesionalism și integritate.

În exprimările publice, aceștia trebuie să evite utilizarea calității oficiale pentru promovarea unor opinii personale care pot fi percepute ca poziții oficiale ale instituției, în lipsa unui mandat explicit.

Libertatea de exprimare și libertatea academică sunt garantate și se exercită cu respectarea legislației în vigoare, a normelor de etică profesională și a interesului public.

Art. 9 – Activitatea politică

Angajații CCFM au dreptul de a avea convingeri și apartenențe politice, în condițiile legii. Acestea nu trebuie să influențeze activitatea profesională, deciziile luate în cadrul instituției sau relațiile cu colegii ori partenerii instituționali.

Este interzisă desfășurarea de activități politice în spațiile sau în timpul programului de lucru al instituției, precum și folosirea resurselor CCFM în scopuri politice sau electorale.

În exercitarea atribuțiilor de serviciu, angajații trebuie să manifeste neutralitate politică și imparțialitate profesională.

Art. 10 – Folosirea imaginii proprii în context instituțional

Angajații CCFM pot participa la activități publice, academice sau civice în mod individual, în limitele legii și cu respectarea obligațiilor de etică profesională.

Atunci când imaginea publică a angajatului este asociată explicit sau implicit cu instituția, acesta are obligația de a respecta principiile de neutralitate, profesionalism și integritate.

Reprezentarea oficială a CCFM în cadrul evenimentelor publice, academice, mediatice sau de altă natură se face doar cu aprobarea conducerii instituției.

Art. 11 – Utilizarea imaginii instituției

Reprezentarea publică a Centrului de Cercetări Financiare și Monetare „Victor Slăvescu” trebuie să reflecte valorile științifice, profesionale și etice ale instituției.

Orice comunicare publică, declarație, participare media sau reprezentare formală în numele instituției se realizează doar cu mandat sau aprobare expresă din partea conducerii CCFM.

Este interzisă utilizarea denumirii, siglei, infrastructurii sau a resurselor CCFM în scopuri personale, comerciale, politice sau în orice context care poate afecta reputația instituției.

Art. 12 – Relații profesionale și colaborare instituțională

Angajații CCFM au obligația de a manifesta respect, corectitudine și profesionalism în relațiile cu colegii, colaboratorii, beneficiarii proiectelor de cercetare și orice altă parte implicată în activitatea instituției.

Este interzisă orice formă de discriminare, hărțuire sau favorizare pe criterii personale, politice, etnice, religioase, de gen sau altă natură.

Relațiile profesionale trebuie să se bazeze pe colaborare, transparență și susținerea reciprocă în îndeplinirea obiectivelor științifice și instituționale.

Art. 13 – Conduita în relațiile internaționale

În cadrul colaborărilor internaționale, angajații CCFM au obligația de a manifesta respect, profesionalism și responsabilitate, în conformitate cu standardele eticii academice și principiile promovate de Carta Europeană a Cercetătorului.

Participarea în proiecte, conferințe sau parteneriate externe se realizează cu respectarea valorilor instituției și a legislației naționale, promovând imaginea CCFM ca partener de încredere în mediul științific internațional.

Este interzisă utilizarea acestor relații în scopuri personale sau politice, ori în mod care aduce atingere integrității instituționale.

Art. 14 – Interdicția acceptării de cadouri sau avantaje

Este interzis ca angajații CCFM să solicite sau să accepte, direct sau indirect, cadouri, bani, servicii, invitații sau orice alte avantaje materiale sau morale care sunt oferite în legătură cu exercitarea atribuțiilor profesionale.

Prin excepție, se acceptă oferirea de obiecte simbolice, de protocol, cu valoare neînsemnată, conform uzanțelor internaționale și normelor administrative.

Orice situație de natură să ridice suspiciuni privind integritatea trebuie raportată conducerii instituției sau comisiei de etică, conform procedurilor interne.

Art. 15 – Participarea la procesul decizional

În exercitarea atribuțiilor legate de decizie, selecție, evaluare sau alocare de resurse, angajații CCFM trebuie să acționeze cu imparțialitate, transparență și responsabilitate profesională.

