

**CODUL DE ETICĂ ȘI DEONTOLOGIE PROFESIONALĂ AL INSTITUTULUI DE
DEZVOLTARE A SOCIETĂȚII INFORMAȚIONALE**

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Codul de etică și deontologie profesională al Institutului de Dezvoltare a Societății Informaționale (în continuare – Codul de etică) este elaborat în conformitate cu legislația Republicii Moldova în domeniul cercetării-dezvoltării și cu tratatele internaționale cu atribuții în domeniu la care Republica Moldova este parte, cu respectarea drepturilor omului și cu cerințele exercitării responsabilităților individuale.
2. Codul de etică ia în considerație reglementările și standardele internaționale privind etica în cercetarea științifică și activitatea didactică, inclusiv [Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene](#), [Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor](#), [Cele mai bune practici pentru asigurarea integrității științifice și prevenirea conduitei incorecte](#), [Bunele practici în domeniul cercetării științifice](#).
3. Codul de etică are drept scop precizarea principiilor și regulilor de conduită morală și profesională obligatorii, stabilirea responsabilităților și procedurilor necesare pentru asigurarea conformității activităților Institutului de Dezvoltare a Societății Informaționale (IDSI) cu normele etice acceptate de către comunitatea științifică internațională.
4. Codul de etică reprezintă un contract moral între angajații IDSI pentru crearea unui climat de încredere și respect reciproc în interiorul instituției și în relațiile cu mediul său extern.
5. Cadrul etic și deontologic definit de prezentul Cod este aplicabil tuturor angajaților IDSI.
6. Codul de etică reflectă atașamentul IDSI față de valorile și normele etice academice, angajamentul său pentru formarea și menținerea unui mediu științific bazat pe competiție și cooperare, cu o evaluare transparentă și corectă a meritelor și realizărilor angajaților.
7. Aplicarea prezentului Cod nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale cuprinse în alte documente ce privesc asigurarea eticii și deontologiei profesionale și nu se substituie altor acte.

CAPITOLUL II. TERMENI DE BAZĂ

8. În sensul prezentului cod, termenii de bază sunt definiți după cum urmează:

a) **autoplăgiat** - 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;

b) **buna conduită** - set de reguli etice și profesionale ce trebuie aplicate în scopul realizării unor acțiuni specifice cercetării-dezvoltării și educației;

c) **coautor al unei publicații** - orice persoană nominalizată în lista de autori a unei publicații științifice;

d) **confidențialitate** – proprietatea că informațiile privind cercetarea științifică aflată în desfășurare sau recent finalizată, evaluarea proiectelor, precum și privind persoana acuzată de fraudă și privind persoana care face o sesizare, nu sunt puse la dispoziție sau dezvăluite persoanelor, entităților sau proceselor neautorizate;

d) **conflict de interese** – situația de incompatibilitate în care se află o persoană juridică sau fizică, care are un interes personal ce influențează imparțialitatea și obiectivitatea activităților sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea, raportarea activităților de cercetare – dezvoltare; interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, persoane aflate în relații înrudite prin sânge sau adopție (părinți, copii, frați, surori, bunici, nepoți, unchi, mătuși) sau relații de rudenie prin afinitate (cumnat, cumnată, socru, soacră, ginere, noră), sau pentru organizația din sfera științei și inovării din care face parte;

e) **eroare** - greșală neintenționată, datorată insuficienței informării, insuficienței practici profesionale, sau entuziasmului științific exagerat; depistarea erorii impune autorului ei obligația de a o denunța public;

f) **evaluare** – aprecierea rezultatelor cercetării științifice, a cercetătorilor și a organizațiilor din sfera științei și inovării, prin folosirea unor criterii calitative și cantitative;

g) **fabricare de rezultate sau date** - raportarea de rezultate sau date fictive, care nu sunt rezultatul real al unei activități de cercetare-dezvoltare;

h) **falsificare de rezultate sau date** - raportarea selectivă sau respingerea datelor ori a rezultatelor nedorite; manipularea reprezentărilor sau a ilustrațiilor; defectarea aparatului experimental ori numeric pentru a obține datele dorite fără a raporta despre defectările efectuate;

i) **fraudă în știință** - acțiunea deliberată de confecționare a datelor și rezultatelor, falsificarea, plagierea, înstrăinarea ilicită a rezultatelor cercetării științifice sau alte procedee care se abat de la bunele practici acceptate de comunitatea științifică și care au ca scop obținerea unor avantaje;

j) **integritate** – politica cercetătorilor individuali, a instituțiilor cu preocupări în domeniul cercetării și/sau valorificării rezultatelor științifice pentru respectarea demnității umane, a valorilor intrinseci ale științei, a drepturilor animalelor și a mediului înconjurător;

k) **interes public** - interesul care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile naționale a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale publicului;

l) **plăgiat** - 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;

m) **produs științific** - publicație, brevet de invenție, produs industrial, agricol, tehnologie, program de calculator și altele asemenea, obținut în urma activității de cercetare-dezvoltare și care poate face obiectul proprietății intelectuale;

n) **proprietate intelectuală** – totalitatea mijloacelor prin care o idee este difuzată (carte, articol, suport electronic, audio-video etc.), precum și dreptul de autor corespunzător; după caz, proprietatea

intelectuală se poate referi și la tezele de doctorat; lucrarea semnată de mai mulți autori aparține fiecăruia dintre ei; dacă ideea n-a fost difuzată printr-unul din mijloacele menționate ea nu reprezintă o proprietate intelectuală;

o) sancțiune – pedeapsă aplicată persoanei fizice sau juridice, care nu respectă reglementările bunei conduite în activitatea de cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare;

p) sesizare – înștiințarea Comisiei de etică despre un caz care trebuie luat în analiză cu privire la respectarea normelor de bună conduită.

