



**ACADEMIA ROMÂNĂ  
INSTITUTUL DE SOCIOLOGIE**

---

**CASA ACADEMIEI,  
Calea 13 Septembrie , Nr. 13,  
Sector 5, București , Cod 050711  
Telefon: (021) 3182448;  
E-mail: insoc@insoc.ro  
CIF : 4220980**

## **CODUL DE ETICA, DEONTOLOGIE SI INTEGRITATE PROFESIONALA**

### **AL INSTITUTULUI DE SOCIOLOGIE**

#### **CAPITOLUL I**

Domeniul de aplicare și principii generale

#### **CAPITOLUL II**

Norme generale de conduită profesională

#### **CAPITOLUL III**

Valorile fundamentale

#### **CAPITOLUL IV**

Regulile de comportament și conduita în relațiile interne

#### **CAPITOLUL V**

Abaterile de la conduita etică

#### **CAPITOLUL VI**

Buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare

#### **CAPITOLUL VII**

Sanctiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor

#### **CAPITOLUL VIII**

Dispoziții finale

#### **ANEXĂ**

Definiții

## **PREAMBUL**

Codul etic și profesional al personalului contractual al Institutului de Sociologie al Academiei Române definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile dintre angajați, în relația angajaților cu Institutul, precum și în relațiile lor cu mediul extern. Acest Cod stabilește regulile fundamentale de comportament etic și profesional aplicabile întregului personal al Institutului. Aceste reguli nu se substituie în niciun caz reglementărilor generale aplicabile instituțiilor publice și domeniului cercetării-dezvoltării.

Codul etic și profesional va fi afișat la sediul Institutului, fiecare salariat fiind astfel informat de existența și conținutul său. Fiecare angajat trebuie să respecte prezentul Cod, nerespectarea prevederilor sale atrăgând răspunderea disciplinară a angajatului, în condițiile legii și ale Regulamentului de ordine interioară al Institutului.

Codul etic și profesional al Institutului a fost elaborat în baza următoarelor acte normative: Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare; O.G. nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare; Legea 477/2004 privind codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice; Legea nr. 752/2001 privind organizarea și funcționarea Academiei Române; Statutul Academiei Române, publicat în M.O. din 1152/03.12.2021; Codul etic al personalului contractual din aparatul de lucru propriu al Academiei Române.

## **CAPITOLUL I**

### **DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE**

#### **Domeniul de aplicare**

**Art. 1.** (1) Prezentul Cod instituie normele de etică profesională a personalului contractual din Institut.

(2) Normele instituite de prezentul cod sunt obligatorii pentru întreg personalul Institutului.

#### **Obiective**

**Art. 2.** – Prezentul Cod urmărește să asigure o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocratismului excesiv și a faptelor de corupție, prin:

- 1) instituirea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției;
- 2) 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 etică și profesională a personalului contractual al Institutului sunt următoarele:

- 1) **Profesionalismul** – principiu conform căruia angajații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- 2) **Prioritatea interesului public** – principiu conform căruia personalul contractual are datoria de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- 3) **Imparțialitatea și independența** – principiu conform căruia angajații sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- 4) **Integritatea morală** – principiu conform căruia angajaților contractuali ai Institutului 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 dețin;
- 5) **Libertatea gândirii și a exprimării** – principiu conform căruia personalul contractual din cadrul Institutului poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- 6) **Cinstea și corectitudinea** – principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul angajat al Institutului trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
- 7) **Asigurarea libertății individuale și a libertății academice**; libertatea publicității contribuției personale în activitatea științifică;
- 8) **Respectarea adevărului, a demnității individuale și/sau de grup**, fără afectarea imaginii Institutului și a comunității academice; respectarea adevărului în documentațiile de participare la competițiile pentru obținerea de finanțări naționale/internaționale;
- 9) **Autonomia individuală și/sau organizațională** în desfășurarea cercetării științifice și în utilizarea rezultatelor cercetării științifice;
- 10) **Dreptul de proprietate intelectuală individuală și/sau instituțională**, precum și dreptul de proprietate industrială, după caz, în conexiune cu răspunderea publică pentru orice prejudicii determinate de exercitarea ilegală și imorală a acestui drept;

