Universitatea Tehnică de Construcții București
Bd. Lacul Tei 122-124, Sect. 2, cod poștal 020396, București, România
Tel.: +40-21-242.12.08, Tel./Fax: +40-21-242.07.81
secretariat@utcb.ro, www.utcb.ro

CODUL DE CONDUITĂ
A PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN CADRUL UNIVERSITĂŢII TEHNICE DE CONSTRUCŢII BUCUREŞTI

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Domeniul de aplicare
Art.1.

(1) Codul de conduită stabilește principii și reguli morale și profesionale la care aderă tot personalul contractual, precum și salariații detașați în cadrul UTCB.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod sunt obligatorii pentru angajații U.T.C.B., încadrați conform prevederilor Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, avându-se în vedere prevederile Legii nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

(3) Scopul codului de conduită al angajaților U.T.C.B. este acela de a susține și de a dezvolta un mediu de cooperare, respect reciproc, colegialitate, corectitudine, încredere, pentru sporirea calității activităților personalului din cadrul U.T.C.B.

Obiectivele
Art.2

Obiectivele prezentului cod urmăresc să asigure o bună administrare în realizarea interesului public prin reglementarea normelor de conduită profesională și morală necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului UTCB și al personalului angajat, astfel încât angajații să își îndeplinească toate obligațiile la cel mai înalt nivel.

Art.3

Aplicarea codului nu exclude și nu înlocuiește drepturile și obligațiile legale cuprinse în alte documente și acte normative.

Termeni
Art.4

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) personal contractual / detaşat - persoană angajată într-o funcţie în cadrul UTCB, în condiţiile Legii nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare;
b) funcţie - ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite de U.T.C.B., în temeiul legii, în fişa postului;
c) interes public - acel interes care implică garantarea şi respectarea de către Institut a drepturilor, libertăţilor şi intereselor legitime ale cetăţenilor, recunoscute de Constituţie, legislaţia internă şi tratatele internaţionale la care România este parte, precum şi îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienţei, eficacităţii şi economicităţii cheltuirii resurselor;
d) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obţinut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alţii, de către personalul UTCB prin folosirea reputaţiei, influenţei, facilităţilor, relaţiilor, informaţiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuţiilor funcţiei;
e) conflict de interese - acea situaţie sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului UTCB contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independentă şi imparţialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp şi cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcţiei deţinute;
f) informaţie de interes public - orice informaţie care priveşte activităţile sau care rezultă din activităţile UTCB, indiferent de suportul ei;
g) informaţie cu privire la date personale - orice informaţie privind o persoană identificată sau identificabilă;
h) hărţuire sexuală – un comportament nedorit cu conotaţie sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnităţii unei persoane şi, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor. Hărţuirea sexuală se consideră o discriminare de natură sexuală;
i) discriminare – orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie social, convingeri, sex, orientare sexual, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Principii generale
Art.5

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual al UTCB, sunt următoarele:
a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuţiilor de serviciu;
b) asigurarea egalităţii de tratament al cetăţenilor în faţa autorităţilor şi instituţiilor publice - principiu conform căruia personalul are îndatorirea de a aplica acelaşi regim juridic în situaţii identice sau similare;
c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul are obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, eficienţă şi conştiinciozitate, să-şi cunoască limitele competenţelor specifice şi să se limiteze numai la acestea;
d) imparţialitatea, independenţa şi nediscriminarea - principiu conform căruia angajaţii contractuali sunt obligaţi să aibă o atitudine obiectivă, neutră faţă de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcţiei deţinute;

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalul contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;

f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;

g) cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

h) colegialitatea – principiu conform căruia angajații din cadrul UTCB, indiferent de funcția deținută au obligația să adopte un comportament bazat pe respect, corectitudine, imparțialitate, obiectivitate și amabilitate atât în relațiile cu ceilalți colegi, cât și cu partenerii de lucru și dialog ai instituției;

i) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajați în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

CAPITOLUL II
Norme generale de conduită profesională a personalului contractual

Art.6

În exercitarea atribuțiilor de serviciu, angajații UTCB sunt obligați să cunoască, să respecte și să aplice următoarele:

a) codul de conduită;

b) normele interne (regulamentele şi reglementările UTCB), procedurile, principiile profesionale;

c) reglementările legale în vigoare care stabilesc competențele și coordonatele angajaților UTCB, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării sau nerespectării dispozițiilor legale.

d) Constituția și legile țării.

