

APROBAT

DIRECTOR GENERAL

CS I, Conf. univ. dr. habil.ing. Claudiu Sorin DRAGOMIR



Aprobat în Consiliul Științific

în ședința din data de

23.06.2026

CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ AL PERSONALULUI DIN INCD URBAN-INCERC

Iunie 2026

CUPRINS

1. GENERALITĂȚI	3
1.1. Comisia de etică și consilierul de etică.....	3
2. TERMINOLOGIE	4
3. PRINCIPII GENERALE	5
3.1. Norme de bună conduită în activitatea CDI.....	7
3.2. Abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI	7
4. CERINȚE GENERALE DE CONDUITĂ	9
4.1. Obligații specifice ale personalului CDI.....	10
4.2. Responsabilitatea mentoratului în cercetare	11
5. CERINȚE SPECIFICE DE CONDUITĂ.....	12
5.1 Gestionarea resurselor umane	12
5.2 Gestionarea resurselor materiale.....	12
5.3 Proprietatea intelectuală și protecția datelor de cercetare.....	12
6. RELAȚII FUNCȚIONALE	13
6.1 Relații ierarhice și funcționale interne	13
6.2 Relații cu clienți/furnizori/colaboratori.....	14
6.3 Relația cu terții	14
7. FORMAREA ÎN ETICĂ ȘI INTEGRITATE.....	15
8. PROCEDURI PRIVIND SESIZAREA ȘI SOLUȚIONAREA ABATERILOR	15
8.1 Procedura de sesizare a abaterilor.....	15
8.2 Procedura de analiză a sesizărilor	15
8.3 Sancțiuni pentru abateri	16
9. DISPOZIȚII FINALE	16

1. GENERALITĂȚI

Prezentul COD DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ al personalului din Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC, denumit în continuare Cod Etic, reglementează normele de comportament, integritate morală și conduită profesională aplicabile institutului și salariaților săi.

Codul Etic exprimă angajamentele și responsabilitățile de natură etică și profesională în activitatea desfășurată pentru atingerea obiectivelor institutului, realizarea misiunii INCDC URBAN-INCERC și are la bază ca valori fundamentale profesionalismul, loialitatea, onestitatea, corectitudinea, grija față de bunurile administrate și respectul reciproc.

Prezentul Cod Etic se aplică tuturor salariaților din cercetare din cadrul structurilor institutului și se elaborează în conformitate cu prevederile:

- Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare;
- Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârii Guvernului nr. 1398/2009 pentru înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC;
- Cartei Europene a cercetătorilor, prevăzută în anexa II la Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023;
- Standardului 1 - Etica și integritatea din OSGG nr. 600/2018;
- Codului de etică și deontologie profesională al personalului din cercetare, dezvoltare și inovare, aprobat prin Ordinul nr. 6.886 din 10 decembrie 2025, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1187 din 23 decembrie 2025;
- Codului de etică și bună conduită în cercetare, dezvoltare și inovare al personalului CDI din organizațiile de cercetare - Domeniul: Științe ingineresti, aprobat prin Ordinul nr. 6.905 din 16 decembrie 2025, publicat în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1192 din 23 decembrie 2025 (Anexa 2).

1.1. Comisia de etică și consilierul de etică

La nivelul INCDC URBAN-INCERC funcționează Comisia de etică, pe lângă Consiliul Științific, conform art. 60 din Legea nr. 183/2024. Comisia de etică este constituită din membri propuși de Consiliul Științific și aprobați de către conducerea INCDC URBAN-INCERC.

Atribuțiile comisiei de etică sunt:

- a) urmărirea respectării codului de etică și a bunei conduite în activitatea de cercetare-dezvoltare;

b) numirea comisiilor de analiză pentru examinarea sesizărilor referitoare la abaterile de la buna conduită în activitatea CDI.

La nivelul institutului/sucursalelor este numit, prin decizie a directorului general, un consilier de etică cu următoarele atribuții:

a) acordarea de consultanță și asistență salariaților cu privire la respectarea normelor de conduită;

b) monitorizarea aplicării prevederilor prezentului Cod Etic;

c) întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de etică de către salariați; rapoartele vor fi supuse spre aprobare directorului general al institutului.

