



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

**CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE AL
PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”**



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

DISPOZIȚII GENERALE

Prezentul cod etic și de integritate, nu se substituie în nici un caz legilor și reglementărilor aplicabile în instituțiile publice, este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice ale tuturor salariaților. Codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus, peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese, pentru semnalarea incompatibilităților.

Prezentul Cod de etică și integritate (denumit în continuare Codul) stabilește valorile, principiile și normele de etică și conduită profesională pe care angajații Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției.

Conform Standardului 1- Etică și Integritatea, implementarea Codului în cadrul IEF este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația și prestigiul instituției. Acesta reflectă valorile și standardele etice ale instituției, asumate în activitățile derulate în beneficiul serviciului public.

Codul de etică și integritate din cadrul IEF este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice către personalul angajat.

Codul reprezintă un ghid de comportament în diferite contexte constituționale și stabilește principii și reguli la care aderă tot personalul contractual din cadrul IEF precum și colaboratorii instituției.

Furnizând un model de ținută, Codul de etică și integritate al personalului contractual din cadrul IEF definește valorile, principiile și normele pe care personalul IEF, precum și colaboratorii instituției trebuie să le respecte:

-în activitatea desfășurată în cadrul instituției, în concordanță cu valorile și obiectivele instituției, pentru menținerea unui climat organizațional pozitiv și eficient;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

-în activitatea desfășurată în afara instituției, în relațiile pe care le dezvoltă cu toate categoriile de public, pentru dezvoltarea notorietății și menținerea imaginii și reputației.

Existența unui Cod de etică și integritate are drept scop menținerea unui înalt standard de etică și integritate în derularea activităților instituției și în relația cu oricare colaborator, precum și cu autoritățile publice, opinia publică și presă.

Institutul de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” dezvoltă și menține relații bazate pe încredere cu toate părțile interesate în activitatea sa : salariați, autorități și instituții publice, mass-media, instituții internaționale, precum și cu orice alte persoane fizice și/sau juridice.

Prevederile prezentului Cod nu trebuie interpretate ca o restrângere sau îngrădire a unor drepturi și libertăți, conferite expres prin legislația aplicabilă în vigoare.

CAPITOLUL I
DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art. 1. Domeniul de aplicare

- (1) Prezentul Cod de etică și integritate se aplică tuturor angajaților IEF, indiferent de funcția ocupată de către aceștia.
- (2) Tot personalul IEF are obligația să își desfășoare activitatea profesională în conformitate cu normele prezentului Cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic sau de durata contractului individual de muncă.
- (3) Normele de conduită etică și profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru personalul IEF, reprezentând o condiție a raportului de muncă.

Art. 2. Obiective

- (1) Obiectivele prezentului Cod urmăresc să asigure o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție, prin:
 - reglementarea normelor de conduită etică și de integritate profesională necesară realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției.
 - crearea unui climat de încredere și respect reciproc între personalul contractual și instituție, precum și între instituție și mediul său extern.
- (2) Conduita etică și profesională urmărește să asigure creșterea calității activității



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

profesionale, o bună administrare în realizarea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu și îndeplinirea cu profesionalism a tuturor activităților desfășurate în cadrul instituției.

Art. 3. Definirea termenilor

În înțelesul prezentului Cod, următorii termeni se definesc astfel:

- a) *personal-personalul* cu funcții de conducere și funcții de execuție și orice alte persoane care activează în cadrul sau în numele instituției, cu sau fără putere decizională, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au cu Institutul de etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”.
- b) *personalul contractual* – persoana angajată într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) *funcție* – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritate sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;
- d) *interes public* - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuielii resurselor;
- e) *interes personal* – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori printre alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- f) *conflict de interese*- acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;
- g) *informație de interes public* – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei instituții publice, indiferent de suportul, conform Legii nr. 544/2001;
- h) *informație cu privire la date personale* – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- i) *avertizare în interes public* – sesizare făcută cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- j) *avertizor* persoana care face o sesizare potrivit literei i) și care este încadrată într-o instituție publică;
- k) *abatere disciplinară* – orice faptă săvârșită cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată, constând dintr-o acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile legale și orice alte reglementări sau dispoziții interne, emise de către conducerea Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”;
- l) *comisie de disciplină* – orice organ însărcinat cu atribuții de cercetare disciplinară, prevăzut de lege, de regulamente sau dispoziții interne.