- 11) **Eliminarea conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate** conform reglementărilor legale și etice în domeniu;
- 12) **Transparența decizională și asumarea răspunderii publice** pentru deciziile strategice; independența instituțională față de orice politică partizană;
- 13) **Răspunderea autorilor lucrărilor de doctorat**, precum și a îndrumătorilor acestora, pentru denaturarea intenționată a conținutului științific al acestor lucrări și pentru plagiat;
- 14) **Răspunderea autorilor de lucrări științifice** pentru calitatea științifică, exactitatea datelor și originalitatea conținuturilor, în condițiile legii;
- 15) **Probitatea intelectuală și sancționarea plagiatului**;
- 16) **Încurajarea tinerilor în dezvoltarea activității științifice**;
- 17) **Egalitatea de șanse**;
- 18) **Stimularea creativității și recunoașterea adecvată a activităților performante.**

## **CAPITOLUL II**

### **NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

#### **Asigurarea unei implicări profesionale de calitate**

**Art. 4.** – (1) Personalul contractual al Institutului are obligația de a-și desfășura activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului și Regulamentului de organizare și funcționare al Institutului.

(2) În exercitarea atribuțiilor funcțiilor de încadrare, 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 integritatea, imparțialitatea și eficacitatea Institutului

#### **Respectarea Constituției și a legilor**

**Art. 5.** – (1) Angajații contractuali ai 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 contractuali trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

#### **Loialitatea față de instituție**

**Art. 6.** – (1) Personalul contractual al Institutului are obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului contractual din cadrul Institutului îi este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției de interes public în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele în care instituția este implicată;

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care Institutul are calitatea de parte;

c) să dezvăluie informații care nu prezintă interes public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției;

e) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

(3) Dezvăluirea informațiilor care nu prezintă interes public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul Directorului Institutului sau a persoanelor delegate de acesta în acest sens.

### **Libertatea opiniilor**

**Art. 7.** – (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual din cadrul Institutului are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea sa, personalul contractual are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențat 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.

### **Activitatea publică**

**Art. 8.** – (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 instituției în care își desfășoară activitatea.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații participă 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. 9.**

(1) Personalului contractual îi este interzis să utilizeze numele și siglele Institutului și Academiei Române în:

- a) participarea la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) furnizarea de sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;

(2) Personalului contractual al Institutului îi este interzis să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora sau să facă militantism politic pentru un partid sau o mișcare politică.

### **Folosirea imaginii proprii**

**Art. 10.** Personalului contractual al Institutului îi 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. 11.** – (1) În relațiile cu personalul din cadrul Institutului, precum și cu alte persoane fizice sau juridice, personalul contractual este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Angajații Institutului au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

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

(3) Angajații Institutului 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 bazată pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

#### **Conduita în cadrul relațiilor internaționale**

**Art. 12.** – (1) Personalul contractual care reprezintă Institutul în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, personalului contractual îi este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările externe, angajații Institutului sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol; încălcarea legilor și a obiceiurilor țării gazdă este interzisă.

#### **Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor**

**Art. 13.** – Angajații Institutului nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj, care le sunt oferite personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori care pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

#### **Participarea la procesul de luare a deciziilor**

**Art. 14.** – (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 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.

#### **Obiectivitate în evaluare**

**Art. 15.** – (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, personalul de conducere al Institutului are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în instituția în care își desfășoară activitatea, pentru personalul din subordine.