9. Comisia de etică a IDSI va interpreta și preciza, în caz de necesitate, aceste și alte noțiuni ce se referă la fraudă științifică, având în vedere bunele practici internaționale.

CAPITOLUL 3. PRINCIPII PENTRU ASIGURAREA ETICII ȘI DEONTOLOGIEI PROFESIONALE

Principii în activitatea științifică

10. **Principiul libertății de cercetare** - libertatea de gândire și de exprimare și libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve probleme și:

- a) se asigură prin acces liber la sursele de informare; schimb liber de idei; necenzurarea produselor științifice;
- b) este limitată de necesitatea respectării drepturilor omului; a protecției animalelor; protejării mediului ambiant.

11. **Principiul demnității** - obligația de a desfășura activitățile de cercetare-dezvoltare manifestând respect față de ființele vii și în particular față de om ca ființă rațională, netratându-le niciodată doar ca mijloc, ci întotdeauna ca valoare supremă.

12. **Principiul integrității** - exercitarea activității cu onestitate, corectitudine și spirit colegial, în deplină concordanță cu celelalte principii etice, fără nici o ingerință din afară. Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și principiile fundamentale ale eticii, corespunzătoare disciplinei (disciplinelor) lor.

13. **Principiul precauției** - obligația de a clarifica gradul de precizie, respectiv de risc ce caracterizează rezultatele cercetării-dezvoltării. În desfășurarea activităților de cercetare-dezvoltare vor fi luate în considerare toate consecințele care pot fi anticipate pe baza datelor științifice, alături de acelea a căror probabilitate nu poate fi negată chiar dacă nu este dovedită științific.

14. **Principiul responsabilității și binefacerii** - asigurarea că activitățile sunt relevante pentru societate, produc beneficii sociale sau economice și că se realizează un echilibru între interesele individuale și cele colective. El poate fi atins prin:

- a) evitarea dublării cercetărilor realizate anterior;
- b) respectarea proprietății intelectuale și a proprietății comune a datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare;
- c) respectarea principiilor unui management financiar corect, transparent și eficient.

15. **Principiul atitudinii profesionale** - cunoașterea și respectarea reglementărilor care vizează domeniul lor de activitate, inclusiv:

- a) familiarizarea cu obiectivele strategice care guvernează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare;
- b) familiarizarea cu reglementările la nivel național, sectorial sau instituțional care guvernează condițiile de formare profesională sau de activitate;
- c) obținerea aprobărilor necesare înainte de începerea activităților sau de accesarea resurselor oferite.

16. **Principiul bunelor practici și a dezvoltării profesionale continue** - îmbunătățirea permanentă a activității prin:

- a) adoptarea de bune practici în domeniu, inclusiv luarea măsurilor necesare pentru protejarea sănătății și pentru siguranță;
- b) prin actualizarea și extinderea aptitudinilor și competențelor lor, care nu se poate restrânge doar la formarea profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.

17. **Principiul exploatării și diseminării rezultatelor** - cercetătorii trebuie să se asigure că rezultatele cercetării lor sunt exploatate și diseminate:

- a) prin comunicate, transferate într-o altă cercetare sau, dacă este posibil, comercializate;
- b) prin informarea societății într-un astfel de mod încât ele să fie înțelese de publicul larg, prin aceasta îmbunătățindu-se înțelegerea științei de către societate.

Principii generale în desfășurarea activităților

18. **Principiul legalității** – respectarea normelor legale în orice fel de activitate.
19. **Principiul profesionalismului** - obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.
20. **Principiul responsabilității** – asumarea răspunderii pentru acțiuni, decizii sau omisiuni conform regulei „Fiecare persoană răspunde pentru faptele sale”.
21. **Principiul corectitudinii** - exercitarea funcției cu bunăcredință și în conformitate cu atribuțiile de serviciu.
22. **Principiul libertății gândirii și a exprimării** – dreptul de a exprima și fundamenta liber opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
23. **Principiul meritocrației** - recunoașterea, cultivarea și aprecierea meritelor personale și colective care contribuie la realizarea obiectivelor și creșterea prestigiului institutului.
24. **Principiul respectului și toleranței** - crearea și menținerea unui climat liber de orice manifestare și forme de hărțuire, exploatare, umilire, dispreț, amenințare sau intimidare și acceptarea argumentului drept unic criteriu de convingere în disputele de idei.
25. **Principiul bunăvoinței și grijei** - aprecierea și recunoștința față de cei merituoși, compasiunea și sprijinul față de cei aflați în dificultate, amabilitatea, politețea, altruismul, înțelegerea, solidaritatea, promptitudinea și optimismul față de toți.
26. **Principiul deschiderii și transparenței** - informare consistentă, corectă și imparțială a mediului academic și publicului larg privind activitățile desfășurate în cadrul institutului.
27. **Principiul loialității** – obligația de a acționa în interesul institutului, de a susține obiectivele, strategiile și politicile acestuia, evitând orice faptă care ar putea prejudicia imaginea sau interesele acestuia.
28. **Principiul confidențialității** - păstrarea confidențialității datelor cu caracter personal și a informațiilor clasificate conform cerințelor și normelor interne.