Art. 4. Principii generale

- (1) Principiile care guvernează conduita etică și de integritate profesională a personalului contractual din Institutul de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” sunt următoarele:
- a) *supremația Constituției și a legii*, principiu conform căruia toți salariații au îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării;
- b) *prioritatea interesului public*-principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- c) *nediscriminarea*, principiu fundamental de drept consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție conform căruia „*Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”. Acest principiu presupune ocrotirea drepturilor subiective civile fără deosebire pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, sau apartenență la o categorie socială defavorizată;
- d) *asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice*, principiu conform căruia personalul din cadrul IEF are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- e) *imparțialitatea și independența*, principiu conform căruia angajații institutului sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- f) *integritatea morală*, principiu conform căruia angajaților din cadrul IEF le este interzis să solicite să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material sau să abuzeze în vreun fel de funcția pe care o dețin;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- g) *libertatea gândirii și a exprimării*, principiu conform căruia personalul contractual din cadrul IEF poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
 - h) *profesionalismul*, principiu conform căruia salariații instituției au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine, corectitudine și conștiinciozitate;
 - i) *deschidere și transparență*, principiu conform căruia activitățile desfășurate de salariații IEF în exercitarea atribuțiilor funcțiilor pot fi supuse monitorizării cetățenilor și instituțiilor statutului de drept;
 - j) *cinstea și corectitudinea*, principiu conform căruia în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu personalul angajat al IEF, trebuie să fie de bună – credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;
 - k) *obiectivitatea*, principiu conform căruia conducerea și personalul instituției se caracterizează prin imparțialitate și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alți factori de influență nedoriți, care pot să intervină pe parcursul desfășurării activității profesionale;
 - l) *competența profesională*, principiu conform căruia toate situațiile întâlnite în activitatea desfășurată vor fi tratate pe baza raționamentului profesional. În exercitarea activității profesionale, personalul IEF trebuie să dea dovadă de atenția cuvenită și să posede cunoștințele necesare funcției în vederea creșterii eficienței și calității activității;
- (2) Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public a personalului IEF care semnalează încălcări ale legii, sunt următoarele:
- a) *responsabilitatea*, principiu conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii, sunt următoarele:
 - b) *nesanționarea abuzivă*, principiu conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare;
 - c) *buna conduită*, principiu conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul a spori capacitatea administrativă și prestigiul IEF;
 - d) *buna credință*, principiu conform căruia este ocrotită persoana angajată a IEF care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a reglementărilor legale.
 - e) *confidențialitatea*, principiu conform căruia personalul IEF are



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

obligăția de a utilizași proteja informațiile pe care le va folosi în scop personal sau într-o manieră contrară legii;

f) *conduita profesională*, principiu conform căruia personalul IEF trebuie să acționeze într-o manieră prin care să evite orice situație care ar putea discredita activitatea instituției.

CAPITOLUL II
VALORILE FUNDAMENTALE

Art. 5. Codul de etică și integritate al Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” cuprinde valorile care au fost și vor continua să fie viabile pentru succesul și prestigiul instituției.

Art. 6. Personalul de conducere, prin deciziile sale și prin exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a celorlalți angajați care trebuie să reflecte:

- a) transparență și probitate în activitate;
- b) competență profesională;
- c) inițiativă prin exemplu;
- d) respectarea prevederilor legislative, regulamentelor și normelor specifice;
- e) respectarea confidențialității informațiilor;
- f) tratamentul echitabil și respectarea colaboratorilor, partenerilor și cetățenilor;
- g) abordarea într-o manieră profesională a tuturor activităților desfășurate.

Art. 7. Personalul care își desfășoară activitatea în cadrul IEF are obligația să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștient de importanța activității pe care o desfășoară.

Art.8. Institutul de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu” asigură condițiile necesare cunoașterii de către salariați a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora, prevenirea și raportarea fraudelor și neregulilor.

Art.9. Pentru a acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, în special atunci când este vorba despre ajutorul acordat pentru rezolvarea dilemelor și incertitudinilor în materie de conduită adecvată.

CAPITOLUL III
NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ

Art. 10. (1) Normele de conduită etică și profesională se aplică în mod obligatoriu personalului IEF la toate nivelurile ierarhice din structura organizatorică.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

(2) Personalul instituției trebuie să cunoască, să-și însușească și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui Cod.

Art. 11. Respectarea Constituției și a legilor

Personalul IEF are obligația ca prin acte și faptele sale să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectare a eticii profesionale.