2. TERMINOLOGIE

În cuprinsul prezentului cod, termenii de bază sunt definiți astfel:

- **Activitate CDI** - activitate de cercetare-dezvoltare-inovare care include cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea, definite conform art. 2 din OG nr. 57/2002, cu modificări și completări ulterioare;
- **Abatere de la buna conduită în activitatea CDI** - orice acțiune care încalcă normele de etică și deontologie profesională, inclusiv confecționarea de rezultate, falsificarea de date, plagiatul, autoplagiatul, precum și alte acte prevăzute la art. 52 din Legea nr. 183/2024;
- **Autoplăgiat** - republicarea unor părți substanțiale din propriile publicații anterioare, inclusiv traduceri, fără a indica în mod corespunzător sau a cita originalul;
- **Coautor al unei publicații** - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;
- **Confidențialitate** - păstrarea secretului asupra conținutului activității aflată în desfășurare sau recent finalizate, asupra persoanei acuzată de fraudă și asupra persoanei care face o alegație;
- **Conflict de interese** - situații prevăzute de art. 54 din Legea nr. 183/2024, în care o persoană se află în poziția de a lua sau influența decizii cu privire la persoane fizice sau juridice cu care are relații ce ar putea influența imparțialitatea și obiectivitatea deciziilor sale; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, rude ori afini până la gradul al III-lea inclusiv, sau pentru instituția de cercetare-dezvoltare din care face parte;
- **Confecționarea de rezultate sau date** - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități CDI;
- **Eroare** - eroare neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței practici profesionale, neglijenței profesionale sau entuziasmului științific exagerat; depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o denunța public;
- **Evaluare** - aprecierea rezultatelor cercetării științifice prin folosirea unor criterii calitative și cantitative, cum ar fi impactul asupra societății, sau asupra mediului ambiant, prestigiul revistei, jurnalului, numărul de citări, etc;

- **Falsificarea de rezultate sau 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, în scopul denaturării adevărului științific;
- **Integritate** - calitatea/capacitatea de a fi onest și corect, de a avea standarde morale puternice, inclusiv determinarea de a nu diminua aceste standarde;
- **Interes personal** - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către un salariat al institutului prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării funcției;
- **Incompatibilitate** - situație în care o persoană ocupă simultan anumite funcții care se exclud reciproc din motive de conflict între interese;
- **Notificare** - comunicarea scrisă făcută unui salariat în scopul de a-l informa; notificarea se trimite salariatului înaintea procedurilor de cercetare;
- **Norme de bună conduită** - reguli de comportament etic și profesional în activitatea CDI, prevăzute la art. 50 din Legea nr. 183/2024;
- **Plagiat** - prezentarea drept creație sau contribuție științifică pretins personală într-o operă scrisă, inclusiv în format electronic, a unor texte, idei, demonstrații, date, teorii, rezultate sau metode științifice preluate din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la sursele originale;
- **Sesizare** - înștiințare pe cale ierarhică despre un caz care necesită cercetare.

3. PRINCIPII GENERALE

Principiile generale care stau la bază Codului Etic ca fundament comportamental al salariaților INCD URBAN-INCERC sunt următoarele:

- **Prioritatea interesului institutului** - salariații INCD URBAN-INCERC au îndatorirea de a considera interesul institutului mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- **Integritatea morală** - salariaților INCD URBAN-INCERC le este interzis să ofere, să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru sine sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, precum și să intre în situații care pot conduce la apariția unui conflict de interese;
- **Libertatea gândirii și a exprimării** - salariații INCD URBAN-INCERC pot și sunt încurajați să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea prevederilor legale, reglementărilor interne și a bunelor moravuri;
- **Cinstea și corectitudinea** - în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații INCD URBAN-INCERC trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu. Urmărirea intereselor INCD URBAN-

INCERC nu trebuie să fie, sub nici o formă, utilizată drept justificarea unui comportament necinstit;