(2) Personalul de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când 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 criteriile discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

#### **Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute**

**Art. 16.** – (1) Este interzisă folosirea de către personalul contractual al Institutului în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(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 personale ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

#### **Utilizarea resurselor publice**

**Art. 17.** – (1) Angajații Institutului sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat a statului, și private a Institutului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

(3) Angajații Institutului 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. 18.** – (1) Orice angajat al Institutului poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a instituției, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri;

a) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

b) 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.



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

### **Drepturi acordate salariaților**

**Art. 19.** Salariaților Institutului le sunt recunoscute:

- a) dreptul la plata egală pentru munca egală;
- b) dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
- c) dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale;
- d) dreptul de proprietate intelectuală;
- e) dreptul la un mediu propice pentru cercetare, competitivitate și educație;
- f) dreptul de a publica rezultatele științifice obținute în cadrul proiectelor la care participă;
- g) dreptul de a concepe, modifica, extinde sau perfecționa programele de cercetare în cadrul structurilor organizatorice specifice;
- h) dreptul de a promova la concursuri și de a fi promovați, în condițiile legii;
- i) dreptul egalității de șanse și de tratament pentru dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților Institutului;
- j) dreptul de a participa la programe de perfecționare, naționale și internaționale, precum și la manifestări științifice naționale și internaționale, cu sprijin financiar acordat de instituție;
- k) dreptul de a dispune de baza materială aferentă desfășurării în condiții optime a activității de cercetare-dezvoltare (spații, fond bibliografic, acces la baze internaționale de date științifice, echipamente, consumabile, conexiune la Internetul de mare viteză etc);
- l) dreptul la recunoașterea, cultivarea și recompensarea meritelor personale și colective; meritul se stabilește după implicarea în dezvoltarea cunoașterii și în democratizarea societății, prestigiul adus instituției și specialității în care lucrează, calitatea și impactul publicațiilor, câștigarea de granturi cercetare individuală și instituțională, implicarea în dezvoltarea Institutului, atitudinea față de progresul personal.
- m) dreptul de a desfășura activități didactice, cu înștiințarea conducerii Institutului;
- n) dreptul de a face parte din asociații profesionale și din organizații neguvernamentale;
- o) dreptul de a evalua o situație profesională și de a lua decizii în consecință;
- p) dreptul de a refuza participarea la acțiunile ostile privitoare la angajări, acordarea de grade profesionale, promovări, obținerea de granturi sau contracte, cooperări; dreptul de a refuza participarea la o temă de cercetare, în situația în care consideră că tema ar aduce atingeri demnității umane sau prestigiului Institutului; dreptul de a refuza aplicarea unei metode controversate de cercetare.

### **CAPITOLUL III**

## **VALORILE FUNDAMENTALE**

### **Angajamentul**

**Art. 20.** Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii Institutului, zi de zi, de a progresa în exercitarea funcției deținute și de a-și îmbunătăți performanțele, conform planurilor de acțiune decise de comun acord pentru a asigura prestarea unor servicii de calitate.

### **Lucrul în echipă**

**Art. 21.** Personalul contractual trebuie să conlucreze și să primească sprijin din partea conducerii. Spiritul de echipă trebuie trăit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de originea lor culturală sau profesională.

### **Transparența internă și externă**

**Art. 22.** Pe plan intern, transparența înseamnă împărtășirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii membrilor și partenerilor Institutului.

**Art. 23.** Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu partenerii Institutului care trebuie pusă sub o dublă constrângere: a încrederii și a eticii.

### **Demnitatea umană**

**Art. 24.** Fiecare persoană este unică și trebuie să i se respecte demnitatea.

**Art. 25.** Fiecărei persoane îi este garantată dezvoltarea liberă și deplină a personalității. Toți oamenii trebuie tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultura, credințele și valorile personale.

## **CAPITOLUL IV**

### **REGULILE DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ÎN RELAȚIILE INTERNE**

**Art. 26.** Reguli de comportament și conduită în relația coleg-coleg.

- a) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere 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.
- b) 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, expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând o atitudine reconciliantă.