Art. 12. Asigurarea prestării unor servicii de calitate

(1) Personalul IEF are obligația de a-și desfășura activitatea potrivit obiectivelor stabilite de către instituție, prin realizarea sarcinilor de serviciu conform fișei postului și Regulamentului de ordine interioară.

(2) În exercitarea atribuțiilor funcțiilor, personalul are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a menține integritatea și imparțialitatea instituției.

Art. 13. Loialitatea și prestigiul instituțional

(1) Personalul contractual din IEF are obligația de a apăra în mod loial prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

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

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

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

c) să formuleze, fără temei acuze sau reclamații colegilor, șefilor ori subordonaților;

d) să ia poziție publică în afara atribuțiilor de serviciu sau a sarcinilor încredințate;

e) să se implice în activități care ar prejudicia imaginea sau prestigiul instituției.

f) să dezvăluie informații care nu sunt de interes public, în alte condiții decât cele prevăzute legislația în vigoare;

g) 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.

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

(3) Dezvăluirea informațiilor care nu au interes public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

ori instituții publice, este permisă numai cu acordul directorului institutului sau a persoanelor delegate în acest sens.

Art.14. Libertatea opiniilor

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual din cadrul IEF are obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției în care își desfășoară activitatea.
- (2) În activitatea sa, personalul contractual are obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate.
- (3) În exprimarea opiniilor, angajații IEF trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimburilor de păreri. De asemenea, au obligația să manifeste respect pentru viața intimă și familială a tuturor persoanelor cu care intră în relații profesionale.

Art. 15. Activitatea publică

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare mass-media se asigură de către personalul desemnat în acest scop de conducerea institutului.
- (2) Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducerea institutului.
- (3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații contractuali care participă la activități sau dezbateri publice au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”.

Art. 16. Activitatea politică

Personalul contractual al IEF îi este interzis:

- a) Să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) Să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) Să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

Art. 17. Folosirea imaginii proprii

Personalul contractual al IEF îi este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul IEF în scopuri comerciale sau electorale.

Art. 18. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

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

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

(3) În deplasările externe, angajații IEF sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea legilor și obiceiurile țării gazdă.

Art.19. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

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

Art.20. Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, angajații au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamental și imparțial.

(2) Salariaților le este interzis să promită luarea unei decizii în cadrul instituției către alți funcționari din alte instituții, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 21. Obiectivitatea în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, personalul de



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

conducere din cadrul IEF are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(2) Personalul de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice fel formă de favoritisme ori discriminare.

(3) Se interzice personalului de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în vreo funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile și valorile prevăzute în acest Cod.

Art.22. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Este interzisă folosirea de către personalul IEF, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției deținute.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de elaborare a proiectelor, de evaluare sau de participare la cercetări ori acțiuni de control, angajaților din IEF le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

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

(4) Angajaților institutului le este interzis să impună altor salariați ai IEF să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

(5) În cadrul instituției nu sunt permise sau tolerate abuzurile, amenințările, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.

Art. 23. Utilizarea resurselor publice

(1) Angajații din IEF sunt obligați să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului, și să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

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

(3) Angajații din IEF trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, conform prevederilor legale.

Art.24. Drepturi acordate salariaților



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

Salariaților IEF le sunt recunoscute dreptul la plata egală, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, dreptul la protecție în cazul concedierii. În cazul concedierii din motive economice, care nu țin de persoana salariatului, nu se consideră discriminatorii următoarele criterii:

- disponibilizarea salariatului care cumulează pensia cu salariul;
- disponibilizarea salariatului care nu are funcția de bază în instituție;
- în cazul ambilor membri unei familii încadrați în aceeași instituție;
- nedisponibilizarea salariatului care are mai puțin sau 5 ani până la pensionare.

Art. 25. Conflictul de interese

(1) Prin conflict de interese se înțelege situația în care persoana ce exercită o funcție contractuală are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin conform prevederilor legale.

(2) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.

3) Salariatul este în conflict de interese dacă se află în una din situații:

- a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter primordial;
- b) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu salariați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
- c) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor funcției.