- **Conduita adecvată** - adoptarea unui comportament civilizat, demn, onest și cuviincios atât în relațiile directe de serviciu cât și în relații externe. Pe parcursul desfășurării oricărei activități trebuie evitate nu numai acele situații în care salariații urmăresc un interes care diferă de scopul pe care și l-a propus INCED URBAN-INCERC, ci și situații în care aceștia obțin un avantaj personal din fructificarea oportunităților de afaceri ale INCED URBAN-INCERC, precum și situațiile în care reprezentanții clienților sau furnizorilor sau ai instituțiilor publice acționează în contrast cu îndatoririle de loialitate corespunzătoare funcțiilor acestora în relațiile lor cu INCED URBAN-INCERC;
- **Deschiderea și transparența** - INCED URBAN-INCERC și salariații săi promovează permanent un dialog deschis și constructiv cu toate părțile interesate, răspunzând nevoilor de informare corectă și solicitărilor de informații cu caracter public. Dialogul se bazează pe respect și profesionalism;
- **Profesionalism** - salariații INCED URBAN-INCERC dispun de cunoștințele, abilitățile și experiența necesare pentru executarea sarcinilor de serviciu la cele mai înalte standarde, pe baza unei permanente pregătiri și autoinstruirii în scopul cunoașterii, respectiv aplicării corecte a prevederilor obligațiilor de conformare în vigoare (cerințe legale europene/internaționale și naționale, dispoziții și alte reglementări interne);
- **Cooperarea și colegialitatea** în grupurile de lucru reprezintă o protecție față de erorile profesionale și față de fraude, conducând la creșterea valorii muncii lor. Cooperarea trebuie să permită schimbul de idei și discutarea în comun a rezultatelor obținute, în vederea îmbunătățirii activității desfășurate;
- **Confidențialitatea** - salariații INCED URBAN-INCERC garantează confidențialitatea informațiilor care se află în posesia lor, cu excepția situațiilor în care se acordă o autorizare expresă, în conformitate cu legislația în vigoare. Se interzice salariaților INCED URBAN-INCERC să folosească informații confidențiale în scopuri care nu au legătură cu exercitarea activităților profesionale ale acestora pentru institut;
- **Imparțialitate, independență și nediscriminare** - salariații INCED URBAN-INCERC trebuie să evite orice formă de discriminare, bazată pe vârstă, sex, sănătate, rasă, naționalitate, opinii politice sau confesiune a acestora, precum și pe alte criterii ce pot sta la baza discriminării, în deciziile care influențează relațiile cu autoritățile, furnizorii, clienții, antreprenorii și sub-contractanții precum și cu ceilalți colegi;
- **Responsabilitate** - salariații INCED URBAN-INCERC trebuie să-și respecte obligațiile și să-și asume răspunderea pentru propriile acțiuni;
- **Responsabilitate în utilizarea bunurilor și patrimoniului institutului** - salariații INCED URBAN-INCERC trebuie să utilizeze cu profesionalism, grijă și într-un mod eficient activele și bunurile puse la dispoziție de INCED URBAN-INCERC pentru desfășurarea activității;

- **Responsabilitate față de comunitate, mediu și calitate în activitatea depusă** - salariații INCD URBAN-INCERC trebuie să aibă preocupări pentru a reduce continuu impactul pe care îl generează activitățile institutului asupra mediului, suplimentar riscurilor cu care se confruntă, prin utilizarea celor mai bune practici în domeniu și desfășurarea activității cu respect față de mediu. Serviciile oferite și activitățile efectuate sunt indisolubil legate de calitatea acestora.

3.1. Norme de bună conduită în activitatea CDI

Conform art. 50 din Legea nr. 183/2024, buna conduită în activitatea CDI se circumscrie următoarelor:

- a) normelor de bună conduită în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare;
- b) normelor de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică, inclusiv în ceea ce privește cererile de finanțare depuse în cadrul competițiilor de proiecte organizate din fonduri publice;
- c) normelor de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare instituțională a cercetării, dezvoltării și inovării, de evaluare și monitorizare de proiecte 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 CDI;
- d) normelor de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea CDI;
- e) normelor de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic;
- f) normelor de bună conduită în desfășurarea activității comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare.

3.2. Abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI

Conform prevederilor art. 52 din Legea nr. 183/2024, constituie abateri de la normele de bună conduită în activitatea CDI, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, următoarele:

3.2.1. Abateri de la normele de bună conduită în activitatea de cercetare, dezvoltare și inovare:

- a) confecționarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca date experimentale, ca date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;
- b) falsificarea de date experimentale, de date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator sau de date sau rezultate obținute prin calcule analitice sau raționamente deductive;
- c) îngreunarea deliberată, împiedicarea sau sabotarea activității CDI a altor persoane, inclusiv prin blocarea nejustificată a accesului la spațiile de cercetare, dezvoltare și inovare, prin

avarierea, distrugerea sau manipularea aparaturii experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice sau a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților CDI;

d) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI din subordine;

e) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute de Legea nr. 183/2024, în Codul de etică, regulamentul de organizare și funcționare al institutului, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

3.2.2. Abateri de la normele de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare științifică:

a) plagiatul;

b) autoplagiatul;

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

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

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

f) introducerea de informații false referitoare la activitatea CDI în cererile de granturi sau de finanțare, în dosarele de candidatură pentru abilitare sau în dosarele de înscriere la concurs sau examen pentru posturi de cercetare, dezvoltare și inovare.

3.2.3. Abateri de la normele de bună conduită în activitatea de evaluare și monitorizare:

a) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese sau incompatibilități sau încălcarea regimului juridic al conflictului de interese și al incompatibilităților în realizarea sau participarea la evaluări;

b) fraudarea evaluării;

c) nerespectarea confidențialității în evaluare;

d) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală sau alte tipuri de discriminare, cu excepția măsurilor afirmative prevăzute de lege.