- c) Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendențios.
- d) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, colegialitate și performanță.
- e) Înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale.
- f) În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admițând critica în mod constructiv și responsabil, dacă este cazul; colegii trebuie să împărtășească din cunoștințele și experiența acumulată în scopul promovării reciproce a progresului profesional;
- g) Obligația de asistență între angajații Institutului, materializată în suplinirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună credință în cadrul proiectelor care implică participarea mai multor persoane.

**Art. 27.** 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 angajat, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul Institutului;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către personalul de conducere al Institutului;
- 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 care țin de viața privată a unui coleg;
- e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

## **CAPITOLUL V**

### **ABATERILE DE LA CONDUITA ETICĂ**

**Art. 28.** Persoanele care au încălcat legea, deontologia profesională sau principiile bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței vor fi cercetate administrativ și, în funcție de rezultatele cercetării, după caz, vor fi sancționate.

**Art. 29.** (1) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către angajații Institutului de Sociologie, prevăzute de lege ca fiind **abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni**, constituie **avertizare în interes public** și privește următoarele:

- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- b) infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
- d) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- g) încălcări ale legii în privința accesului la informații și în privința transparenței decizionale;
- h) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- i) neglijența în serviciu;
- j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;
- l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al instituției publice;
- n) încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

(2) **Sesizarea** privind încălcarea legii sau a normelor deontologice și profesionale de către angajați poate fi făcută alternativ sau cumulativ:

- a) șefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- b) conducătorului autorității publice, instituției publice sau al unității bugetare din care face parte persoana care a încălcat prevederile legale sau în care se semnalează practica ilegală, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;

- c) comisiilor de disciplină sau altor organisme similare din cadrul Institutul de Sociologie
- d) organelor judiciare;
- e) organelor însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- f) comisiilor parlamentare;
- g) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;

**Art. 30.** (1) Sesizările privind abaterile de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare sunt analizate în două etape detaliate în prezentul Cod etic și profesional:

- a) analiza la nivelul instituției în cadrul căreia presupusele abateri s-au produs, denumită prima etapă;
- b) analiza la nivelul Consiliului Național de Etică, denumită etapa a doua.

(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) lit. a) sesizările sau contestațiile care vizează conducători de instituții și unități de cercetare-dezvoltare ori de instituții publice, membri ai consiliilor de administrație, ai comitetelor de direcție, ai consiliilor științifice sau ai comisiilor de etică ale instituțiilor și unităților de cercetare-dezvoltare ori persoane cu funcții de demnitate publică, care sunt analizate direct de Consiliul Național de Etică.

**Art. 31** Persoanele (avertizorii) care au reclamat ori au sesizat încălcări ale legii cu bună-credință sunt protejate împotriva oricărui discriminări, conform legislației.

## **CAPITOLUL VI**

### **BUNA CONDUITĂ ÎN CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ, DEZVOLTAREA TEHNOLOGICĂ ȘI INOVARE**

**Art. 32.** (1) Buna conduită în activitățile de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, denumite în continuare activități de cercetare-dezvoltare, se bazează pe un ansamblu de norme și de proceduri destinate respectării acestora.

(2) Normele de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare includ:

- a) norme de bună conduită în activitatea științifică;
- b) norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în cadrul cererilor de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;

c) norme de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării-dezvoltării, de evaluare și monitorizare de proiecte de cercetare-dezvoltare obținute prin acțiuni din cadrul Planului Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare și de evaluare a persoanelor în vederea acordării de grade, titluri, funcții, premii, distincții, sporuri, atestate sau certificate în activitatea de cercetare-dezvoltare;

d) norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea de cercetare-dezvoltare;

e) norme de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

**Art. 33.** Abaterile de la normele de bună conduită, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ:

a) confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;

b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori de date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;

c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității de cercetare-dezvoltare a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare-dezvoltare, prin avarierea, distrugerea ori manipularea aparaturii, a echipamentelor, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare.