(4) În vederea evitării unui conflict de interese, personalul IEF are obligația:

- a) să nu se angajeze direct sau indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor a îndatoririlor de serviciu;
- b) să nu se lase influențat de intereselor personale, inclusiv ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- c) să evite orice situație care implică sau poate genera antagonisme între interesele instituției și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- d) să evite orice implicare directă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului instituției, atunci când acesta acționează în interesul Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”
- e) să se abțină de la orice conflict de interese.
- (5) În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a atribuțiilor funcției.
- (6) În cazurile prevăzute la alin. (3), conducerea instituției, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct salariatul în cauză, va desemna un alt angajat cu aceeași pregătire profesională.
- (7) Încălcarea dispozițiilor alin. (3), (4), și (5) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, contravențională, civilă ori penală, potrivit legii.

Art.26 Incompatibilități

Salariaților IEF le este interzisă ocuparea oricărei altei funcții care generează situații de incompatibilitate, așa cum sunt ele prevăzute în Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 27 Frauda

- (1) Frauda reprezintă orice act ilegal, caracterizat prin înșelăciune, tănuire sau abuz de încredere. Aceste acte nu presupun amenințarea cu violența sau utilizarea forței fizice.
- (2) Fraudele sunt comise de părți sau organizații pentru a obține bani, proprietăți sau servicii, pentru a evita plata sau pierderea unor servicii sau pentru a-și asigura avantaje în scop personal sau instituțional.
- (3) Tipuri de fraudă ;
- a) însușirea necuvenită a activelor-ex. furtul, delapidarea;
 - b) corupția -ex. utilizarea influenței în scopul obținerii de avantaje;
 - c) declarații frauduloase- ex. falsul în situațiile financiare/de altă natură.
- (4) Angajatul care, în exercitarea funcției sale, are cunoștință de fapte care pot prezuma o activitate ilegală, o fraudă sau corupție prejudiciabilă pentru interesele institutului este obligat să informeze imediat conducerea IEF sau organele judiciare competente.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

CAPITOLUL IV
REGULI DE COMPORTAMENT ȘI CONDUITĂ ETICĂ

Art. 28. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu personalul din cadrul IEF, precum și cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bunăcredință, corectitudine și amabilitate.

(2) Angajații IEF au obligația de a 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;
- d) neadoptarea unei atitudini imparțiale pentru rezolvarea eficientă a problemelor care derivă din exercitarea funcției.

(3) Angajații IEF trebuie să adopte o atitudine imparțială pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor de serviciu care implică relații cu oamenii și să elimine orice formă de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Art. 29. Reguli de comportament și conduită în relația coleg-coleg.

(1) Între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă motivate de faptul că toți angajații sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune, iar comunicarea între colegi este esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

(2) Colegii își datorează respect reciproc, considerație, drept de opinie, eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

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

(4) Relația dintre colegi trebuie să fie egalitară, bazată pe colegialitate și performanță.

(5) Colegii trebuie să dea dovadă de înțelegere, respect și sprijin pentru persoanele cu nevoi speciale.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

(6) În relația dintre colegi trebuie permanent promovat spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil cu scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Art. 30. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui membru al instituției, indiferent de poziția ocupată de acesta în cadrul IEF;
- b) promovarea sau tolerarea unor comportamente contrare normelor din prezentul Cod de către personalul IEF;
- c) discreditarea în mod injust a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor unui coleg;
- d) formularea în fața unei persoane fizice din interiorul sau exteriorul instituției a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- e) formularea repetată de plângeri/sesizări vădit neîntemeiate la adresa unui coleg.

Art. 31. Confidențialitatea datelor și informațiilor

(1) Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, conform prevederilor legale, cum ar fi: datele personale ale angajaților, actele interne emise în condiții de confidențialitate, datele și informațiile provenite de la parteneri, colaboratori, etc.

(2) Personalul IEF are obligația de a proteja informațiile și datele confidențiale legate de angajați, parteneri și/sau colaboratori și informațiile care nu au caracter public, cum ar fi: bazele de date ale instituției, date provenite de la alte instituții etc. și de a nu divulga persoanelor din afara instituției.

(3) Salariaților care au acces la informații confidențiale, le este interzis să permită accesul persoanelor din cadrul sau din afara institutului la orice fel de date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii IEF, după caz.

(4) Transmiterea informațiilor publice se face cu respectarea legislației privind furnizarea informațiilor de interes public.

Art.32. Practici privind angajarea și angajații

(1) IEF respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- (2) Instituția oferă un tratament corect, tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.
- (3) IEF asigură un mediu adecvat lucrului în echipă și promovează valorile.
- (4) Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.
- (5) Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale salariaților.
- (6) Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei instituții care nu are autoritatea necesarul sau consimțământului acestora.
- (7) Personalul IEF nu poate fi obligat să încalce prevederile legale, valorile, politicile și principiile instituției sau prezentul Cod.