3.2.4. Abateri de la normele de bună conduită în funcțiile de conducere:

a) abuzul de autoritate pentru a obține calitatea de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine;

b) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale din proiectele de cercetare, dezvoltare și inovare conduse sau coordonate de persoane din subordine;

c) abuzul de autoritate pentru a obține salarizare, remunerare sau alte beneficii materiale pentru soți, afini sau rude până la gradul al II-lea inclusiv;

d) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;

e) obstrucționarea activității unei comisii de etică, a unei comisii de analiză sau a CNECSDTI, în cursul unei analize a unor abateri de la buna conduită în activitatea CDI din subordine;

f) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitatea CDI prevăzute în Legea nr. 183/2024, în Codul de etică, în regulamentul de organizare și funcționare al institutului, după caz, inclusiv nepunerea în aplicare a sancțiunilor stabilite de către comisiile de etică sau de către CNECSDTI.

3.2.5. Abateri de la normele de bună conduită ale comisiilor de etică:

Abaterile de la normele de bună conduită în desfășurarea activității comisiilor de etică ale organizațiilor de cercetare, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ neîndeplinirea obligațiilor legale de către comisia de etică.

3.2.6. Răspunderea etică prin asociere:

Următoarele situații pot, de asemenea, să atragă răspunderea etică prin asociere pentru abateri de la buna conduită în activitatea CDI:

a) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesusținerea comisiei de etică sau a CNECSDTI;

b) coautoratul publicațiilor conținând date falsificate sau confecționate;

c) neîndeplinirea obligațiilor legale și contractuale, inclusiv a celor aferente contractului de mandat sau contractelor de finanțare, în exercitarea funcțiilor de conducere sau de coordonare a activităților CDI.

3.2.7. Abaterile grave de la buna conduită în activitatea CDI sunt următoarele:

a) plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;

b) confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;

c) introducerea de informații false în solicitările de granturi sau de finanțare.

3.2.8. Aspecte care nu constituie abateri:

Datele contradictorii, diferențele de concepție teoretică, experimentală sau de practică, erorile materiale de citare, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării, dezvoltării și inovării și nu constituie abateri de la buna conduită.

4. CERINȚE GENERALE DE CONDUITĂ

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și aplicarea principiilor enunțate, salariații INCD URBAN-INCERC au următoarele obligații:

- Să execute sarcinile de serviciu cu bună credință și strictă conformare cu cerințele legale, reglementările interne în vigoare și fișa postului;
- Să fie corecți și onești în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

- Să nu folosească poziția deținută în institut în interese particulare;
- Să nu se implice în activități sau înțelegeri, direct sau prin membrii de familie, care să dea naștere la conflicte de interese;
- Să informeze superiorul ierarhic cu privire la conflictele de interese constatate;
- Să aibă un comportament și un limbaj civilizată față de toate persoanele cu care vine în contact, în interiorul și exteriorul INCD URBAN-INCERC;
- Să dovedească spirit de echipă și solidaritate față de colegi, respectând drepturile și demnitatea fiecăruia;
- Să nu se lase influențat de interese personale, de presiuni sau influențe externe în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- Să-și îndeplinească atribuțiile astfel încât interesele personale să nu interfereze cu independența și corectitudinea deciziilor adoptate;
- Să nu pretindă sau accepte compensații financiare, comisioane, reduceri speciale, împrumuturi sau favoruri din partea unor persoane fizice, persoane juridice sau organizații care au sau pot avea legături cu INCD URBAN-INCERC, ori sunt competitori în domeniul de activitate al institutului;
- În situația în care un angajat al INCD URBAN-INCERC decide să aibă o activitate cu normă redusă la o altă societate sau instituție, trebuie să evite apariția unui conflict de interese prin angajarea sa la un furnizor, client sau concurent al INCD URBAN-INCERC, inclusiv la subcontractorii ai acestora;
- Să sesizeze pe cale ierarhică orice abatere constatată în legătură cu: desfășurarea activității proprii, abuzul în serviciu, fapte de corupție;
- Să păstreze confidențialitatea activităților efectuate, a documentelor și informațiilor care au acest regim și de care iau cunoștință prin exercitarea atribuțiilor de serviciu și ale funcției;
- Să nu refuze, ascundă, manipuleze sau să întârzie furnizarea oricăror informații cerute de autoritățile de control sau de alte autorități de reglementare pe parcursul derulării activităților de control/inspecție;
- Să coopereze în cazul unor potențiale cercetări făcute de conducerea INCD URBAN-INCERC.