Orice situație care ar putea genera un **conflict de interese real sau aparent** trebuie comunicată imediat conducerii și poate atrage obligația de abținere de la participare.

Este interzisă influențarea sau încercarea de influențare a deciziilor în interes personal, de familie, de grup sau în scopul obținerii de foloase necuvenite.

Art. 16 – Obiectivitate în evaluare

Angajații CCFM implicați în evaluarea activității profesionale a altor persoane sau în selecția de proiecte, resurse ori personal, au obligația de a acționa cu imparțialitate, transparență și rigoare profesională. Evaluările trebuie să se bazeze exclusiv pe criterii obiective, relevante și verificabile, stabilite prin reglementări sau proceduri interne.

Orice situație de **conflict de interese** (real sau potențial) trebuie declarată și conduce la abținerea de la evaluare.

Art. 17 – Interzicerea folosirii abuzive a funcției

Este interzis ca angajații CCFM să utilizeze funcția, poziția ierarhică sau influența profesională pentru obținerea de avantaje personale ori pentru a constrânge, intimida sau influența în mod nejustificat alți membri ai comunității instituționale.

Folosirea statutului profesional pentru promovarea intereselor personale sau pentru a impune opinii ori decizii care nu au bază legală sau profesională este contrară normelor de etică.

Persoanele aflate în poziții de conducere sau evaluare au o responsabilitate specială în menținerea unui climat echitabil, deschis și lipsit de presiuni.

Art. 18 – Conflictul de interese

Este considerat conflict de interese orice situație în care interesul personal al unui angajat

CCFM poate afecta, direct sau indirect, obiectivitatea, imparțialitatea ori îndeplinirea corectă a atribuțiilor profesionale.

Angajații au obligația de a evita conflictele de interese și de a le **declara imediat** conducerii instituției sau comisiei de etică, în momentul apariției sau sesizării acestora.

În situațiile de conflict de interese real sau aparent, persoana în cauză are obligația **de a se abține** de la participarea la decizie, evaluare sau orice acțiune care poate fi afectată.

Nedeclararea conflictelor de interese constituie abatere de la normele de conduită profesională și poate atrage răspunderea disciplinară.

Art. 19 – Incompatibilități

Personalul CCFM are obligația de a respecta regimul incompatibilităților prevăzut de lege și de regulamentele interne ale Academiei Române.

Este interzisă exercitarea de activități externe (remunerate sau nu) care:

- a) sunt incompatibile cu atribuțiile de serviciu;
- b) creează conflicte de interese cu activitatea profesională din cadrul CCFM;
- c) afectează independența, obiectivitatea sau timpul de lucru necesar funcției deținute.

Art. 20 – Frauda profesională și științifică

Este interzisă orice formă de fraudă în activitatea profesională sau științifică desfășurată în cadrul CCFM, inclusiv, dar fără a se limita la:

- a) plagiat;
- b) fabricarea sau falsificarea datelor, rezultatelor sau concluziilor cercetării;
- c) omiterea cu intenție a contribuțiilor colegilor sau colaboratorilor;
- d) prezentarea ca realizate a unor activități care nu au avut loc în fapt;
- e) utilizarea necorespunzătoare a fondurilor sau resurselor instituției în scopuri personale.

Orice suspiciune de fraudă va fi analizată de conducerea instituției și, dacă este cazul, de comisia de etică, cu respectarea dreptului la apărare și a prezumției de nevinovăție.

Constatarea unor astfel de fapte poate atrage răspunderea disciplinară, administrativă, civilă sau penală, conform legii.

Art. 21 – Abateri de la normele de bună conduită

Constituie abateri de la normele de bună conduită în activitatea CDI, fără a se limita la acestea, faptele prevăzute de Legea nr. 183/2024, precum: plagiatul, autoplagiul, confecționarea și falsificarea de date, includerea sau excluderea nejustificată a coautorilor, introducerea de informații false în cereri de finanțare, obstrucționarea activității colegilor sau a comisiilor de etică, abuzul de autoritate pentru obținerea de beneficii necuvenite, precum și alte abateri de natura celor prevăzute de legislația aplicabilă.