Loialitatea față de instituție

Art.7

(1) Angajații UTCB au obligația de a apăra cu loialitate prestigiul instituției, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților UTCB le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției în care își desfășoară activitatea, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare şi în care U.T.C.B. are calitate procesuală sau este parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

c) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă aceste dezvăluiri sunt de natură să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției publice sau ale salariaților, precum și ale altor persoane fizice sau juridice, indiferent dacă atrag sau nu avantaje necuvenite;

e) să acorde asistență și/sau consultanță de specialitate persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni în fața instanțelor judecătorești ori de altă natură împotriva statului sau a U.T.C.B.;
f) asumarea, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a vreunei obligații de diligență sau de rezultat în ceea ce privește luarea unei decizii de către instituție sau de către alți salariați din cadrul instituției, precum și referitoare la îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat;
g) furnizarea informațiilor referitoare la bunurile care fac parte din domeniul public sau privat al proprietății publice a instituției publice, supuse operațiunilor de concesionare, respectiv vânzare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
h) să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerația și/sau exercitarea funcției lor în cadrul instituției, orice avantaj material sau de alta natura;
i) să primească direct cereri sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum și să intervină pentru soluționarea acestor cereri.
j) să permită și/sau să faciliteze, sub orice formă și/sau motiv, accesul persoanelor străine în instituție fără aprobarea șefilor ierarhic nemijlociți, și/sau, după caz, a Rectorului U.T.C.B.,
(4) Prevederile alin.(2) nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Libertatea opiniilor
Art.8

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații UTCB au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor instituției.

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

(3) În exprimarea opiniilor, angajații U.T.C.B. trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Activitatea publică
Art.9

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de Rectorul al U.T.C.B., în condițiile legii.

(2) Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Rectorul U.T.C.B.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații U.T.C.B. pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al U.T.C.B.

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției
Art.10

(1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul U.T.C.B., precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații UTCB, sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Angajații UTCB au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității celorlalți salariați din cadrul instituției, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul U.T.C.B. trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul U.T.C.B. are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:
a) promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;
b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Conduita în cadrul relațiilor internaționale
Art.11

(1) Angajații care reprezintă U.T.C.B. în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional, au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.

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

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

Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor
Art.12

Angajații U.T.C.B. 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 afaceri sau de natură politică, care le pot influenta imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Obiectivitate în evaluare
Art.13

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații U.T.C.B. au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Angajații care dețin funcții de conducere în cadrul UTCB au obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții pe criterii discriminatorii, de rudenie sau afinitate.

Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute
Art.14

(1) Angajații UTCB au obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de elaborarea a proiectelor de acte normative, de consiliere sau de evaluare, angajații U.T.C.B. nu pot urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații U.T.C.B. au obligația de a nu interveni sau influenta vreo anchetă de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Angajații U.T.C.B. au obligația de a nu impune altor angajați din cadrul UTCB să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițând-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Utilizarea resurselor publice
Art.15

(1) Angajații UTCB sunt obligați să asigure ocrotirea instituției, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Angajații UTCB au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

Asigurarea unui serviciu public de calitate
Art.16

(1) Personalul contractual din cadrul U.T.C.B. are obligația de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu la un nivel de înaltă calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor U.T.C.B., în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției personalul contractual are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea UTCB.

Participarea la procesul de luare a deciziilor
Art.17

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

(2) Angajaților le este interzis să promită luarea unei decizii de către conducerea U.T.C.B., de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Norme specifice de conduită profesională

Îndeplinirea atribuțiilor de serviciu
Art.18

(1) Angajații U.T.C.B. își îndeplinesc îndatoririle de serviciu și au o conduită profesională în interesul instituției angajatoare.

(2) Angajații nu acceptă instrucțiuni sau sarcini care provin de la orice altă autoritate, organizație ori persoană din afara instituției. Aceștia își îndeplinesc sarcinile stabilite, dând dovadă de responsabilitate, independență, imparțialitate, obiectivitate, integritate și loialitate.

(3) Angajaților le este interzis să se implice în aspecte care ar putea să aducă atingere independenței profesionale și să conducă la conflict de interese. Orice angajat care se găsește în această situație va informa, de îndată, în scris, superiorul ierarhic.

(4) Angajatul U.T.C.B. se va abține de la orice acțiune sau comportament care ar putea să se răsfrângă, în mod negativ, asupra poziției sale sau asupra imaginii instituției.

(5) Angajatul este pe deplin responsabil de realizarea sarcinilor încredințate. Responsabilitatea angajatului nu va degreva, în niciun fel, de responsabilitate superiorii cărora le raportează. Responsabilitatea vizează atât conformitatea cu regulile și principiile etice, cât și cu atingerea rezultatelor.