CAPITOLUL 4. NORME DE BUNĂ CONDUITĂ

Normele de bună conduită în activitatea științifică

29. Normele de bună conduită în activitatea științifică se referă la respectarea legii; garantarea libertății în cercetarea științifică; respectarea principiilor bune practice științifice; asumarea responsabilităților.

30. Normele de bună conduită în activitatea științifică includ: norme de bună conduită în activitatea științifică; norme de bună conduită în activitatea de comunicare, publicare, diseminare și popularizare a științei; norme de bună conduită în activitatea de evaluare a rezultatelor științifice; norme de bună conduită în funcțiile de conducere în activitatea științifică; normele de bună conduită privind respectarea ființei și demnității umane, evitarea suferinței animalelor și ocrotirea și refacerea mediului natural și a echilibrului ecologic.

31. Onestitatea cercetătorului este un element de bază pentru buna conduită în cercetarea științifică și activitatea didactică:

- a) onestitatea cercetătorului științific asigură respectarea contribuțiilor predecesorilor, concurenților și partenerilor și conduce la diminuarea numărului de erori și exagerări;
- b) cercetătorii științifici trebuie să se comporte astfel încât să edifice, să păstreze și să consolideze încrederea publicului în onestitatea, corectitudinea și imparțialitatea sa;
- c) personalul științific trebuie să evite orice activitate care i-ar putea afecta credibilitatea, obiectivitatea și imparțialitatea.

32. Cooperarea și colegialitatea în grupurile de cercetare științifică reprezintă o protecție față de erorile științifice și față de fraudă, asigurând transparența rezultatelor și conducând la creșterea valorii produselor științifice.

33. Respectul față de proprietatea intelectuală și față de probitatea intelectuală evită cazurile de fraudă sau plagiat.

34. Originalitatea și calitatea produselor științifice trebuie să primeze asupra cantității la evaluarea rezultatelor cercetării științifice.

35. Datele primare care au condus la ieșirea pe piață a produsului științific trebuie păstrate, în condiții de siguranță, pe toată durata stabilită de unitatea sau instituția de cercetare-dezvoltare. Datele primare trebuie să permită reproductibilitatea produsului științific și de către alte grupuri de cercetare.

36. Datele contradictorii, diferențele de concepție experimentală sau de practică, diferențele de interpretare a datelor, diferențele de opinie sunt factori specifici cercetării – dezvoltării și nu constituie abateri de la buna conduită în cercetare. Îndoiala asupra propriilor rezultate poate conduce la eliminarea erorilor.

37. Cercetătorii științifici trebuie să respingă și să nu accepte posibile conflicte de interes, având următoarele obligații pentru evitarea unor astfel de situații:

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

38. Cercetătorii științifici au datoria de a sesiza conducerea instituției atunci când constată că rezultatele cercetării-dezvoltării au un efect negativ asupra societății sau sunt constatate abateri de la normele morale.

Abaterile de la normele de bună conduită în activitatea științifică

39. *Abaterile grave de la buna conduită în activitatea științifică* sunt următoarele:

- a) plagierea rezultatelor sau publicațiilor altor autori;

- b) fabricarea de rezultate sau date și prezentarea lor ca: date experimentale, date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori ca date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- c) falsificarea de: date experimentale, date obținute prin calcule sau simulări numerice pe calculator ori de date sau rezultate obținute prin calcule analitice ori raționamente deductive;
- d) introducerea de informații false în dosarul personal de concurs/ angajare, în CV-ul personal și în documente.

40. *Abaterile de la normele de buna conduită*, în măsura în care nu constituie infracțiuni potrivit legii penale, includ și aspectele legate de: diverse forme de discriminare; nedezvăluirea conflictelor de interese; nerespectarea confidențialității; abuzul de autoritate cu diverse efecte; obstrucționarea activității de cercetare-dezvoltare; obstrucționarea activității unor comisii de etică sau de evaluare, precum și nerespectarea prevederilor și procedurilor legale.

41. În procesul de activitate științifică *abateri de la normele de bună conduită* mai reprezintă:

- a) 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 experimentale, a echipamentului, a documentelor, a programelor de calculator, a datelor în format electronic, a substanțelor organice sau anorganice ori a materiei vii necesare altor persoane pentru derularea, realizarea sau finalizarea activităților de cercetare-dezvoltare;
- b) neînregistrarea și/sau nestocarea rezultatelor, precum și înregistrarea și/sau stocarea eronată a rezultatelor;
- c) ascunderea sau înlăturarea rezultatelor nedorite.

42. În procesul de publicare și diseminare a rezultatelor științifice se constituie în abateri de la normele de bună conduită și:

- a) autoplagiatul;
- b) publicarea repetată a acelorași rezultate ca elemente de noutate științifică, fără a se menționa sursa inițială și/sau cu adăugiri ne semnificative;
- c) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor și deformarea concluziilor;
- d) nerecunoașterea metodologiilor și a rezultatelor altor cercetători ca sursă de informare, prezentarea deliberat deformată a rezultatelor altor cercetători;
- e) neatribuirea corectă a paternității unei lucrări;
- 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.