Art. 22 – Utilizarea resurselor publice

Angajații CCFM au obligația de a utiliza resursele materiale, financiare, informatice și umane ale instituției exclusiv în interes profesional și în conformitate cu atribuțiile de serviciu.

Este interzisă utilizarea în scop personal sau în afara cadrului legal și instituțional a următoarelor categorii de resurse:

- a) echipamente și infrastructură de cercetare;
- b) fonduri publice sau granturi gestionate de instituție;
- c) baza de date, licențe și sisteme informatice interne.

Orice utilizare neautorizată, abuzivă sau în scopuri comerciale personale poate constitui abatere disciplinară și atrage răspunderea legală.

Art. 23 – Participarea la proceduri de achiziții, concesiuni sau închirieri

Angajații CCFM pot participa la proceduri de achiziții publice, concesiuni sau închirieri de bunuri doar în măsura în care nu există un conflict de interese real sau potențial, direct sau indirect.

Este interzisă participarea sau influențarea oricărei etape a acestor proceduri în situația în care angajatul:

- a) are un interes patrimonial personal sau familial în rezultat;
- b) are legături contractuale, profesionale sau de altă natură cu părți implicate;
- c) se află într-o relație care afectează imparțialitatea deciziei.

Orice situație de incompatibilitate trebuie declarată imediat conducerii, iar angajatul are obligația de a se retrage din proces.

Participarea angajaților se realizează doar cu aprobarea scrisă a conducerii instituției și în condițiile legislației privind achizițiile publice.

CAPITOLUL III. VALORILE FUNDAMENTALE

Art. 24 – Angajamentul profesional

Angajații CCFM manifestă implicare activă și responsabilitate în îndeplinirea atribuțiilor lor profesionale, contribuind la promovarea excelenței în cercetare.

Angajamentul înseamnă asumarea cu seriozitate a obiectivelor științifice și instituționale, integritate în activitate și îmbunătățire continuă a performanței.

Art. 25 – Colaborare și respect profesional

Activitatea în cadrul CCFM presupune cooperare deschisă, respect reciproc și valorizarea diversității profesionale și culturale.

Comunicarea, sprijinul colegial și spiritul de echipă sunt esențiale pentru desfășurarea eficientă a activităților de cercetare, dezvoltare și inovare.

Diferențele de opinie profesională sunt abordate în mod constructiv, cu respect pentru standardele academice și deontologice.

Art. 26 – Transparență

Transparența este o valoare fundamentală în toate procesele decizionale, administrative și științifice din cadrul CCFM.

Aceasta presupune acces echitabil la informații relevante, comunicare clară în interiorul echipei și relații externe construite pe încredere, responsabilitate și etică profesională.

Toate activitățile desfășurate în numele instituției trebuie să respecte principiile de claritate, responsabilitate și deschidere față de evaluare.

Art. 27 – Respect pentru demnitatea umană

CCFM promovează un mediu profesional în care fiecare angajat este tratat cu respect, indiferent de convingeri, cultură, stil de viață sau poziție profesională.

Demnitatea umană este recunoscută ca valoare universală și se reflectă în relațiile colegiale, în comunicare și în respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei.

Diversitatea de opinii și exprimarea liberă sunt încurajate, cu respectarea cadrului legal și a normelor etice instituționale.

CAPITOLUL IV. REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN RELAȚIILE INTERNE

Art. 28 – Relațiile colegiale

- (1) Relațiile dintre angajații CCFM se bazează pe respect reciproc, colaborare profesională, solidaritate și responsabilitate în atingerea obiectivelor comune.
- (2) Comunicarea între colegi se desfășoară într-un spirit constructiv, evitându-se orice formă de limbaj ofensator, atitudini umilitoare sau comportamente intimidante.
- (3) Colegii au obligația de a coopera cu bună-credință în proiectele comune, de a împărtăși cunoștințe relevante și de a susține progresul profesional individual și colectiv.
- (4) Este încurajată suplinirea colegială și oferirea de sprijin în activitățile curente, în special în contexte de dificultate profesională sau personală.
- (5) Angajații acordă sprijin și manifestă înțelegere față de colegii cu dizabilități, vulnerabilități sau nevoi speciale, cu respectarea principiilor de nediscriminare.