d) plagiatul și neatribuirea corectă a paternității unei lucrări;

e) autoplagiatul;

f) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unuia sau mai multor coautori care nu au contribuit semnificativ la publicație ori excluderea unor coautori care au contribuit semnificativ la publicație;

g) includerea în lista de autori a unei publicații științifice a unei persoane fără acordul acesteia;

h) publicarea sau diseminarea neautorizată de către autori a unor rezultate, ipoteze, teorii ori metode științifice nepublicate;

i) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru abilitare, pentru posturi didactice universitare ori pentru posturi de cercetare-dezvoltare.

- j) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese în realizarea sau participarea la evaluări;
- k) nerespectarea confidențialității în evaluare;
- l) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege;
- m) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;
- n) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare-dezvoltare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- o) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine ori pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini ori rude până la gradul al III-lea inclusiv;
- p) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- r) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a Consiliului Național de Etică, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare din subordine;
- s) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare prevăzute în prezentul Cod etic și profesional, în regulamentul de organizare și funcționare al Institutului și în actele normative în vigoare, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică.

**Art. 34.** Constituie abateri de la normele de buna conduita a persoanelor cu functii de conducere in activitatea de cercetare din Institut abuzul de autoritate pentru:

- a) A obtine calitatea de autor sau coautor al publicatiilor persoanelor din subordine;
- b) A obtine salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare conduse ori coordonate de persoane din subordine;
- c) A impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- d) Nerespectarea prevederilor si a procedurilor legale privind normele de buna conduita in activitatea de cercetare prevazute in Legea nr.206/2004, in Codul de etica al Institutului ,in

codurile de etica pe domenii, in regulamentul de organizare si functionare a Institutului, inclusiv nepunerea in aplicare a sanctiunilor stabilite de Comisie sau de CNECSDTI.

**Art. 35.** Următoarele situații pot de asemenea să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare;

a) participarea activă în abateri săvârșite de alții;

b) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesolicitarea Comisiei de etică sau a Consiliului Național de Etică;

c) coautoratul publicațiilor conținând date falsificate sau confecționate;

d) neîndeplinirea obligațiilor legale și contractuale, inclusiv a celor aferente contractului de mandat sau contractelor de finanțare, în exercitarea funcțiilor de conducere ori de coordonare a activităților de cercetare-dezvoltare.

**Art. 36.** Datele contradictorii, diferențele de concepție sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării-dezvoltării și nu constituie abateri de la buna conduită. De asemenea, eroarea nu constituie abatere de la buna conduită, în cazul în care este depistată și recunoscută de către autorul ei.

## **CAPITOLUL VII**

### **SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR**

**Art. 37.** Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod etic și profesional atrage răspunderea disciplinară a angajaților Institutului, în condițiile legislației naționale și europene aplicabile și ale regulamentelor interne.

**Art. 38.** Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod etic și profesional este Comisia de Etică a Institutului; răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea Comisiei de Etică îi revine Institutului.

#### **Comisia de Etică a Institutului de Sociologie**

**Art. 39.** Componența comisiilor de etică este propusă de consiliile științifice și se aprobă de către conducerea organizației de cercetare.

**Art. 40.** Membrii Comisiei de Etică sunt aleși din rândul angajaților Institutului pentru un mandat de patru ani.



**Art. 41.** Structura Comisiei de Etică asigură o acoperire echitabilă a tuturor departamentelor instituționale.

**Art. 42.** Mărimea Comisiei de Etică nu poate avea mai puțin de trei membri.

**Art. 43.** Nu pot face parte din Comisia de Etică:

- a) Persoanele cu funcții de conducere în instituție;
- b) Angajații sancționați pentru abateri de la conduita etică