43. În procesul de evaluare a rezultatelor științifice se consideră abateri de la normele de bună conduită:

- a) nedezvăluirea situațiilor de conflicte de interese în realizarea de evaluări;
- b) lipsa de obiectivitate și nerespectarea confidențialității în evaluare;
- c) discriminarea, în cadrul evaluărilor, pe criterii de vârstă, etnie, sex, origine socială, orientare politică sau religioasă, orientare sexuală ori alte tipuri de discriminare.

44. În categoria *abaterilor de la normele de bună conduită de către persoanele cu funcții de conducere* se includ:

- a) însușirea nemeritată a calității de autor sau coautor al publicațiilor persoanelor din subordine pentru sine sau pentru soți, persoane aflate în relații înrudite prin sânge sau adopție (părinți, copii, frați, surori, bunici, nepoți, unchi, mătuși) sau relații de rudenie prin afinitate (cumnat, cumnată, socru, soacră, ginere, noră);
- c) abuzul de autoritate pentru a impune nejustificat propriile teorii, concepte sau rezultate asupra persoanelor din subordine;
- d) obstrucționarea activității comisiei de etică și deontologie profesională;
- e) nerespectarea prevederilor și procedurilor legale destinate respectării normelor de bună conduită în activitățile științifice prevăzute în prezentul Cod.

45. Constituie abateri de la normele de buna conduită, prin asociere:

- a) participarea activă în abateri săvârșite de alții;
- b) cunoașterea abaterilor săvârșite de alții și nesesizarea comisiei de etică și deontologie profesională a instituției;
- c) coautoratul publicațiilor conținând date falsificate sau confecționate.

Alte norme de bună conduită

46. Informațiile cu caracter confidențial sunt gestionate de către instituție prin proceduri interne specifice, care asigură accesul exclusiv al celor direct interesați și numai în scopuri profesionale.

47. Pentru asigurarea transparenței, informația de interes public se plasează pe pagina web a IDSI (www.idsi.md) și în alte mijloace de informare în masă.

48. Criteriile de selecție pentru ocuparea posturilor științifice și administrative se indică cu rigurozitate și fără echivoc, fiind respectate prevederile legale și fiind asigurată publicitatea acestora.

49. Sunt stabilite și menținute standarde de acuratețe în întocmirea documentelor, strategiilor, procedurilor, rapoartelor, în conformitate cu procedura internă PS 7.5 "Controlul informației documentate", pentru a se asigura că activele instituției sunt protejate și utilizate în mod corespunzător.

50. Documente emise sunt înregistrate corect, exact și în timp util, în conformitate cu prevederile postului și cu procedura internă PS 7.5 "Controlul informației documentate".

51. Documentațiile sunt păstrate pentru a putea fi oferite auditorilor sau organelor de control, la solicitări.

52. Angajații au obligația să protejeze activele și resursele instituției și să prevină deteriorarea, vandalizarea sau utilizarea incorectă a acestora.

53. Orice risipă, folosire incorectă, distrugere sau furt al proprietății instituției trebuie comunicată de angajați superiorului direct.

54. La încetarea contractului individual de muncă, angajații au obligația de a returna ceea ce aparține instituției.

55. Hardware-ul, software-ul și datele înregistrate pe computere trebuie protejate împotriva distrugerii, furtului, manipulării neatențe, accesului neautorizat și dezvăluirii de informații deținute de către instituție.

56. Angajații sunt obligați să respecte măsurile de securitate specifice și vor permite controalele interne ale fiecărui sistem computerizat la care li s-a acordat acces.

57. Corespondența cu colaboratorii/partenerii se va efectua prin intermediul adreselor de email alocate fiecărui angajat al instituției.

58. Este obligatorie respectarea reglementărilor în vigoare privind protejarea mediului înconjurător.

59. Angajații instituției trebuie să țină cont de normele de protecție a mediului atunci când aleg și implementează echipamente și tehnologii specifice, astfel încât să se asigure reducerea impactului de mediu în desfășurarea activităților și operațiunilor instituției.

60. Instituția apără sănătatea și securitatea în muncă, asigură protecția la locul de muncă și respectă drepturile angajaților ca fiind elemente fundamentale ale dezvoltării și desfășurării profitabile a activității.
61. Este interzisă deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare de către angajați, în sediul instituției.
- 62 Sunt interzise introducerea și consumarea băuturilor alcoolice în timpul orelor de program, precum și prezentarea în stare de ebrietate la serviciu.
63. În interiorul instituției este interzis fumatul.

CAPITOLUL 5. DREPTURI ȘI RESPONSABILITĂȚI ÎN ASIGURAREA ETICII ȘI DEONTOLOGIEI PROFESIONALE

64. Fiecare angajat IDSI trebuie să se comporte în conformitate cu principiile și normele bune conduite. Aceasta presupune drepturi și obligații ce vizează activitatea internă și externă.