Art. 29 – Abateri de la conduita colegială

Constituie încălcări ale principiilor de conduită colegială următoarele fapte:

- a) orice formă de discriminare, hărțuire (inclusiv de gen, etnică, religioasă), abuz verbal, psihologic sau de autoritate, precum și utilizarea violenței fizice sau a amenințărilor între colegi;
- b) tolerarea sau promovarea acestor comportamente de către personalul cu funcții de conducere;
- c) discreditația nejustificată a ideilor, contribuțiilor sau rezultatelor științifice ale unui coleg în afara cadrului profesional sau științific adecvat;
- d) formularea de comentarii denigratoare, cu caracter ofensator sau invaziv, cu privire la pregătirea profesională, convingerile personale sau viața privată a unui coleg;
- e) inițierea repetată de sesizări vădit neîntemeiate cu scop vexator la adresa unui coleg;
- f) orice alt comportament care aduce atingere relațiilor profesionale și climatului de colaborare în cadrul instituției.

CAPITOLUL V. SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 30 – Sancțiuni aplicabile pentru încălcarea Codului de etică

Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod poate atrage una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni, în funcție de gravitatea faptei:

- a) Avertisment scris.
- b) Retragera sau corectarea lucrărilor publicate cu abateri.
- c) Diminuarea salariului de bază cu până la 20% pe o perioadă de maximum 6 luni.
- d) Suspendarea dreptului de a participa la concursuri pentru funcții superioare pe o perioadă de 1–5 ani.
- e) Destituirea din funcția de conducere.
- f) Desfacerea disciplinară a contractului de muncă.
- g) Suspendarea sau interzicerea accesului la finanțări publice CDI pe perioade stabilite de lege.
- h) Orice alte sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare.

Analiza încălcărilor și stabilirea sancțiunilor se face cu respectarea dreptului la apărare, a principiului proporționalității și a prevederilor Codului muncii și ale legislației specifice în vigoare. Sancțiunile se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 183/2024, Legii nr. 199/2023 și legislației muncii.

Art. 31 – Comisia de etică

(1) Supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod este realizată de Comisia de etică a CCFM.

(2) Comisia de etică are următoarele atribuții:

- analizează și interpretează dispozițiile Codului de etică;

- formulează propuneri de modificare și actualizare a Codului;
- investighează sesizările privind abateri de la normele etice;
- emite avize și propuneri către conducerea CCFM privind eventuale sancțiuni;
- întocmește și transmite conducerii rapoarte anuale de activitate;
- colaborează cu alte comisii etice din sistemul academic și cu structurile Academiei Române.
- publică rapoartele definitive conform legii;
- transmite către Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI) documentația aferentă în cazul contestațiilor formulate conform Legii nr. 183/2024.

(3) Comisia poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică sau juridică, din interiorul sau din afara instituției. Aceasta poate acționa și din oficiu, în baza unor informații verificate.

(4) Sesizarea trebuie să conțină:

- datele de identificare ale persoanei vizate;
- faptele reclamate și contextul în care s-au produs;
- orice dovezi relevante disponibile;
- identitatea petentului, **cu excepția situațiilor în care acesta solicită protecție a identității** conform Legii nr. 361/2022.

(5) Sesizările se înregistrează la registratura CCFM și sunt tratate cu confidențialitate.

(6) Comisia nu este obligată să ia în considerare sesizările vădit neîntemeiate, abuzive sau care nu permit o evaluare minimă a veridicității faptelor. Sesizările anonime pot fi analizate **dacă conțin date concrete și indicii verificabile**.

(7) Contestațiile la rapoartele Comisiei de etică pot fi înaintate de persoanele vizate către Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI), conform procedurilor stabilite de Legea nr. 183/2024.

Art. 32 – Obligația de a înainta sesizările

Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul CCFM care primește o sesizare privind încălcarea normelor de etică are obligația de a o înainta, fără întârziere, Comisiei de etică, pentru analiză și soluționare.

