

## **UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ IAȘI**

### **MĂSURI pentru combaterea plagiatului și a nepotismului**

În vederea asigurării condițiilor necesare identificării și combaterii tendințelor de fraudă prin utilizarea unor lucrări din țară sau din străinătate spre a le folosi în scopul copierii acestora sub semnătură proprie se acționează în spiritul prevederilor Ordinul Ministrului Educației și Cercetării nr. 4492/2005 privind promovarea eticii profesionale în universități și prin respectarea prevederilor Codului de Etică Universitară, potrivit Regulamentului de Funcționare a Comisiei de etică universitară din USAMV Iași.

Se urmărește respectarea Codului de etică universitară în întreaga comunitate academică, astfel încât să se formeze și să se consolideze un climat universitar bazat pe cooperare, profesionalism, competență și exigență, care să ducă în timp la întărirea și creșterea prestigiului universității.

Activitatea Comisiei de etică universitară și a conducerii USAMV Iași a fost centrată de altfel, pe promovarea și dezvoltarea culturii eticii universitare, precum și pe asigurarea și garantarea respectării eticii și deontologiei profesionale în cadrul comunității academice.

În acest scop s-au avut și se au în vedere măsuri de prevenire și combaterea a plagiatului și fenomenelor asociate prin:

- promovarea unui model de comportament academic moral care să favorizeze accentuarea reputației favorabile a universității;

- asigurarea unui mediu universitar bazat pe competiție și cooperare desfășurate după reguli morale și legale care să protejeze membrii comunității academice de comportamente nedrepte, necinstite, abuzive sau oportuniste;

- cunoașterea de către membrii comunității academice a principiilor și normelor conținute de Codul de etică universitară și de celelalte reglementări interne ale Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași, precum și de legislația în vigoare, în vederea preîntâmpinării situațiilor conflictuale între membrii comunității academice, a diferendelor între structurile universității, ori a încălcării în materia drepturilor de proprietate intelectuală etc.

- certificarea climatului deontologic optimizat în cadrul universității, statuat în ultimii ani comparativ cu perioadele anterioare;

- diseminarea corespunzătoare a prevederilor Codului de etică universitară astfel ca atât personalul didactic cât și studenții să cunoască măsurile conținute, activitatea desfășurându-se cu sprijinul șefilor de catedră și a tutorilor, precum și a reprezentanților organizațiilor studențești;

- asigurarea egalității de șanse și a oportunităților privind formarea profesională, dezvoltarea personală a membrilor comunității academice, prin evitarea oricăror practici ce pot aduce atingere gravă demnității umane și asigurarea unui climat etic favorabil respectării principiilor morale ale vieții universitare;

- luarea în considerare la promovare doar a cărților care au fost analizate în colectivul de catedră din care face parte autorul, care au ca referenți personalități recunoscute ale lumii științifice și au fost publicate în edituri recunoscute / consacrate;

- supunerea lucrărilor prezentate pentru publicare în revistele universității procesului de evaluare peer review;

- condiționarea acceptării pentru susținere a lucrărilor de licență / disertație de declarația pe proprie răspundere a autorilor, a faptului că lucrarea a fost elaborată personal.

Referitor la *nepotism* acesta trebuie interpretat atât ca și un termen generic care se referă la favoritisme acordate de rude, prieteni sau grupuri de interesați unor persoane fără a ține seama de meritul acestora. Aceasta este forma cea mai gravă și care trebuie condamnată și poate mai puțin legătura de rudenie între două persoane aflate în aceeași unitate și între care nu există favoritisme sau alte aspecte negative. Există chiar situații când rudele aflate în aceeași unitate se completează, se întrajutorează sau, continuă pe o treaptă superioară activitatea predecesorului. De aceea aceste situații trebuie analizate cu mai mult discernământ fiecare din ele având un caracter aparte.

Pentru combaterea nepotismului, USAMV Iași aplică și se ghidează după principii acceptate de universități de renume din spațiul universitar european și Statele Unite ale Americii.

Astfel:

- este permisă angajarea de rude ale salariaților dacă acestea nu își vor desfășura activitatea în aceiași catedră;

- persoanele care se afla în relații de rudenie cu decani sau șefi de catedră nu vor fi angajate în cadrul facultății sau catedrei conduse aceștia;

- nu se acceptă angajarea pe poziții subordonate direct a persoanelor aflate în relație de rudenie;

- persoanele cu responsabilități administrative în cadrul unui departament și care au relații de rudenie cu alți angajați ai Universității nu vor fi angajate pe poziții în care una din părți trebuie să decidă asupra bugetelor, achizițiilor sau personalului - pe baza recomandărilor sau inițiativelor celeilalte părți, sau care să o afecteze pe aceasta. De asemenea, nu este permisă angajarea unei astfel de persoane în condițiile în care o rudă a sa ar avea putere de decizie asupra rapoartelor administrative, cererilor de fonduri sau proiecte, ori acces la dosarele eventualilor colegi sau superiorului acesteia;

- în cazul în care este clar în interesul Universității și unde angajarea nu este întreprinsă din cauza unor relații de rudenie, se poate cere Biroului Senat o exceptare de la prevederile de mai sus; Excepțiile de la această prevedere pot fi aprobate doar pe baza argumentului că o

asemenea angajare este spre beneficiul Universității ori servește unui scop corespunzător menirii Universității;

- deciziile vor fi luate pe baza cerințelor fiecărei poziții în parte, a calificărilor celor ce urmează a fi angajați, a intereselor Universității și integrității sale administrative;

- angajații nu vor iniția și nici nu vor participa, direct sau indirect, la luarea unor decizii (de angajare inițială sau numire - într-o funcție sau post - promovare, salarizare, repartizare a orelor de curs ori a lucrului, de repartizare a fondurilor, legate de învoiri etc) când este vorba despre alți angajați cu care se situează în relații de rudenie;

- în aplicarea acestor reglementari trebuie avut în vedere să nu se facă discriminări pe considerente de sex sau vârstă.

Prezentele măsuri au fost aprobate în Ședința Senatului din 1 iunie 2009 și completate în Ședința Senatului din 21 aprilie 2010.