Art. 33. Conduita personalului Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”

- (1) În cadrul institutului, toate activitățile trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul Cod, reglementările interne ale instituției și prevederile legale conexe.
- (2) Personalul IEF trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu colaboratorii și favorabil.
- (3) Personalul IEF are obligația de a respecta ierarhia stabilită prin Regulamentul de organizare și funcționare, organigrama aprobată de către Academia Română și fișa postului.
- (4) Salariații IEF vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii institutului.

Art. 34. Respectarea programului de lucru

Salariații au obligația de a respecta programul de lucru stabilit prin contractele individuale de muncă și regulamentul de organizare și funcționare al institutului.

CAPITOLUL V
APLICAREA CODULUI DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

Art. 35. Implementarea Codului

- (1) Prevederile prezentului Cod se aduc la cunoștință personalului IEF, în mod formalizat, după cum urmează:
 - pentru personalul existent în statul de personal al institutului – de către reprezentanții în consiliul științific al fiecărui colectiv;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- pentru noii angajați, de către responsabilul cu resurse umane, înainte de începerea activității,
- (2) Orice modificare care intervine în conținutul prezentului Cod este supusă procedurii de informare a personalului așa cum este precizat mai sus.

Art. 36. Responsabilităților personalului IEF

(1) Fiecărui salariat are datoria de a cunoaște și respecta Codul, normele, procedurile și actele de reglementare internă.

(2) În situația apariției unor divergențe de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degenera într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia.

În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa consilierului de etică al instituției.

(3) Se recomandă ca orice problemă care apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.

(4) Orice salariat care prezintă cu bună credință o încălcare a prezentului Cod, a prevederilor legale, regulamentelor, normelor interne a IEF sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii.

(5) Personalul IEF care încalcă din neglijență sau rea credință prezentul Cod trebuie să fie conștient că aduce grave prejudicii instituției, angajaților, precum și imaginii IEF.

(6) IEF interzice categoric orice fel de represalii asupra unui salariat care, de bună credință, raportează un act de încălcare a normelor de conduită, cunoscut sau suspectat. Exercițarea oricărui tip de represalii va conduce la desfășurarea unei acțiuni disciplinare în legătură cu persoanele vinovate. Aceleași măsuri se vor lua și în legătură cu persoanele care au furnizat informații false în mod intenționat în cadrul sesizării.

Art. 37. Sesizarea cazurilor de încălcare a Codului de etică și integritate și raportarea fraudelor

(1) Instituția poate fi sesizată în scris de orice persoană fizică, organ sau organism care a constatat încălcarea normelor de etică de către un salariat al institutului.



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

(2) Orice persoană cu funcție de conducere din cadrul institutului care primește o sesizare privind încălcarea regulilor de etică are obligația de a o înainta spre analiză Consilierului de etică.

(3) Personalul IEF poate depune, în condiții care asigură păstrarea confidențialității identității sale, sesizări sau reclamații, făcute cu bună-credință, privind orice faptă a unui angajat, care presupune o încălcare a legii, a normelor natură. interne de etică și integritate, fără teama de concediere sau represalii de orice

(4) Orice salariat din cadrul IEF care are cunoștință, informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită etică și conduită profesională are datoria să aducă imediat această informație la cunoștința Consilierului de etică.

(5) Problemele/dilemele etice apărute în cadrul instituției, vor fi aduse la cunoștință Consilierului de etică, care are în atribuții acordarea de consiliere și/sau asistență angajaților, cu privire la respectarea normelor de conduită din prezentul Cod.

(6) Fiecare angajat poate să solicite consiliere și/sau asistență Consilierului de etică asupra oricăror probleme care se încadrează în sfera atribuțiilor acestuia.

Art. 38. Faptele care fac obiectul sesizărilor, dar fără a se limita la acestea, sunt:

- a) conformitatea cu legile, codurile, regulamentele, procedurile și normele interne privind etica și integritatea;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra unui angajat pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;
- c) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
- d) situații conflictuale cu superiorii ierarhici sau colegii, a căror soluționare amiabilă nu pare a fi posibilă;
- e) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- f) încălcări ale procedurilor sau stabilirea unor proceduri/norme interne cu nerespectarea legii;
- g) fapte de corupție, astfel cum sunt definite de legislația penală.