(6) Angajatul are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, angajatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală.

(7) Dacă un angajat, în derularea obligațiilor de serviciu, a produs pagube ca urmare a unui comportament inadecvat, angajatorul are dreptul să ceară recuperarea sau repararea prejudiciului.

Hărțuirea sexuală
Art.19

(1) Atât în relațiile interne cât și în relațiile cu partenerii externi, angajații UTCB au obligația să evite orice formă de hărțuire morală ce poate duce la discreditarea, izolarea, umilirea, bârfirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă, a respectului față de sine sau față de viață.

(2) Totodată, angajații UTCB au obligația să evite orice situație de hărțuire sexuală ce se manifestă printr-un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect, lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

(3) Un angajat care a fost victima unei hărțuiri morale sau sexuale și care a oferit probe despre această hărțuire, nu va suferi niciun prejudiciu din partea instituției, cu condiția ca acel angajat să fi acționat cu onestitate și bună-credință.

Raportarea neregulilor
Art.20

(1) Orice angajat care, în cursul sau în legătură cu îndeplinirea sarcinilor de serviciu, ia la cunoștință despre fapte care ar putea să conducă la prezumția unei posibile activități ilegale, inclusiv fraudă și corupție, care sunt contrare intereselor angajatorului, are obligația de a informa imediat, alternativ sau cumulativ, superiorul său direct. Informațiile vor fi oferite în scris.

(2) Angajatul care sesizează aspectele nu va suferi niciun prejudiciu ca rezultat al informării efectuate, cu condiția ca acesta să fi acționat în mod rezonabil și cu onestitate.

Relații publice și gestionarea informațiilor
Art.21

(1) Angajații UTCB pot face comentarii publice, pentru presă, publicul larg, cât și în particular, în nume propriu, atâta vreme cât afirmă, cu claritate, că își exprimă propriile opinii și nu pe cele ale instituției. Opiniile exprimate trebuie să folosească un limbaj decent și echilibrat.

(2) Se interzice angajaților difuzarea neautorizată, către terți, a informațiilor despre care au luat la cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu, cu excepția informațiilor care deja au fost făcute publice sau care sunt accesibile publicului.

(3) Pentru corespondența scrisă, instituția are obligația să răspundă în scris la solicitarea informațiilor de interes public conform prevederilor Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

Comportamentul profesional

Art.22

(1) Fiecare angajat trebuie să afișeze un comportament civilizat și amical, care să denote răbdare și disponibilitatea de a ajuta, față de toți colegii, indiferent de gradul lor ierarhic, față de persoane din cadrul altor instituții publice și autorități, ca și față de public.

(2) Toți angajații au obligația să se abțină de la comiterea unor fapte care pot aduce atingere imaginii UTCB.

(3) Angajații care dețin funcții de conducere sunt obligați să dea exemplu subordonaților pentru tipul de comportament menționat la alin.(1). Personalul de conducere va
asigura independența personalului de execuție prin analiza și considerarea opiniilor exprimate în raport cu activitățile desfășurate și documentate.

(4) Toți angajații au obligația de a colabora cu colegii și de a comunica persoanelor implicate într-o problemă de serviciu toate informațiile privitoare la acea problemă, cu excepția informațiilor clasificate.

(5) Comportamentul civilizat și amical este obligatoriu și în afara orelor de program, în cazul activităților la care angajatul reprezintă instituția.

Consumul de alcool și tutun

Art.23

(1) Se interzice consumul de alcool în cadrul instituției publice sau prezența la locul de muncă în stare de ebrietate.

(2) În sediul U.T.C.B. fumatul este interzis.

Respectarea programului de lucru

Art.24

(1) Fiecare angajat are obligația de a respecta programul de lucru stabilit de conducerea instituției / facultăţii / Direcţiei General Administrative.

Ținuta vestimentară

Art.25

(1) Ținuta vestimentară și imaginea angajaților UTCB trebuie să corespundă standardelor date de îndatoririle de serviciu și imaginii instituției.

(2) În mod obligatoriu ținuta angajaților trebuie să fie decentă. Se admite ca ținuta să fie stilul „casual” (lejer) în ultima zi lucrătoare din săptămână. Excepție fac persoanele care, prin natura activității prestate, este necesar să poarte ținută de lucru.

Consilierul de etică

Art.26

(1) În scopul aplicării eficiente a codului de conduită, în cadrul U.T.C.B. va fi desemnat un consilier de etică, pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. Această persoană exercită următoarele atribuții:

a) acordarea de consultanță și asistență angajaților din cadrul instituției cu privire la respectarea normelor de conduită;

b) monitorizarea aplicării normelor prezentului cod de conduită în cadrul UTCB;

c) întocmirea rapoartelor trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul UTCB.