4.1. Obligații specifice ale personalului CDI

În conformitate cu art. 33 din Legea nr. 183/2024, personalul CDI din cadrul INCD URBAN-INCERC are următoarele obligații:

- să respecte buna conduită și deontologia activității CDI;
- să respecte drepturile de proprietate intelectuală, precum și clauzele de confidențialitate convenite cu colaboratorii și cu finanțatorii cercetării;
- să nu creeze conflicte de interese sau concurență neloială în cazul cumulului de activități CDI;

- să participe la formarea cercetătorilor tineri și să transmită cunoștințele și experiența proprie în activitatea CDI;
- să utilizeze infrastructura de cercetare-dezvoltare și inovare, precum și alte resurse ale organizației de cercetare exclusiv pentru activități profesionale în interesul organizației de cercetare angajatoare;
- să participe la evaluarea activității CDI, precum și a rezultatelor proprii;
- să participe la competiții în cadrul programelor naționale și internaționale;
- să desfășoare activitatea CDI fără a încălca drepturile și libertățile fundamentale ale omului;
- să își dezvolte continuu cunoștințele științifice și profesionale și să contribuie la diseminarea informației și culturii științifice și tehnice, precum și la conștientizarea publicului și a factorilor de decizie asupra rolului științei și tehnicii;
- să participe la utilizarea și valorificarea, în condițiile legii, a rezultatelor activității proprii de cercetare-dezvoltare și inovare;
- să disemineze și să promoveze rezultatele activității de CDI;
- să desfășoare activități pentru promovarea intereselor organizației de cercetare;
- să colaboreze la furnizarea de informații privind rezultatele CDI și, după caz, la detalierea datelor necesare examinării interne și externe, cu excepția celor cu regim de confidențialitate, ori de câte ori este necesar și la cererea autorităților competente, în baza unor metode de colectare și analiză a datelor.

4.2. Responsabilitatea mentoratului în cercetare

Personalul CDI cu experiență din INCD URBAN-INCERC are responsabilitatea de a contribui la formarea noilor generații de cercetători și de a asigura transferul cunoștințelor, astfel:

Cercetătorii seniori au obligația de a sprijini dezvoltarea profesională a tinerilor cercetători prin îndrumare activă, feedback constructiv și împărtășirea experienței acumulate;

- Mentorul trebuie să asigure un mediu de cercetare sigur, incluziv și bazat pe egalitatea de șanse pentru toți cercetătorii aflați sub îndrumarea sa;
- Supervizarea doctoranzilor și cercetătorilor debutanți trebuie realizată cu profesionalism, echilibru și responsabilitate, asigurând înțelegerea și aplicarea normelor de etică și integritate în cercetare;
- Mentorul are obligația de a recunoaște și valorifica potențialul fiecărui cercetător aflat sub îndrumarea sa, sprijinind dezvoltarea independenței științifice și a spiritului critic;
- Conducătorii de proiecte au responsabilitatea de a asigura participarea echilibrată a cercetătorilor tineri în activități relevante pentru dezvoltarea lor profesională și de a recunoaște corect contribuțiile acestora;
- În calitate de mentor, cercetătorul trebuie să intervină prompt în situații de discriminare, hărțuire sau conduită neadecvată în cadrul echipei de cercetare, asigurând respectarea normelor etice și a demnității tuturor colaboratorilor.

5. CERINȚE SPECIFICE DE CONDUITĂ

5.1 Gestionarea resurselor umane

Salariații INCD URBAN-INCERC care sunt implicați în evaluarea candidaților iau măsurile adecvate pentru a exclude situațiile de favorizare în procesul angajare.

Sunt interzise comunicarea sau dezvăluirea datelor personale, fără acordul prealabil al salariatului, cu excepția cazurilor care sunt prevăzute prin lege.

Salariații INCD URBAN-INCERC cu sarcini de evaluare a activității profesionale/performanțelor profesionale individuale a/ale salariaților sunt obligați să nu folosească aceste atribuții pentru dobândirea de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite, pentru sine sau pentru alte persoane.

5.2 Gestionarea resurselor materiale

Salariații INCD URBAN-INCERC au obligația de a utiliza cu profesionalism, grijă și într-un mod eficient activele și bunurile puse la dispoziție de institut pentru desfășurarea activității, fiind responsabili de integritatea acestor bunuri. Trebuie să evite folosirea activelor și bunurilor institutului într-o manieră necorespunzătoare, care poate conduce la deteriorarea, furtul, risipa, reducerea eficienței acestora sau care intră în conflict cu interesele INCD URBAN-INCERC.

Fiecare salariat răspunde de asigurarea protecției resurselor care îi sunt atribuite și are obligația de a raporta imediat orice situații, fie și potențiale, care se dovedesc sau pot fi dăunătoare pentru INCD URBAN-INCERC, anunțând imediat șeful ierarhic.

Salariații trebuie să cunoască și să pună în aplicare politicile institutului cu privire la protecția informațiilor, în vederea garantării integrității, confidențialității și disponibilității informațiilor.

