

Art. 13. Conduită în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale Ploiești* în 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 publice pe care o reprezintă.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art.14. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Este interzis angajaților contractuali 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 influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice deținute, ori pot constitui o recompensă în raport cu acestea.

Art.15. Participarea la procesul de luare a deciziilor

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

(2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 16. Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația de a asigura 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 aplique cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări ori acordarea de stimulente materiale, excludând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art.3

Art. 17. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- (1) Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.
- (2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, personalul contractual nu poate urmări obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură, din cadrul *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- (4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune altor angajați contractuali sau colaboratori ai *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 18. Utilizarea resurselor publice

- (1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- (3) Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.
- (4) Personalului contractual îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* pentru realizarea oricărora activități în interes personal.

Art. 19. Limitarea participării la achiziții, concesionări sau închirieri

- (1) Orice angajat contractual poate achiziționa un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:
- când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
 - când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
 - când poate influența operațiunile de vânzare, sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a unităților administrativ teritoriale.

(3) Angajaților contractuali le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interes.

CAPITOLUL III

Monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul contractual

Art.20.(1) Respectarea normelor de conduită prevăzute în codul de conduită de conduită etică, a personalului contractual a Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” se referă la următoarele aspecte;

Toate activitățile din cadrul instituției trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale instituției și prevederile legale în vigoare.

Personalul contractual al instituției are obligația de a se comporta într-un mod civilizat, de a manifesta respect în relațiile cu superiorii, colegii, cât și cu colaboratorii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenițările, intimidarea sau hărțuirea în serviciu, fizică sau verbală.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între 2 sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degera situația într-un conflict, se indică 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 opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa șefului ierarhic superior.

La rândul lor șefii ierarhici superiori, vor analiza cazul, vor determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, aceștia pot întocmi mai departe rapoarte către consilierul de etică.

(2) Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcarea a legii, regulamentelor instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricărora tentative de sancționare/represalii, conform normelor legale în vigoare.

(3) Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului cât și în afara orelor de program, să aducă prejudicii imaginii instituției.

(4) Orice abatere de la normele de conduită stipulată în prezentul cod poate fi considerată abatere disciplinară și tratată în consecință, conform prevederilor legale în vigoare și a regulamentului intern al instituției.

CAPITOLUL IV

Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești

Art. 21. Consilierea etică. În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate, la nivelul instituției a fost desemnat prin decizie internă un consilier de etică și de integritate pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, denumit consilierul de etică și integritate ce exercită următoarele atribuții:

- a) inițiază elaborarea, actualizarea și aprobarea Codului de conduită a personalului contractual;
- b) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajații Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
- c) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a angajaților din Casa de Cultură „Ion Luca Caragiale” sau la inițiativa sa atunci când salariatul nu î se adresează cu o solicitare, însă din conduită adoptată rezultă nevoie de ameliorare a comportamentului acestuia;
- d) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea angajatilor Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează directorului, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
- e) organizează sesiuni de informare a angajaților Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu Casa de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești;
- f) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea angajatilor Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești;
- g) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiei de disciplină;
- h) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcții ai Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de Casa de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești.

i) Îndeplinește rolul de persoană de contact în relația cu Direcția de Integritate din cadrul Primăriei Municipiului Ploiești (PMP)

Art. 22. Sesizarea și soluționarea, orice problemă legată de nerespectarea normelor de conduită vor fi prezentate în scris șefilor ierarhici superiori sau, când acest lucru nu este posibil (structura respectivă nu are șef direct sau sesizarea vizează tocmai comportamentul șefului ierarhic), consilierului de etică. În cazul sesizărilor care vizează conducerea instituției, acestea vor fi înregistrate în cadrul instituției și apoi direcționate consilierului etic desemnat la nivelul Primăriei Ploiești (PMP).

(1) Consilierul de etică din cadrul Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” a Municipiului Ploiești poate fi sesizat cu privire la;

- a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații instituției;
- b) constrângerea și amenințarea exercitată asupra angajatului pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;
- c) angajații instituției nu pot fi sanctionați sau prejudicați în nici un fel pentru sesizarea cu buna-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(2) Consilierul de etică va verifica actele și faptele care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea și va înainta sesizările primite către Comisia de disciplină, în termen de 3 zile de la primirea acestora, pentru cercetarea aspectelor sesizate.