Art. 33 – Audiarea părților și colectarea informațiilor

- (1) După înregistrarea sesizării, Comisia de etică convoacă, în scris, persoana vizată și autorul sesizării, oferindu-le posibilitatea de a fi audiați și de a depune puncte de vedere, documente sau dovezi relevante.
- (2) Comisia poate audia, la solicitarea părților sau din oficiu, orice altă persoană care deține informații utile soluționării cazului. La cererea justificată, identitatea martorilor poate fi păstrată confidențială.

(3) Audierea are loc cu respectarea principiilor de echitate procedurală, într-un cadru privat, iar membrii comisiei au obligația de a păstra confidențialitatea deliberărilor și conținutului dosarului până la finalizarea procedurii.

Art. 34 – Raportul comisiei și măsurile ulterioare

(1) În urma analizării sesizării, a probelor și a audierilor, Comisia de etică elaborează un raport de constatare și recomandare.

(2) Dacă faptele sesizate se confirmă total sau parțial, raportul este transmis Directorului CCFM, cu propuneri privind aplicarea măsurilor legale și/sau administrative corespunzătoare.

(3) Dacă faptele nu se confirmă, raportul se arhivează la comisie. La cerere, persoana vizată poate primi o copie a acestuia.

(4) Persoana care a formulat sesizarea va fi informată, în scris, cu privire la rezultatul analizei, printr-o comunicare oficială a comisiei.

Rapoartele definitive ale Comisiei de etică vor fi publicate pe site-ul CCFM pentru o perioadă de minimum 2 ani.

CAPITOLUL VI. DISPOZIȚII FINALE

Art. 35 – Revizuirea codului de etică

Prezentul Cod de etică este un document viu, care se actualizează periodic pentru a reflecta modificările legislației aplicabile, practicile etice din domeniul cercetării și nevoile specifice ale CCFM.

Responsabilitatea coordonării procesului de revizuire revine Comisiei de etică, care poate propune modificări din oficiu sau la solicitarea conducerii Centrului.

Art. 36 – Informarea personalului

Orice modificare adusă Codului de etică se comunică în mod oficial tuturor angajaților CCFM.

Comisia de etică, cu sprijinul compartimentului de resurse umane, asigură informarea personalului și publicarea versiunii actualizate pe platformele interne și externe ale instituției.

Art. 37 – Aprobarea și intrarea în vigoare

Prezentul Cod de etică a fost aprobat de Consiliul Științific al CCFM în ședința din data de 15.07.2025.

Versiunea în vigoare se aplică tuturor angajaților instituției, care au obligația să o cunoască și să o respecte.

Prezentul Cod de etică se fundamentează pe următoarele acte normative, în vigoare la data aprobării sale, fără a se limita la acestea:

1. **Ordonanța nr. 57/2002** privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare – *Monitorul Oficial, Partea I, nr. 643 din 30 august 2002*;
2. **Legea nr. 206/2004** privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, cu modificările și completările aduse prin:
 - Legea nr. 398/2006,
 - Ordonanța Guvernului nr. 28/2011,
 - Ordonanța Guvernului nr. 2/2016 – *Ultimul amendament: 28 ianuarie 2016*;
3. **Statutul Academiei Române** aprobat în ședința Adunării Generale din 13 martie 2025, *Monitorul Oficial Partea I, nr. 592 din 25 iunie 2025*;
4. **Legea învățământului superior nr. 199/2023** – *Monitorul Oficial, Partea I, nr. 614 din 5 iulie 2023*;
5. **Legea nr. 183/2024** privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare – *Monitorul Oficial, Partea I, nr. 546 din 12 iunie 2024*;
6. **Legea nr. 361/2022** privind protecția avertizorilor în interes public;
7. **Codul muncii** (Legea nr. 53/2003, republicată), cu modificările și completările ulterioare;
8. **Carta Europeană a Cercetătorului și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor** (HRS4R);
9. **Regulamentele interne ale Academiei Române și ale CCFM**, inclusiv regulamentele de organizare și funcționare, regulamentele disciplinare și regulamentele de evaluare.

Director,
Dr. Iulia Lupu, CS I