**Art. 44.** Comisia de Etică a Institutului are următoarele atribuții, reglementate printr-un Regulament propriu:

- a) urmărește respectarea Codului etic și profesional;
- b) modifică și completează Codul etic și profesional, după caz;
- c) analizează abaterile de la etica academică, conform prevederilor prezentului Cod etic și profesional, în urma autosesizării sau a sesizărilor primite;
- d) verifică și constată eventualele situații de incompatibilitate, și notifică cazurile de incompatibilitate constatate, conducerii Institutului, precum și celor aflați în situația de conflict de interese;
- e) pentru analiza unor probleme presupunând expertiză de specialitate, Comisia de Etică poate apela la experți de specialitate, din comunitatea științifică;
- f) avizează, la cerere, proiectele de cercetare elaborate în institut;
- g) prezintă conducerii Institutului raportul final asupra sesizărilor și autosesizărilor

**Art. 45.** Comisia se întrunește ori de câte ori este necesar, prin convocarea acesteia de către Președintele Comisiei, pentru a analiza sesizările primite, pentru a analiza modificarea prezentului Cod etic și profesional al personalului Institutului sau pentru avizarea proiectelor de cercetare, în urma cererilor depuse de către cercetători.

**Art. 46.** Analiza mapelor de cercetare depuse de către cercetători se realizează în acord cu legislația în domeniu și cu prevederile Regulamentului de etică al Institutului de Sociologie și ale Procedurii de solicitare a avizului de etică în cercetarea științifică.

## **Sesizarea privind încălcarea normelor de etică**

**Art. 47.** (1) Comisia de Etică poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un cercetător al Institutului. Comisia se poate sesiza și din oficiu.

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

(3) Sesizările se înregistrează la registratura Institutului.

(4) Comisia nu ia în considerare sesizările anonime.

**Art. 48.** 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. 49.** (1) După sesizare, Comisia de Etică 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 care deține informații necesare soluționării cauzei.

(3) Confidențialitatea Comisiei de Etică presupune că identitatea persoanelor va fi păstrată confidențială, la cererea acestora.

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

## **Art. 50.**

(1) În urma cercetărilor efectuate, Comisia de Etică elaborează un raport.

(2) Atunci când cele sesizate se confirmă în totalitate sau în parte, raportul se înaintează Directorului Institutului 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, de regulă în termen de 30 de zile de la primirea sesizării, cu posibilitatea prelungirii acestui termen cu încă 30 de zile.

(5) Personalul contractual din Institut nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a Comisiei de Etică 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. 51.**

(1) Procedura stabilită în prezentul document nu poate înlocui cercetarea disciplinară, reglementată de Codul Muncii.

(2) În situația în care Comisia de Etică consideră că s-au săvârșit abateri disciplinare, sesizează conducerea Institutului în vederea îndeplinirii condițiilor legale prevăzute de legislația muncii, în cazul personalului angajat, respectiv a condițiilor din prezentul Cod etic și deontologic și a celorlalte reglementări legale aplicabile, în cazul personalului de cercetare asociat.

#### **Art. 52.**

(1) Pentru abaterile constatate de la buna conduită morală și profesională în activitatea de cercetare, conducerea Institutului aplică personalului de cercetare una sau mai multe dintre următoarele sancțiuni, în conformitate cu art. 63 din Legea nr. 183/2024:

a) avertisment scris;

b) retragerea definitivă și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;

c) diminuarea salariului de bază cu cel mult 20%, pe o perioadă de maximum 6 luni, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control și sporurile aferente funcției de cercetare-dezvoltare;

d) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, între un an și 5 ani, a dreptului de înscriere la un examen sau la un concurs pentru obținerea unui grad profesional superior ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și control sau ca membru în comisii de examen sau concurs;

e) destituirea din funcția de conducere din organizația de cercetare;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea de cercetare-dezvoltare, conducerea instituției aplică cercetătorilor asociați și asistenților de cercetare asociați una din următoarele sancțiuni, în funcție de gravitatea faptei:

a) avertisment verbal;

b) avertisment scris;

c) pierderea calității de personal de cercetare asociat.