În ceea ce privește aplicațiile informatice, salariații au obligația de a adopta regulile de securitate ale institutului pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT.

5.3 Proprietatea intelectuală și protecția datelor de cercetare

În activitatea CDI desfășurată în cadrul INCD URBAN-INCERC, se vor respecta următoarele norme specifice:

- Toți salariații implicați în activități CDI au obligația de a respecta drepturile de proprietate intelectuală ale altora și de a proteja proprietatea intelectuală proprie;
- Drepturile de proprietate intelectuală aparțin INCD URBAN-INCERC pentru lucrările realizate de salariați în exercitarea atribuțiilor de serviciu, dacă prin contracte nu s-a stabilit altfel;

- Este obligatorie citarea corectă și completă a surselor folosite în documentarea lucrărilor științifice;
- Este interzisă falsificarea sau fabricarea de date și rezultate în activitatea CDI;
- Sunt interzise plagiatul și autoplagiatul sub orice formă;
- Datele de cercetare trebuie stocate și arhivate în mod corespunzător, pentru a permite verificarea și reproducerea rezultatelor;
- Toți membrii echipelor de cercetare care au contribuit substanțial la un proiect trebuie menționați ca autori ai lucrărilor rezultate;
- Este obligatorie protejarea confidențialității datelor personale utilizate în cercetare, conform reglementărilor legale în vigoare.

6. RELAȚII FUNCȚIONALE

6.1 Relații ierarhice și funcționale interne

Salariații cu funcții de conducere din INCD URBAN-INCERC respectă și protejează demnitatea salariaților subordonați și dreptul la viață privată, inclusiv protecția și asigurarea confidențialității anumitor date de natură personală.

Salariații care, prin natura postului, dețin și utilizează astfel de date și informații asigură protecția acestora în conformitate cu cerințele legale și procedurile interne în vigoare.

Relațiile de muncă sunt dezvoltate și gestionate astfel încât să asigure și să garanteze oportunități egale și să promoveze climatul necesar și propice pentru dezvoltarea personală a fiecărui salariat.

Salariații cu funcții de conducere din INCD URBAN-INCERC sunt obligați să asigure protejarea integrității morale a personalului de execuție, asigurând condiții de lucru adecvate care să respecte demnitatea individului. De asemenea, trebuie să evite actele de agresiune psihică și să se opună oricăror atitudini sau forme de conduită care au ca rezultat discriminări sau prejudicii aduse individului sau convingerilor ori preferințelor sale (de exemplu, în cazul insultelor, amenințărilor, izolării sau invadării excesive a intimității), precum și a limitelor profesionale. Salariații cu funcții de conducere nu tolerează și iau măsuri disciplinare împotriva oricărui fel de acțiuni de hărțuire sexuală, intimidare, amenințări sau violență fizică ori verbală.

Plângerile sunt tratate confidențial și nici o persoană nu va fi supusă nici unei forme de represalii pentru raportarea sau depunerea unei plângeri privind orice tip de incidente de hărțuire, intimidare, amenințare. Plângerile de hărțuire vor fi investigate, orice angajat găsit responsabil pentru acte de hărțuire fiind supus unei sancționări disciplinare conform Codului Muncii.

Salariaților cu funcții de conducere din INCD URBAN-INCERC le sunt interzise orice situații de cerere de acordare de servicii, favoruri personale sau orice alte forme de comportament care încalcă prezentul Cod Etic.

Orice salariat al INCD URBAN-INCERC care consideră că a fost victima unei hărțuiri sau discriminări pe motive legate de vârstă, gen, preferințe sexuale, rasă, stare de sănătate, naționalitate, opinii politice și credințe religioase etc. poate sesiza, pentru început, acest fapt Consilierului de etică din cadrul INCD URBAN-INCERC/Sucursalei, iar consilierul de etică sesizează Directorul General. Diferențierile care sunt justificate, sau care fac obiectul unei justificări, în baza unor criterii obiective, nu sunt însă considerate fapte discriminatorii.

6.2 Relații cu clienți/furnizori/colaboratori

Conduita salariaților INCD URBAN-INCERC în relația cu clienții/furnizorii/colaboratorii este bazată pe disponibilitate, respect și politețe, toate acestea fiind înglobate într-o relație de colaborare și profesionalism.

Procesele de achiziție au ca scop obținerea unui avantaj maxim de competitivitate pentru INCD URBAN-INCERC în timp ce tuturor furnizorilor li se acordă oportunități egale. Acestea se bazează, atât în faza precontractuală, cât și cea contractuală pe o conduită caracterizată prin elementele esențiale și reciproce de bună credință, transparență și colaborare.