Drepturi

65. Angajaților IDSI le sunt recunoscute următoarele drepturi:

- a) la dezvoltare liberă și deplină a personalității și tratarea cu demnitate a modului de viață, culturii, credințelor și valorilor;
- b) la un mediu propice pentru cercetare, competitivitate și educație;
- c) egalității de șanse și de tratament pentru dezvoltarea profesională și personală a tuturor angajaților Institutului;
- d) la plată egală pentru muncă egală;
- e) de proprietate intelectuală;
- f) la promovarea la concursuri, în condițiile legii;
- g) de a participa la programe de perfecționare, naționale și internaționale, precum și la manifestări științifice naționale și internaționale, cu sprijin financiar acordat de instituție;
- h) de a dispune de baza materială aferentă desfășurării în condiții optime a activității de cercetare-dezvoltare;
- i) la publicarea rezultatelor științifice obținute în cadrul proiectelor la care participă;
- j) la recunoașterea, cultivarea și recompensarea meritelor personale și colective, în funcție de implicarea în dezvoltarea cunoașterii și a instituției, prestigiul adus instituției, calitatea și impactul publicațiilor, pregătirea și câștigarea de proiecte de cercetare;
- k) la libera exprimare a opiniilor bazate pe competența lor profesională;
- l) la critică întemeiată și argumentată a oricăror încălcări ale standardelor profesionale și de calitate, încălcări ale drepturilor membrilor comunității științifice;
- m) la protecție în cazul concedierii ilegale;
- n) la contestarea oricărei decizii a unui organ sau persoană de conducere pe cale ierarhică și la instanțele judecătorești, în cazul când consideră că îi sunt lezate drepturile și libertățile;
- o) la autonomie personală și la confidențialitate în problemele care țin de viața lor personală;
- p) la protecția datelor cu caracter personal;
- q) de a desfășura activități didactice, cu înștiințarea conducerii instituției;
- r) de a face parte din asociații profesionale și din organizații neguvernamentale;
- s) alte drepturi care nu contravin legislației în vigoare.

Responsabilități ale conducerii instituției

66. Conducerea IDSI asigură condițiile care permit respectarea principiilor și standardelor bune conduite în cercetarea științifică, precum și buna funcționare a Comisiei de etică și deontologie profesională.

67. Conducerea IDSI asigură angajaților obiectivitate în evaluare și egalitate de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei.

68. Conducerea IDSI încurajează cooperarea între angajați, dar și spiritul competițional care asigură progresul profesional.

69. Conducerea IDSI este responsabilă pentru folosirea corectă a fondurilor de cercetare.

70. Conducerea IDSI trebuie să urmărească situațiile care pot genera conflicte de interese și să le soluționeze atunci când ele apar, împreună cu Comisia de etică și deontologie profesională.

71. Conducerea IDSI asigură transparența activității instituției, inclusiv prin publicarea rapoartelor despre rezultatele și activitățile sale.

72. Conducerea IDSI îi este interzis să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile menționate.

Responsabilități ale angajaților instituției

Respectarea legilor și a normelor

73. Angajații IDSI au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte legislația și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii și integrității profesionale.

74. Angajații IDSI trebuie să-și desfășoare activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului.

Loialitatea față de instituție

75. Angajații IDSI au obligația de a apăra în mod loial prestigiul și de a acționa în interesul instituției, de a susține obiectivele, strategiile și politicile acesteia, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției.

76. Activitatea depusă de către angajații IDSI în orice alt loc de muncă, în afara instituției, nu trebuie să lezeze desfășurarea în bune condiții a activității depuse în cadrul IDSI.

77. Angajaților IDSI le este interzis:

- a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia;
- b) 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 ori ale unor angajați;
- c) să dezvăluie informații care nu prezintă interes public sau să remită documente care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, fără acordul directorului instituției sau a persoanelor delegate de acesta în acest sens;
- d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva instituției.

Libertatea de exprimare

78. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații IDSI au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.

79. În exprimarea opiniilor, angajații IDSI trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri. Fiecare angajat trebuie să respecte libertatea și opiniile celorlalți angajați.

80. Angajaților IDSI le este interzis:

- a) propaganda cu caracter politic;
- b) prozelitismul religios;
- c) promovarea unor doctrine sau idei cu caracter rasist, xenofob, naționalist, fascist și comunist;
- d) atacurile personale sau afirmațiile calomnitoare la adresa altor angajați.

Angajamentul și profesionalismul

81. În exercitarea funcției, angajații IDSI au obligația de a asigura un serviciu de calitate, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor instituției.

82. Angajații IDSI au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea colaboratorilor/partenerilor în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

83. Angajații IDSI trebuie să se preocupe permanent de ridicarea nivelului de pregătire profesională, de creșterea competenței și nivelului de performanță prin studiu individual, documentare, informare în legătură cu realizările recente din domeniul de activitate propriu, participare la cursuri și alte forme de pregătire profesională.

84. Angajaților IDSI le este interzis:

- a) arogarea de competențe sau expertiză fără ca acestea să existe în realitate;
- b) interpretarea deliberat distorsionată a rezultatelor și deformarea concluziilor privind cercetările efectuate;
- c) refuzul de a lua în discuție, pe bază de argumente, alte puncte de vedere exprimate.

Integritatea

85. Angajații IDSI se vor preocupa de evitarea situațiilor susceptibile să creeze îndoieli cu privire la integritatea lor.