**Art. 53.** În cazurile în care faptele săvârșite de personalul contractual al Institutului sau de terțe persoane (care s-au aflat sau nu la un moment dat în relații contractuale sau de colaborare cu Institutul) întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, precum folosirea necuvenită a siglei Institutului, arogarea de calități oficiale/statute de cercetător asociat fără temei legal, în cadrul comunicării externe, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

## **CAPITOLUL VIII**

### **DISPOZIȚII FINALE**

**Art. 54.** Prezentul Cod etic și profesional va fi îmbunătățit periodic, în funcție de activitățile desfășurate la nivelul Institutului.

**Art. 55.** Orice modificare adusă prezentului Cod etic și profesional, în acord cu reglementările naționale și internaționale în domeniu, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților Institutului, prin grija Comisiei de etică.

**Art. 56.** Prevederile prezentului Cod etic și profesional nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții legale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

**Art. 57.** Prezentul Cod etic și profesional intră în vigoare la data aprobării lui de către Consiliul Științific.

**Art. 58.** Prezentul Cod etic și profesional va fi afișat la sediul Institutului, precum și pe pagina web a acestuia.

## **ANEXĂ**

### **DEFINIȚII**

**Art. 59.** În sensul prezentului Cod etic și profesional, următorii termeni sunt definiți după cum urmează:

- a) **coautor al unei publicații** – orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
- b) **confecționarea de rezultate sau de date** – raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare, ci produsul imaginației;
- c) **falsificarea de rezultate sau de date** – raportarea selectivă sau respingerea datelor ori a rezultatelor nedorite; manipularea reprezentărilor sau a ilustrațiilor; alterarea aparatului experimental ori numeric pentru a obține datele dorite fără a raporta alterările efectuate;
- d) **plagiatul** – expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale; omiterea marcajelor clare de citare în text și a menționării lucrării-sursă (carte, articol, alt referat, resursă web etc.) în bibliografia finală. Nu constituie plagiat folosirea unor sintagme sau definiții scurte, considerate de către comunitatea de specialitate ca făcând parte din fondul de noțiuni de bază, comune, al unui domeniu sau al unei discipline. Cu toate acestea, având în vedere faptul că o atare apreciere presupune un anumit grad de subiectivism, este recomandat ca autorii să își exercite discernământul în utilizarea unor asemenea sintagme sau definiții.
- e) **autoplagiatul** – expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, expresii, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale aceluiași sau aceluiași autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale.
- f) **conflictul de interese** – o persoană nu poate participa în mod direct, ca expert evaluator, sau indirect, prin luarea unor decizii nominale de selecție directă ori excludere a experților evaluatori însărcinați cu evaluarea unei instituții, unui proiect, unei oferte sau unui candidat, dacă respectiva persoană face parte din lista de personal a instituției, proiectului ori a ofertei evaluate sau a altor proiecte ori oferte depuse spre finanțare în cadrul aceleiași linii de finanțare, licitații sau cereri de ofertă ori dacă se află în următoarea relație cu candidatul sau cu persoanele din lista de personal a proiectelor, ofertelor ori instituțiilor evaluate: sunt soți, afini sau rude până la gradul al III-lea inclusiv.
- g) **acțiune ostilă** – mijlocirea oricărei acțiuni efectuate pentru a acoperi instituția sau membrii ei de efectele negative asupra statutului unității sau instituției de cercetare dezvoltare. Ea se referă la angajări, acordarea de grade profesionale, promovări, obținerea de granturi sau contracte, cooperări etc.
- h) **sesizare** – înștiințarea Comisiei de etică despre un caz care trebuie luat în audiere/cercetare cu privire la aspectele de cercetare științifică.
- i) **arbitraj** – rezolvarea unei dispute asupra fraudei în cercetarea științifică de către un arbitru. Decizia arbitrului trebuie respectată în Institut.