Art. 39. (1) Sesizările /reclamațiile pe linie de conduită etică se fac în termen de maximum 6 luni de la data săvârșirii faptei sesizate și se transmite, în formă scrisă, Consilierului de etică.

(2) Sesizarea se poate transmite/depune prin următoarele căi de comunicare:

- prin poștă, la adresa str. Demetru I. Dobrescu nr. 9, sector 1, cu



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

mențiunea „În atenția Consilierului de etică”;

- prin e-mailul la adresa Consilierului de etică, menționându-se în subiectul e-mailului „Sesizare”
- depunerea personală a sesizării la Consilierul de etică.

(3) Sesizările adresate Consilierul de etică vor fi marcate cu mențiunea „Confidențial”.

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

(5) Nu se iau în considerare sesizările /reclamațiile anonime.

Art. 40. (1) Sesizările/reclamațiile se soluționează în termen de maximum 60 de zile de la data primirii acestora de către Consilierul de etică.

(2) Sesizarea/reclamația va fi analizată de Consilierul de etică care va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, Consilierul de etică va recomanda soluționarea cauzei, după caz, prin consiliere etică sau transmiterea sesizării către Comisia de etică.

(3) Comisia de etică va soluționa sesizarea/reclamația, în termen de maximum 60 de zile de la data primirii acesteia, prin întocmirea un raport cu privire la fapta sesizată.

(4) În situația în care Comisia de etică consideră că s-au săvârșit abateri disciplinare, informează conducerea IEF, care va dispune, în condițiile legii și a reglementărilor interne, constituirea unei comisii de cercetării de cercetare disciplinară care să procedeze la cercetarea disciplinară prealabilă.

(5) Membrii Comisiei de etică și Consilierul de etică nu pot fi membri ai comisiilor de cercetare disciplinară.

Art. 41. Răspundere și sancțiuni

(1) Încălcarea de către personalul IEF a normelor de conduită prevăzute de prezentul Cod constituie abatere disciplinară și poate atrage pe lângă răspunderea disciplinară conform Codului Muncii și a Regulamentului Intern.

(2) De asemenea, personalul instituției poate răspunde patrimonial, potrivit reglementărilor legale, dacă prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită etică și profesională, a adus prejudicii instituției.

(3) Pot atrage sancțiuni și următoarele situații:

a) acțiunile sau inacțiunile prin care sunt încălcate prevederile Codului și celelalte reglementări interne ale IEF: Regulamentul Intern, proceduri, hotărâri, decizii s.a.;

b) determinarea altor persoane să încalce prevederile prezentului Cod, a altor reglementări interne sau a legislației aplicabile instituției;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

- c) acțiuni îndreptate împotriva unor angajați care au raportat încălcări ale Codului;
 - d) declarațiile mincinoase, care induc în eroare sau care omit intenționat aspecte, date și informații în fața unor autorități sau organe de supraveghere și control/investigație, inclusiv cele interne (Comisie de disciplină), precum și în mass-media și care duc implicit la prejudicierea patrimonială sau de imagine a instituției, reprezintă un motiv de sancționare disciplinară a angajaților, fiind posibilă inclusiv desfacerea contractului individual de muncă, în conformitate cu legislația aplicabilă și actele de reglementare interne în vigoare.
- 4) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către angajații IEF, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, constituie avertizare în interes public și privește următoarele:
- a) infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul;
 - b) practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor;
 - c) încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
 - d) folosirea abuzivă a resurselor materiale și umane;
 - e) încălcări ale legii în privința accesului la informații și în privința transparenței decizionale;
 - f) încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
 - g) incompetența sau neglijența în serviciu;
 - h) încălcări ale procedurilor administrarea sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii și/sau a regulamentelor interne;
 - i) emiterea de acte administrative sau de altă natură care contravin intereselor instituției.
 - j) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și al instituției;
 - k) încălcarea oricăror dispoziții legale/decizii interne care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.
- (5) Aplicarea sancțiunilor nu înlătură răspunderea civilă, penală, materială sau contravențională, după caz.

CAPITOLUL VI
CONTROLUL ȘI MONITORIZAREA



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

APLICĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

Art. 42. Normele prevăzute de prezentul Cod se aplică prin autocontrol la nivel individual de către întregul personal al instituției.

Art. 43. (1) Coordonare și controlul aplicării normelor prevăzute de prezentul Cod se realizează de către Comisia de etică din cadrul instituției.