86. În activitatea de cercetare-dezvoltare, angajații IDSI au obligația să respecte următoarele reguli:

- a) acceptarea și menționarea ca autori ai unei lucrări științifice doar a persoanelor care au contribuit efectiv la realizarea ei;
- b) recunoașterea explicită a contribuției oricărei persoane care a participat și contribuit în mod real la o activitate de cercetare;
- c) indicarea surselor de informare și a referințelor, indiferent dacă acestea au fost sau nu publicate;
- d) respectarea destinației fondurilor de cercetare.

87. Angajaților IDSI le este interzis:

- a) plagiatul sub orice formă;
- b) prezentarea de rezultate fabricate;
- c) ascunderea de rezultate nedorite sau înlocuirea lor cu unele fictive;
- d) publicarea sau solicitarea finanțării repetate a aceluiași rezultat prezentat ca elemente de noutate științifică;
- e) solicitarea de resurse materiale exagerate sau nejustificate.

Activitatea publică și politică

88. Angajații IDSI desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.

89. În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații IDSI pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al instituției.

90. În exercitarea funcției, angajaților IDSI le este interzis:

- a) participarea la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) furnizarea de sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) afișarea, în cadrul instituției, a însemnelor ori obiectelor inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora;
- d) utilizarea numelui și siglei IDSI, în afara instituției, în activități cu caracter politic.

Folosirea atribuțiilor funcției deținute

91. Angajaților IDSI le este interzis:

- a) orice asociere a numelui și imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției în scopuri comerciale sau electorale;
- b) folosirea prerogativelor funcției deținute în instituție în alte scopuri decât cele prevăzute de lege;
- c) urmărirea obținerii de foloase sau avantaje personale ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor, de evaluare și alte asemenea.

Confidențialitatea

92. Angajații IDSI, care au acces la documente și informații, trebuie să mențină caracterul confidențial și privat al unor astfel de informații și să protejeze persoanele care nu doresc ca aceste informații să devină publice.

93. Angajații IDSI implicați în activități de evaluare a rezultatelor cercetării și personalului vor păstra confidențialitatea informațiilor private.

Relațiile interumane

94. Angajații IDSI sunt obligați să aibă în relațiile interumane un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine, limbaj civilizată și amabilitate.

95. Angajații IDSI 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) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

96. Angajații IDSI 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.

Relațiile colegiale

97. Angajații IDSI trebuie să dea dovadă de spirit de echipă în realizarea obiectivelor comune, manifestată prin cooperare, susținere reciprocă și transfer reciproc de informație.

98. Angajații IDSI își datorează respect reciproc, considerație, dreptul la opinie, iar eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute față de colegi trebuie soluționate fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

99. Angajații IDSI trebuie să dea dovadă de sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri față de colegi să fie exprimate direct netendențios.

100. Relația dintre angajații IDSI trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea intraprofesională, pe colegialitate, pe performanță, precum și pe înțelegere și sprijin pentru colegii cu nevoi speciale.

101. Comportamentul angajaților IDSI trebuie să fie competitiv, loial, bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare ilicită a propriei imagini, de atragere a publicului, de denigrare a colegilor;

102. Angajații IDSI trebuie să ia decizii prin consens, manifestând deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil.

103. Angajaților IDSI le este interzis:

- 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 coleg, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul instituției;

- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele descrise mai sus de către conducerea instituției și a subdiviziunilor ei;
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor unui coleg;
- d) formularea 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;
- f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

Relațiile cu terțe persoane și instituții

104. În relațiile cu reprezentanții altor entități și ai societății civile, angajații IDSI vor manifesta respect și atitudine conciliantă în identificarea și soluționarea tuturor problemelor, evitând situațiile conflictuale.

105. Angajații IDSI colaborează cu alte instituții în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției, evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.

106. În procesul de negocieri cu clienții și în acordarea serviciilor, angajații IDSI au obligația să:

- a) manifeste disponibilitate față de client;
- b) stabilească împreună cu clientul care este problema asupra căreia urmează să se acționeze;
- c) asculte și să nu intervină în discuția cu clientul decât în momentele propice;
- d) manifeste empatie, să fie capabili să se pună în situația clientului;
- e) să fie capabili de a înlătura barierele psihologice ale comunicării;
- f) folosească un limbaj profesional clar, concis la nivelul capacității de înțelegere a clientului, căruia i se vor prezenta date, avantajele și dezavantajele diferitor opțiuni;
- g) propună soluții care să răspundă nevoilor și problemelor clientului;
- h) nu facă discriminări de niciun fel;
- i) țină seama de opțiunile clientului;
- j) nu se implice în relații sentimentale cu clientul.

Relațiile internaționale

107. Angajații IDSI care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă instituției.

108. În deplasările din afara Republicii Moldova, angajații IDSI, sunt obligați să dea dovadă de o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzis să încalce legile și obiceiurile țării gazdă.

Utilizarea resurselor publice

109. Angajații IDSI sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății de interes public și privat, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

110. Angajații IDSI au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

111. Angajații IDSI au obligația să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL 6. SANȚIONAREA ABATERILOR DE LA NORMELE DE BUNĂ CONDUITĂ

112. Încălcarea dispozițiilor Codului de etică atrage răspunderea morală și disciplinară a angajaților instituției.