- j) **arbitru** – persoană juridică sau fizică, cu calificare corespunzătoare, care trebuie să analizeze și să decidă asupra gradului de culpabilitate al persoanei acuzate de abatere de la buna conduită în cercetarea științifică.
- k) **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.
- l) **confidențialitate** – păstrarea secretului asupra cercetării etice aflate în desfășurare, recent finalizate sau nepublicate asupra persoanei acuzate de fraudă și asupra persoanei care face o alegație.
- m) **eroare** – greșeala neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței practici profesionale, neglijenței profesionale sau entuziasmului științific exagerat; depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o denunța public; în cazul lucrărilor publicate, recunoașterea erorii trebuie făcută în aceeași revistă, jurnal etc. în care aceasta a apărut.
- n) **evaluare** – aprecierea rezultatelor cercetării științifice prin folosirea unor criterii calitative și cantitative, cum ar fi prestigiul revistei, jurnalului etc., numărul de citări, impactul asupra societății, comunității științifice sau asupra mediului ambiant etc.
- o) **frauda** – acțiunea deliberată de confecționare, falsificare, plagiere, înstrăinare ilicită a rezultatelor cercetării științifice, sau alte procedee care se abat mult de la practicile acceptate de comunitatea științifică și care au ca scop obținerea unui prestigiu științific, a unor finanțări, a conducerii de proiecte sau a acceptării rapoartelor de cercetare etc.
- p) **incompatibilitate** – situația în care se află o persoană juridică sau fizică care are un interes personal și/sau de grup care influențează imparțialitatea și obiectivitatea judecăților și acțiunilor sale în luarea deciziilor, întocmirea actelor și îndeplinirea atribuțiilor în evaluarea, monitorizarea, realizarea, raportarea activităților didactice, de cercetare-dezvoltare, administrative, precum și în obținerea și încheierea de contracte (comerciale, de cercetare etc.); interesul personal reprezintă orice avantaj, material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru soțul/ soția, rude ori afini până la gradul al III-lea, de către o persoană care exercită permanent sau temporar, cu orice titlu, o funcție de conducere, gestionare, control, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor și informațiilor la care are acces, în temeiul exercitării acesteia.
- q) **integritate** – calitatea cercetătorilor individuali, a unităților și a instituțiilor de cercetare-dezvoltare și a asociațiilor cu preocupări în domeniul cercetării și/sau valorificării rezultatelor științifice pentru respectarea demnității umane, a valorilor intrinseci ale științei, respectul față de organisme vii și mediul înconjurător.
- r) **paternitate** – calitatea de autor al unui produs științific.

- s) **probitate intelectuală** – neacceptarea falsificării de rezultate științifice, neînșușirea de idei sau rezultate ale cercetării științifice, divulgarea conflictelor de interese etc., cu scopul de a nu induce în eroare comunitatea științifică și de a nu crea prejudicii societății.
- t) **produs științific** – produs obținut în urma activității de cercetare științifică.
- u) **proprietate intelectuală** – ansamblul de drepturi exclusive acordate creațiilor intelectuale; se prezintă sub două forme: dreptul de autor și proprietatea industrială. Constituie obiect al dreptului de autor operele originale de creație intelectuală în domeniul științific, oricare ar fi modalitatea de creație, modul sau forma de exprimare și independent de valoarea și destinația lor.
- v) **responsabilitate** – atitudinea responsabilă a cercetătorilor individuali, a unităților și a instituțiilor de cercetare-dezvoltare, precum și a publicațiilor științifice pentru păstrarea integrității în cercetare, dezvoltare și inovare.
- w) **sanțiuni** – măsură punitivă aplicată persoanei fizice sau juridice, care nu respectă reglementările bunei conduite în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.
- x) **standard științific** – normă sau ansamblu de norme care reglementează buna conduită în cercetarea științifică.
- y) **valoare științifică** – calitatea unui produs științific de a contribui la progresul cunoașterii.