În vederea asigurării respectării principiilor de etică adoptate în realizarea activităților de achiziții, salariații INCD URBAN-INCERC se obligă să nu introducă, pentru anumiți furnizori, condiții prestabilite. Salariații INCD URBAN-INCERC se obligă să contribuie la bunăstarea și creșterea economică la nivel național, prin furnizarea de servicii de calitate, eficiente din punct de vedere al obiectului propriu de activitate.

Salariații INCD URBAN-INCERC trebuie să refuze orice posibile solicitări de intervenții sau sugestii de intermediere care pot afecta desfășurarea legală a unor activități.

6.3 Relația cu terții

În relațiile cu cetățenii, reprezentanții mass-media, alte instituții, companii sau autorități publice, salariații INCD URBAN-INCERC:

- Răspund solicitărilor de informații publice conform legislației în vigoare și procedurilor interne;
- Asigură comunicarea externă cu aprobarea prealabilă a conducerii institutului;
- Mențin o conduită profesională care să contribuie la promovarea unei imagini pozitive a institutului;
- Evită dezvăluirea oricăror informații confidențiale sau care nu fac obiectul activității publice a institutului;
- Apără prestigiul și interesele INCD URBAN-INCERC în toate comunicările externe.
- Informează șefii ierarhici cu privire la vizite ale terților care urmează să fi efectuate în institut.

Informațiile oficiale destinate mediului extern sunt publicate exclusiv cu aprobarea Directorului General.

7. FORMAREA ÎN ETICĂ ȘI INTEGRITATE

INCD URBAN-INCERC organizează programe continue de formare în etică și integritate sub formă de cursuri, ateliere sau module online acreditate, conform art. 11 din Anexa 2 la ORDINUL nr. 6.905/2025.

Formarea este obligatorie la începutul carierei de cercetător și se actualizează periodic, cel puțin o dată la 4 ani, pentru tot personalul CDI.

Programele includ: gestionarea conflictelor de interese, prevenirea plagiatului și responsabilitățile etice ale funcțiilor de conducere și mentorat.

8. PROCEDURI PRIVIND SESIZAREA ȘI SOLUȚIONAREA ABATERILOR

8.1 Procedura de sesizare a abaterilor

Orice persoană fizică sau juridică poate sesiza Comisia de etică cu privire la abaterile de la normele de bună conduită în activitatea CDI, conform procedurii stabilite prin art. 62 din Legea nr. 183/2024.

Pentru a fi admisibile, sesizările trebuie să conțină în mod cumulativ:

- semnătura persoanei care formulează sesizarea;
- datele de identificare a persoanei care formulează sesizarea;
- o motivare argumentată privind nerespectarea normelor de etică și deontologie profesională, cu exemple concrete și cu indicarea considerentelor justificative și a surselor de documentare.

Sesizările care nu îndeplinesc criteriile de admisibilitate sunt respinse ca inadmisibile de către Comisia de etică.

Comisia de etică păstrează confidențialitatea identității autorului sesizării.

8.2 Procedura de analiză a sesizărilor

Comisia de etică numește comisia de analiză pentru examinarea sesizărilor referitoare la abaterile de la buna conduită în activitatea CDI, conform art. 61 lit. b) din Legea nr. 183/2024.

Conform art. 62 din Legea nr. 183/2024:

- Comisia de etică și comisia de analiză păstrează confidențială identitatea autorului sesizării.
- Comisia de analiză elaborează un raport în termen de 60 de zile de la data primirii sesizării, care se aprobă de către comisia de etică în termen de 30 de zile de la primire.
- Raportul aprobat se comunică autorului sesizării în scris și se publică pe pagina de internet a INCD URBAN-INCERC în termen de 10 zile calendaristice de la data rămânerii definitive.

- Termenul pentru elaborarea raportului se suspendă pe perioada în care se așteaptă răspunsuri de la părțile implicate în sesizare.
- Raportul rămâne publicat pe o durată egală cu durata cea mai mare a sancțiunilor adoptate, dar nu mai puțin de 2 ani.
- În cazul constatării unor abateri, raportul menționează persoanele vinovate și propune sancțiunile conform art. 63.
- Raportul comisiei de analiză poate fi avizat de consilierul juridic al INCD URBAN-INCERC.
- Raportul poate fi contestat la CNECSDTI de către persoanele găsite vinovate sau de autorul sesizării.
- Dacă nu există contestație în termen de 20 de zile lucrătoare, sancțiunile sunt aplicate de directorul general în termen de 60 de zile de la comunicarea raportului.