Comisia de etică a IDSI

113. Organul însărcinat cu monitorizarea respectării normelor de bună conduită este *Comisia de etică a IDSI* (în continuare – Comisia de etică).

114. În vederea realizării misiunii sale, Comisia de etică îndeplinește următoarele atribuții:

- a) analizează cazurile referitoare la încălcarea regulilor de bună conduită (în urma sesizărilor, contestațiilor sau autosesizărilor) și adoptă hotărâri prin care constată dacă a fost realizată o abatere de la norme și persoanele care se fac vinovate;
- b) propune proceduri specifice de urmat și sancțiuni în cazul unei conduite necorespunzătoare;
- c) întocmește un raport anual cu privire la respectarea principiilor și prevederilor Codului de etică în IDSI;
- d) propune modificări la actele în vigoare menite să contribuie la respectarea eticii și deontologiei profesionale.

115. Componenta Comisiei de etică, formată dintr-un număr impar de membri, este propusă de Consiliul Științific, este aleasă prin vot secret și se aprobă prin ordin al directorului instituției. Membrii Comisiei de etică se aprobă pe o perioadă de 4 ani. O persoană poate fi aprobată în calitate de membru a Comisiei de etică pentru maxim 2 mandate.

116. Nu pot fi membri ai comisiei de etică persoanele care ocupă funcția de director sau secretar științific. Consiliul Științific este, totodată, for decizional în ceea ce privește înlocuirea/schimbarea unui membru al Comisiei de etică.

117. Comisia de etică va avea un președinte și un secretar.

118. Comisia de etică poate constitui comisii sau grupuri de lucru, cărora le poate delega unele din atribuțiile proprii, sau poate apela la 3-5 experți de specialitate, din comunitatea științifică, pe post de arbitri.

119. Răspunderea juridică pentru hotărârile și activitatea Comisiei de etică îi revine instituției.

Procedura de constatare a abaterilor

120. În vederea îndeplinirii atribuțiilor sale, Comisia de etică se întrunește în ședințe de lucru la necesitate.

121. Comisia de etică analizează cazurile referitoare la abateri de la normele de buna conduită în urma sesizărilor, contestațiilor sau prin autosesizare.

122. 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 angajat al instituției.

123. Sesizările și contestațiile vor indica în mod explicit numele persoanei care se face vinovată de încălcare, numele celui care face sesizarea și faptele imputate acestuia și pot include orice date, documente sau probe materiale care susțin textul sesizării. Comisia de etică nu va examina sesizările anonime.

124. Comisia de etică se poate autosesiza, în baza datelor, documentelor și probelor materiale publicate în mass media.

125. Secretarul Comisiei de etică înregistrează toate sesizările și contestațiile primite și le transmite către toți membrii Comisiei de etică.

126. În cadrul analizei cazurilor, Comisia de etică poate realiza audieri cu persoanele implicate direct ori indirect în faptele sesizate sau contestate, cu autorul (ii) sesizării ori contestației și cu persoane, cu păstrarea anonimității expeditorului/expeditorilor.

127. Experții desemnați de președintele Comisiei de etică pregătesc un raport preliminar, pe care îl prezintă la ședința Comisiei de etică. Membrii Comisiei de Etică dezbate acest raport și propun modificări / completări.

128. Opiniile exprimate individual de către membrii Comisiei de etică, a grupurilor de lucru sau experții invitați în cadrul discuțiilor referitoare la încălcarea normelor de bună conduită, modul în care a votat fiecare membru al Comisiei de etică și procesele verbale ale ședințelor în care au loc astfel de discuții constituie secrete profesionale și nu pot fi dezvăluite decât organelor abilitate de control.

129. Procedura de examinare a fiecărei sesizări sau contestații în Comisia de etică ia sfârșit prin adoptarea unei hotărâri, denumite raport de caz.

130. Raportul de caz va conține cel puțin următoarele elemente:

- a) o sinteză a conținutului sesizării sau contestației;
- b) o analiză a informațiilor, datelor, documentelor și probelor materiale din conținutul sesizării sau contestației, precum și a oricăror alte elemente semnificative obținute în cursul analizei, inclusiv în cursul audierilor;
- c) constatarea argumentată a existenței sau, după caz, a absenței uneia ori unor abateri de la buna conduită, etica și deontologia în activitatea de cercetare-dezvoltare;
- d) în cazul în care o abatere a fost constatată - identificarea argumentată a persoanei/persoanelor vinovate, precum și sancțiunile propuse pentru aplicare acestora;
- e) semnăturile membrilor Comisiei de etică prezenți la ședință și celor care s-au pronunțat în scris anterior.

131. Raportul de caz se aprobă prin hotărârea Comisiei de etică. Hotărârea se consideră adoptată dacă pentru ea s-a pronunțat majoritatea (50%+1) membrilor prezenți la ședință.

132. Dacă unul sau mai mulți membri ai Comisiei de etică au o altă părere decât cea conținută în raportul de caz, aceștia își vor redacta și vor semna opinia separată, cu indicarea considerentelor pe care se sprijină.

133. Atunci când abaterile de la normele de bună conduită se confirmă, raportul de caz se transmite de către secretarul Comisiei de etică directorului instituției sau, după caz, Consiliului științific, care examinează raportul prezentat și, în baza concluziilor și recomandărilor pe care le conține, aprobă sancționarea vinovaților sau alte acțiuni care se impun.

