



**ACADEMIA ROMÂNĂ**  
**INSTITUTUL DE CERCETĂRI SOCIO-UMANE**  
**„C. S. Nicolăescu-Plopșor” CRAIOVA**

1

***CODUL ETIC AL PERSONALULUI CONTRACTUAL***  
***DIN INSTITUTUL DE CERCETĂRI SOCIO-UMANE***  
***C. S. NICOLĂESCU-PLOPȘOR DIN CRAIOVA***

## CUPRINS

PREAMBUL .....	3
CAPITOLUL I: Domeniul de aplicare și principii generale.....	4
CAPITOLUL II: Norme generale de conduită profesională.....	5
CAPITOLUL III: Valorile fundamentale.....	10
CAPITOLUL IV: Regulile de comportament și conduită în relațiile interne.....	10
CAPITOLUL V: Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor.....	11
CAPITOLUL VI: Dispoziții finale.....	13

## PREAMBUL

*Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova este o instituție de interes public național, de cercetare în domeniile fundamentale ale științei, autonomă, cu personalitate juridică de drept public, independentă în lucrările sale de orice natură, subordonată Academiei Române.*

*Codul etic al personalului contractual din cadrul Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”, definește valorile și principiile de conduită care trebuie aplicate în relațiile dintre angajați, în relația angajaților cu instituția precum și în relația acestora cu mediul extern al instituției. Totodată, servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din Institut.*

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

*Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul administrației publice.*

*Acest text va fi afișat pe site-ul public al Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” și va informa, despre existența acestuia, pe fiecare salariat nou, prin grija **Consiliului Științific** și a **secretarului Comisiei de etică**.*

*Fiecare angajat al Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” trebuie să respecte prezentul Cod etic. Nerespectarea prevederilor cuprinse în prezentul Cod etic atrage răspunderea disciplinară a salariatului care îl încalcă, în condițiile legii și ale Regulamentului de ordine interioară al Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” Craiova.*

## CAPITOLUL I

### DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

#### **Domeniul de aplicare**

##### **Art. 1.**

(1) Prezentul cod de conduită, numit în continuare cod etic, reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova*.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul cod de conduită, sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova*.

#### **Obiective**

**Art. 2.** Obiectivele prezentului cod etic urmăresc să asigure o mai bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:

- reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției.

- 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 profesională a personalului contractual din *Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

3.) **Imparțialitatea și independența** - principiu conform căruia angajații contractuali din *Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 din *Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”* 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova*, trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

## **CAPITOLUL II NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ**

### **Asigurarea prestării unor servicii de calitate**

**Art. 4.** – (1) Personalul contractual al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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.

(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 încrederea părților implicate în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

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

**Art. 5.** (1) Angajații *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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) Salariaților din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* le 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* are calitatea de parte;

c) să dezvăluie informații care nu au 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.

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

### **Libertatea opiniilor**

**Art. 7.** - (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) În activitatea lor, angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

(3) În exprimarea opiniilor, angajații 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, dacă angajații participă la activități sau dezbateri publice, au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova*.

### **Activitatea politică**

**Art. 9.** – Personalului contractual al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

### **Folosirea imaginii proprii**

**Art. 10.** Personalului contractual al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor” din Craiova* 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*, precum și cu persoanele fizice sau juridice,

personalul contractual este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* are 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) întrebuintarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Angajații *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului prestat, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1)-(3) și de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

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

**Art. 12.** (1) Personalul contractual care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și 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 de Cercetări Socio-Umane C. S. Nicolăescu-Ploșor* sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și nu le este permisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă.

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

**Art. 13.** Angajații *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* 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 serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

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

**Art. 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* 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 se propun ori se aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

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

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

**Art. 16.** (1) Este interzisă folosirea de către personalul contractual al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* 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 cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaților le este 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 din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat a statului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Angajații din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* 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 de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

a) când a 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 aflat în proprietatea publică ori privată a statului.

(3) Angajaților din *Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului sau a Institutului, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

### **Drepturi acordate salariaților**

**Art. 19.** Salariaților *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* le sunt recunoscute dreptul la plata egală pentru munca egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție în cazul concedierii ilegale. În cazul concedierii din motive economice, care nu țin de persoana salariatului nu se consideră discriminatorii următoarele criterii:

- disponibilizarea salariatului care cumulează pensia cu salariul;
- disponibilizarea salariatului care nu are funcția de bază în instituție;
- în cazul ambilor membrii unei familii încadrați în aceeași instituție, disponibilizarea celui care are venitul cel mai mic.