(2) Comisia de etică se constituie prin decizie a Directorului Institutului de Etnografie și Folclor „Constantin Brăiloiu”.

(3) Comisia de etică are următoarele atribuții:

- a) coordonează și supraveghează respectarea standardului de etică și integritate;
- b) analizează propunerile Consilierului de etică privind evitarea încălcării principiilor și normelor de conduită și dispune măsurile pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- c) analizează sesizările înaintate de Consilierul de etică;
- d) analizează sesizările/reclamațiile venite din partea personalului și a conducerii IEF privind încălcarea reglementărilor legale, discriminarea, corupția, etc.;
- e) examinează validitatea sesizărilor/reclamațiilor din punct de vedere al prevederilor Codului de etică și integritate și întocmește rapoarte pentru fiecare caz în parte;
- f) avizează rapoartele Consilierului de etică privind respectarea normelor de conduită;
- g) elaborează un raport anual cu privire la respectarea prevederilor și principiile din Codul de etică și integritate pe care-l prezintă conducerii IEF
- h) formulează propuneri de modificare/completare a prezentului Cod.

Art. 44. (1) Monitorizarea aplicării normelor prezentului Cod se realizează de către Consilierul de etică, desemnat prin decizie a directorului IEF.

(2) Consilierul de etică execută următoarele atribuții:

- a) monitorizează aplicarea și respectarea principiilor și normelor de conduită de către salariații instituției prevăzute în Codul etic și de integritate.
- b) acordă consilieră/asistență etică personalului din cadrul instituției cu privire la respectarea normelor de conduită, pe baza solicitării scrise sau verbale;
- c) informează salariații cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității;



A C A D E M I A R O M Â N Ă
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

d) semnaleză practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea desfășurată de salariați;

e) analizează sesizările și reclamațiile formulate de către salariații instituției sau de alte persoane cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu

caracter general recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea Comisiei de etică sau a comisiilor de disciplină;

f) organizează, ori de câte ori este nevoie, întâlniri cu reprezentanții colectivelor din consiliul științific și/sau cu salariații în scopul instruirii și/sau soluționării unor dileme etice;

g) aplică chestionare personalului privind respectarea normelor de conduită etică și integritate în cadrul IEF;

h) întocmește rapoarte de monitorizare privind respectarea normelor de conduită de către salariații institutului pe care le înaintează spre avizare Comisiei de etică și spre aprobare directorului institutului.

(6) Consilierul de etică are obligația respectării confidențialității informațiilor la care are acces în exercitarea atribuțiilor sale.

(7) Fișa postului persoanei desemnată Consilier de etică, va fi completată cu atribuțiile distincte de consiliere etică în cadrul instituției.

CAPITOLUL VII
DISPOZIȚII FINALE

Art.45. (1) Prezentul Cod intră în vigoare la data aprobării de către Consiliul științific și își produce efectele de la data luării la cunoștință de către personalul institutului.

(2) După aprobare, Codul va fi difuzat către toate colectivele din cadrul IEF, prin e-mail și prin afișarea pe site-ul IEF.

(3) Se consideră că fiecare salariat a luat la cunoștință de cuprinsul Codului de etică și integritate la trimiterea acestuia prin e-mail și afișarea pe site. Din acel moment se consideră îndeplinită obligația angajatorului de informare a salariaților cu privire la conținutul Codului și nici unul dintre salariați nu va putea invoca necunoașterea acestor prevederi.

(4) Reprezentanții colectivelor în consiliul științific vor lua măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile prezentului Cod.



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE ETNOGRAFIE ȘI FOLCLOR
„CONSTANTIN BRĂILOIU”

Art. 47. Orice modificare /completare adusă prezentului Cod va fi adusă la cunoștință tuturor salariaților din IEF de către Consilierul de etică.

Art. 48. Prevederile prezentului Cod sunt completate de prevederile din Regulamentul Intern, procedurile de sistem/operationale și orice fel de alte acte interne conexe.

Art. 49. Enumerarea normelor de conduită și de integritate ale personalului IEF, prevăzute în prezentul Cod nu este limitativă, ci se completează de drept cu cele cuprinse în prevederile legale.

Art. 50. Prevederile prezentului Cod nu are caracter limitativ, orice alte dispoziții speciale în materie sunt aplicabile categoriilor de salariați cărora le sunt adresate.

Aprobat de consiliul științific din data de 23.05.2023