134. Atunci când cele semnalate nu se confirmă, raportul se păstrează la Comisia de etică. O copie a acestui raport se poate înmâna celui învinuit, la cererea acestuia.

135. În toate situațiile, persoana care a formulat sesizarea va fi înștiințată de rezultatul cercetărilor, prin comunicarea unei copii a raportului, în termen de 30 de zile de la primirea sesizării.

136. Angajații IDSI nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a Comisiei de etică cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

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

Sancțiunile pentru abateri

138. Sancțiunile au rolul de a preveni cazurile de abatere de la etică și deontologie profesională și de a păstra prestigiul cercetării științifice.

139. Sancțiunile aplicate vor fi în funcție de gravitatea abaterii de la normele de bună conduită.

140. Abaterile minore pot apărea din cauza lipsei de experiență sau a lipsei de cunoaștere a principiilor de integritate, sunt caracterizate mai degrabă prin absența intenției necinstite din partea persoanei care a comis abaterea și includ:

- a) plagiat minor – preluarea unui fragment mic parafrizat, unui citat sau unei figuri fără a fi citată corespunzător;

- b) indicarea inexactă a experienței, calificării sau contribuției personale într-un context în care acest fapt nu aduce beneficii majore persoanei respective;
- c) reprezentarea inexactă a rezultatelor, fără denaturări deliberate;
- d) lipsa de promptitudine în declararea conflictelor de interese relevante și alte asemenea.

141. Abaterile minore necesită mai mult formare și dezvoltare profesională și mai puțin sancțiuni disciplinare.

142. Abaterile majore sunt încălcări ale integrității de natură mai gravă, care afectează semnificativ mediul academic și includ:

- a) un comportament deliberat, nechibzuit sau extrem de neglijent care reprezintă în mod clar un risc semnificativ la integritatea cercetării;
- b) o conduită care poate prezenta riscuri pentru subiecte, o comunitate mai largă, mediu sau pentru reputația de cercetare a instituției;
- c) plagiat major – parafrizare extinsă fără citare corespunzătoare, copierea directă dintr-un text fără a face referințe, prezentarea unor modele sau concepte ca fiind proprii, continuarea cazurilor de plagiat minor în pofida avertismentelor;
- d) alte forme – distrugerea intenționată a datelor, fabricarea sau falsificarea datelor, falsificarea de proprietate, defăimarea, abuz sistematic a termenilor și condițiilor de utilizare a resurselor de cercetare licențiate și alte încălcări sistematice a drepturilor de proprietate intelectuală ale terților.

143. Principalele sancțiuni care vor fi aplicate sunt următoarele:

- a) avertisment verbal;
- b) avertisment scris;
- c) interdicția de a face parte din diverse comisii (de evaluare, de acordare a premiilor ș.a. etc.);
- d) îndepărtarea din echipa de realizare a proiectului;
- e) schimbarea directorului de proiect;
- f) retragerea și/sau corectarea tuturor lucrărilor publicate prin încălcarea regulilor de bună conduită;
- g) muștrare scrisă;
- h) diminuarea salariului de bază și/sau a premiilor,
- i) retrogradare din funcție;
- j) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții superioare ori a unei funcții de conducere;
- k) suspendarea din funcție;
- l) destituirea din funcția de conducere din instituția de cercetare-dezvoltare;
- m) desfacerea contractului individual de muncă.

144. Sancțiunile prevăzute în prezentul Cod nu absolvă pe cei vinovați de aplicarea altor prevederi ale legislației în vigoare.

145. Instituția creează și menține un registru al sancțiunilor disciplinare.

CAPITOLUL 7. DISPOZIȚII FINALE

146. Codul de etică va fi adus la cunoștința fiecărui angajat al IDSI sub semnătură în LDD 7.5 Lista de distribuire documentului (a se vedea procedura PS 7.5 ”Controlul informației documentate”). Fiecare angajat trebuie să cunoască și să respecte prevederile Codului de etică.

147. În contractul individual de muncă se va include o clauză prin care angajatul menționează că a luat act de prevederile Codului de etică și se angajează, să respecte prevederile acestuia.

148. Codul de etică va fi îmbunătățit periodic, în funcție de activitățile desfășurate și necesitățile apărute.

149. În lipsa unor norme sau definiții a unor abateri în Codul de etică, se vor aplica, până la elaborarea acestora de către Comisia de etică, normele deontologice internațional acceptate în domeniu, conținute în Raportul OECD „[Best Practices for Ensuring Scientific Integrity and Preventing Misconduct](#)”, Documentul de sinteză al ESF “[Good scientific practice in research and scholarship](#)” și în alte acte ce tratează abaterile morale și profesionale în cercetare-dezvoltare.

150. Codul de etică intră în vigoare la data aprobării.

151. Orice modificare efectuată în Codului de etică, va fi adusă la cunoștința tuturor angajaților instituției.

152. Prevederile Codului de etică nu au caracter limitativ, orice alte dispoziții legale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

153. Codul de etică va fi afișat pe site-ul web și la sediul instituției.

Codul de etică al Institutului de Dezvoltare a Societății Informaționale a fost aprobat în ședința Consiliului științific din 29 noiembrie 2017.