(2) Consilierul de etică este desemnat prin act administrativ emis de conducerea U.T.C.B., sau prin completarea fișei postului cu atribuția distinctă de consiliere etică și monitorizare a respectării normelor de conduită.

(3) Consilierul de etică desemnat, trebuie să facă cunoscut codul de conduită existent la nivelul U.T.C.B. De asemenea, acesta va reaminti periodic angajaților despre existența codului de conduită și va propune actualizarea periodică a codului de conduită sau atunci când:

a) a fost modificat cadrul legal care a stat la baza elaborării Codului;

b) au fost identificate aspecte care privesc conduita profesională și care pot afecta calitatea serviciului public.

(4) Conducătorii compartimentelor din cadrul U.T.C.B. sunt responsabili pentru dispunerea măsurilor de control intern îndreptate spre respectarea codului de conduită, ca și spre preîntâmpinarea încălcării acestuia.

(5) Rapoartele prevăzute la alin.(1) lit. c, se aduc la cunoștința conducătorului instituției trimestrial, la termenele stabilite.

CAPITOLUL III
Răspunderea și sancțiunile disciplinare

Art.27

Încălcarea dispozițiilor prezentului cod și a îndatoririlor ce decurg din normele legale, regulamentul intern, deciziile, hotărârile și dispozițiile UTCB cu vinovăție de către angajați, atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.28

(1) U.T.C.B. dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare angajaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, deciziile, hotărârile și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici din cadrul UTCB.

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

(4) Personalul contractual răspunde patrimonial, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.29

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica U.T.C.B. în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;
b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.30

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de angajat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
b) gradul de vinovăție a salariatului;
c) consecințele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a angajatului;
e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art.31

Aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art.29 se realizează cu respectarea următoarelor condiții privind constatarea, stabilirea și sancționarea abaterilor disciplinare:

a) sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune, cu excepția celei prevăzute la art.29 lit. a) din prezentul cod, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile;

b) în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită prin decizia Rectorului U.T.C.B., să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii, potrivit legii;

c) neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la lit. b) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile;

d) în cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul de a formula și susține toate apărările în favoarea sa, de a oferi comisiei prevăzute la lit. b) toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și de a fi asistat, la cererea sa, de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau, după caz, de către reprezentantul salariaților.

Art.32

(1) Rectorul U.T.C.B. dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea atât a prevederilor din Regulamentul de Organizare și Funcționare, ale Regulamentului intern, ale contractului individual de muncă, ale prevederilor actelor normative cu incidență în domeniul de activitate, ale actelor administrative/interne emise de către Rectorul U.T.C.B. sau ale dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, care au fost încălcate de către salariat, cât și a soluției propusă de către comisia care a efectuat cercetarea prealabilă, așa cum sunt menționate în cuprinsul Raportului cercetării disciplinare prealabile,

înregistrat la instituție;
c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariatul în cauză în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la lit. a) al art. 31, nu a fost efectuată cercetarea disciplinară prealabilă;
d) temeiul legal în baza căruia se aplică sancțiunea disciplinară;
e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată la instanța judecătorească competentă.
f) instanța judecătorească competentă să soluționeze contestația.

(2) Decizia de sancționare se comunică angajatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(3) Comunicarea se predă personal angajatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(4) Decizia de sancționare poate fi contestată de angajat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL IV
Dispoziții finale

Art. 33

(1) Prezentul cod va fi adus la cunoștință fiecărui angajat, sub semnătură, de către U.T.C.B., prin șefii de compartimente și persoana responsabilă cu codul de etică din cadrul instituției.

(2) În cazul noilor angajați, fiecare dintre aceștia va lua la cunoștință, sub semnătură, de prevederile prezentului cod.

(3) Modificările și completările ulterioare aduse prezentului cod, vor fi aduse la cunoștință angajaților, sub semnătură, de către conducerea U.T.C.B., prin șefii de compartimente și persoana responsabilă cu codul de etică din cadrul instituției.

Art. 34

(1) U.T.C.B., prin persoana responsabilă cu codul de etică, verifică respectarea prevederilor prezentului cod și inițiază măsuri corective, dacă este cazul.

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

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

Art. 35

Prevederile prezentului cod se completează, de drept, cu reglementările din Legea nr. 1/2011 a Educației, prevederile Standardului 1 - Etica și Integritatea din Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, Regulamentul de organizare și funcționare al UTCB, Legea nr. 53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Codul Penal.