### **Angajamentul**

**Art.20.** Angajamentul presupune dorința fiecărui salariat și a conducerii *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”* de a progresa zi de zi 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 simțit și exprimat în relațiile cu ceilalți colaboratori, indiferent de statutul cultural sau profesional.

### **Transparența internă și externă**

**Art.22.** Pe plan intern transparența înseamnă împărțirea succesului, dar și a dificultăților. Aceasta permite rezolvarea rapidă a dificultăților, înainte să se agraveze și să provoace prejudicii instituției, echipei, partenerilor *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*.

**Art.23.** Pe plan extern, transparența înseamnă dezvoltarea relațiilor cu partenerii *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”* care trebuie pusă sub 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 sunt tratați cu demnitate cu privire la modul lor de viață, cultură, credințele și valorile personale.

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

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

1. 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.

2. Colegii își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie. Eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia trebuie soluționate fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

3. Între colegi trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri dintre colegi să fie exprimate direct, netendențios.

4. Relația dintre colegi trebuie să respecte principiul egalității, bazat pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate și pe performanță;

5. Colegii trebuie să manifeste înțelegere, respect și sprijin în relația cu persoanele cu nevoi speciale;

6. În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă. Deciziile trebuie luate prin consens, manifestând deschidere la sugestiile colegilor, prin admiterea criticii constructive și responsabile.

7. Obligația de asistență între angajații *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*, materializată în suplینirea colegială, acordarea de sprijin în activitatea desfășurată, cooperarea cu bună-credință în cadrul proiectelor ce 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 membru al instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*.

b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise în acest articol de către personalul de conducere din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*;

c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;

d) formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;

e) formularea repetată de plângeri sau sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

## CAPITOLUL V

### SANCTIUNI. MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

**Art. 28.** (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a angajaților *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*, în condițiile legii și de ROI.

**Art. 29.** (1) Organul însărcinat cu supravegherea aplicării dispozițiilor prezentului Cod, este Comisia de etică.

(2) Comisia de etică are următoarele atribuții:

- modifică și completează Codul etic al personalului contractual al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Plopșor”*;

- cercetează încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii;

- prezintă conducerii raportul final asupra sesizării.

(4) Comisia poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un salariat al *Institutului*

de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”. Comisia se poate sesiza și din oficiu.

(5) Sesizarea va indica în mod explicit numele persoanei căreia i se aduce acuzația de vinovăție, faptele imputate și numele celui care face sesizarea.

(6) Sesizările se înregistrează la registratura *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”*.

(7) Comisia nu ia în considerare sesizările anonime.

(8) Comisia se întrunește ori de câte ori este nevoie prin convocarea președintelui acesteia, pentru a analiza sesizările primite sau pentru a analiza modificarea prezentului Cod de etică.

**Art. 30.** Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul aparatului de lucru propriu al *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta Comisiei de etică spre analiză.

**Art. 31.** (1) După sesizare, comisia citează pentru audiere persoana sau reprezentantul entității care a formulat sesizarea și persoana învinuită.

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

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

**Art. 32.** (1) În urma cercetărilor efectuate, comisia elaborează un raport.

(2) Atunci când cele sesizate se confirmă în totalitate sau în parte, raportul se înaintează Directorului *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* cu propuneri privind măsurile ce se impun a fi luate.

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

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

(5) Personalul contractual din *Institutul de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* nu poate fi sancționat sau prejudiciat în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de disciplină competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

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

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

**Art.33.** (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 Academiei Române, în vederea îndeplinirii condițiilor legale prevăzute de legislația muncii.

## CAPITOLUL VI DISPOZIȚII FINALE

**Art.34.** Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic, dată fiind complexitatea activităților desfășurate la nivelul aparatului de lucru propriu al Academiei Române.

**Art.35.** Orice modificare adusă prezentului Cod etic, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților din cadrul *Institutului de Cercetări Socio-Umane „C. S. Nicolăescu-Ploșor”* prin grija Comisiei de etică.

**Art. 36.** Prevederile prezentului Cod etic nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

**Art. 37.** Prezentul cod de etică a fost aprobat în ședința Consiliului Științific din data de 16.12.2019 urmând să intre în vigoare după aprobarea Secției de Științe Istorice și Arheologie din cadrul Academiei Române.

Craiova, 16.12.2019