8.3 Sancțiuni pentru abateri

Pentru abaterile constatate de la buna conduită în activitatea CDI, conducerea INCD URBAN-INCERC aplică personalului CDI una dintre următoarele sancțiuni, cu respectarea prevederilor art. 62 din Legea nr. 183/2024, în funcție de gravitatea faptelor și de săvârșirea anterioară a unor fapte similare:

- avertisment scris;
- retragerea definitivă și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea normelor de bună conduită;
- 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;
- 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;
- destituirea din funcția de conducere din organizația de cercetare;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

9. DISPOZIȚII FINALE

Prevederile Codului Etic sunt obligatoriu de respectat de către toți salariații INCD URBAN-INCERC. Nerespectarea Codului Etic de către salariații INCD URBAN-INCERC se tratează conform prevederilor legale în vigoare.

Fiecare salariat are obligația să solicite informații suplimentare superiorului direct/Consilierului etic, ori de câte ori are nelămuriri în privința prevederilor acestui Cod Etic.

Codul Etic se difuzează tuturor structurilor organizatorice ale INCD URBAN-INCERC. Conducerea acestora ia măsurile necesare pentru a se asigura că se cunosc și se respectă prevederile codului.

Prevederile prezentului Cod Etic completează Regulamentul Intern al INCD URBAN-INCERC. Dispozițiile Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare se aplică salariaților din cadrul INCD URBAN-INCERC.

Prezentul Cod de Etică și Deontologie Profesională a fost avizat de Consiliul Științific al INCD URBAN-INCERC în data de 23.06.2026 și a fost aprobat prin Decizia nr.88/23.06.2026 a Directorului General al INCD URBAN-INCERC.

Prezentul Cod Etic intră în vigoare de la data aprobării prin decizia Directorului General al INCD URBAN-INCERC.

DECIZIA Nr.88
din 23.06.2026

Directorul general:

Conform:

- HG nr.1398/2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC, modificată prin OG nr.16/2010,

- Ordinului Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării nr.20.837/2023 privind numirea domnului Claudiu-Sorin DRAGOMIR în funcția de Director General al INCD URBAN - INCERC,

În temeiul:

- Art.23 alin. (2) din HG nr.1398/27.11.2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC - Anexa nr. 1 Regulamentul de organizare și funcționare al INCD URBAN-INCERC,

- Legea nr.183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare

- Ordinului nr. 6886 din 10 decembrie 2025 privind aprobarea Codului de etică și deontologie profesională al personalului din cercetare, dezvoltare și inovare

- Procesului-verbal al Consiliului Științific din data de 23.06.2026 de avizare a Codului de etică,

emite prezenta:

DECIZIE:

Art. 1 – Începând cu data de 23.06.2026 se aplică prevederile Codului de etică și deontologie profesională a personalului din INCD URBAN – INCERC.

Art. 2 – Prevederile Codului Etic sunt obligatoriu de respectat de către toți salariații INCD URBAN-INCERC. Nerespectarea Codului Etic de către salariații INCD URBAN-INCERC se tratează conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 3 – Codul de etică va fi difuzat prin afișarea pe site-ul INCD URBAN – INCERC, spre informarea tuturor salariaților.

Art. 4 – Comunicarea se va face pe e-mail de către Compartimentul Management Resurse Umane.

Director General,
CS I, Conf. univ/ dr. ing. habil. Claudiu-Sorin DRAGOMIR

DECIZIA nr.58
din 19.05.2026

Directorul general:

Conform:

- HG nr. 1398/27.11.2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC, modificată prin OG nr. 16/2010,
- Ordinului Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării nr. 20.837/06.07.2023 privind numirea domnului Claudiu-Sorin DRAGOMIR în funcția de Director General al INCD URBAN-INCERC,

În temeiul:

- Art. 23 alin. (2) din HG nr. 1398/27.11.2009 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare în Construcții, Urbanism și Dezvoltare Teritorială Durabilă URBAN-INCERC – Anexa nr. 1 Regulamentul de organizare și funcționare al INCD URBAN-INCERC,
- Legii nr.183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare, inovare,
- Referatului nr.7687/12.11.2025,

emite prezenta:

DECIZIE:

Art.1. – Începând cu data prezentei, se constituie comisia de etică a INCD URBAN - INCERC, având următoarea componență:

- PETRIȘOR Alexandru – Ionuț.
- DOBRESCU Cornelia – Florentina.
- CRAIFALEANU Iolanda – Gabriela.
- RUS Mircea – Iosif.
- HEGYI Andreea – Cristina.
- PETCU Cristian.
- TACHE Antonio – Valentin.
- PETRAN Horia – Alexandru.
- POPA Irina.

Art.2. – Persoanele nominalizate la Art.1 vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.

Art.3. – Comunicarea se va face pe suport de hârtie/e-mail de către Compartimentul Management Resurse Umane.

Director General,
CS I, Conf. univ./dr. ing. habil. Claudiu-Sorin DRAGOMIR