Recomandările consilierului de etica vor fi comunicate;

- a) angajatului instituției sau persoanei care a formulat sesizarea;
- b) angajatului instituției care face obiectul sesizării;
- c) conducerii compartimentului funcțional în care își desfășoară activitatea angajatul care face obiectul sesizării;
- d) conducerea instituției.

Art.23. Semnalarea neregularităților

a) Semnalarea unor fapte prevăzute de legislația în vigoare ca fiind abateri disciplinare, contravenții, infracțiuni sau încălcări ale normelor interne, constituie avertizare și privește:

- infracțiuni de corupție, infracțiuni assimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- practici sau tratamente preferențiale ori discriminatorii în exercitarea atribuțiilor unor funcții;
- încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interes;
- folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului;
- încălcări ale legislației în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;

- confecționarea de rezultate sau înlocuirea rezultatelor cu date fictive;
- introducerea de informații false în documente;
- încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice;
- incompetența sau neglijența în serviciu;
- evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare;
- încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legislației în vigoare;
- emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;
- administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public al instituției;
- încălcarea prevederilor Regulamentului Intern al Casei de Cultură „Ion Luca Caragiale” Ploiești;
- încălcarea prevederilor Codului de etică;
- încălcări ale legislației în vigoare privind domeniul sănătății și securității în muncă;
- încălcarea altor dispoziții legale care impun respectarea principiului bunei administrații și cel al ocrotirii interesului public;
- hărțuirea morală la locul de muncă, hărțuirea psihologică;
- hărțuirea sexuală hărțuirea
- alte cazuri grave de conduită socială și profesională necorespunzătoare.

CAPITOLUL V

Reguli de conduită etică pentru personalul din cadrul instituției privind respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

Art. 24 Respectarea principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității

(1) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe și se desfășoară cu respectarea disciplinei muncii.

(2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(3) Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnică, religie, opinie politică, orientare socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(a) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe criterii prevăzute la art.20, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(b) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la art.20, dar care produc efectele unei discriminări directe.

(4) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

(5) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Art. 25. Discriminarea

(1) Este interzisă **discriminarea** prin utilizarea de către Angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, religie sau alte motive în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitațile de sex sunt determinante.

Art. 26. Hărțuirea sexuală (1) a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

(2) Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

(3) Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept hărțuire sexuală, având ca scop:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(4) Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

(5) Angajatorul nu permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, ca angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinari.

(6) Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă.

(7) Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica măsuri disciplinare.

(8) La terminarea investigației se va comunica părților implicate rezultatul anchetei.

(9) Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform dispozițiilor legale în vigoare.

(10) Hărțuirea sexuală constituie și infracțiune.

(11) Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

(12) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângерilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.

Art. 27. Este interzisă **Hărțuirea morală** la locul de muncă, deoarece este una dintre cele mai dure manifestări agresive care pot să apară la locul de muncă. Acest tip de agresiune poate să apară indiferent de domeniul de activitate. Hărțuirea morală la locul de muncă are în vedere un comportament irațional, repetat, față de un angajat sau grup de angajați, **constituind un risc pentru sănătatea și securitatea salariatului**. Hărțuirea morală la locul de muncă poate să implice o exercitare greșită a unei funcții sau abuz de funcție, față de care persoanele vizate pot întâmpina dificultăți în a se apăra. Pentru victimele hărțuirii morale consecințele pot fi semnificative mai ales din punct de vedere medical.

Art. 28. Hărțuirea morală la locul de muncă este constituită de orice comportament cu privire la un salariat, de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un coleg, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității salariatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale sau prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat prin:

- conduită ostilă sau nedorită;
- comentarii verbale;
- acțiuni sau gesturi.

Art. 29. Se interzice hărțuirea psihologică la locul de muncă. **Hărțuirea psihologică** se referă la "orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane" (care în cazul de față nu poate fi decât de personalul angajat).

Capitolul VI Dispoziții finale

Art. 30. - Răspunderea

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului *Cod de conduită etică și profesională* atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii și ale Regulamentului Intern;

(2) Persoanele responsabile cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului *Cod de conduită etică și profesională* și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;

(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. 31. – Armonizarea actelor interne de organizare și funcționare

Personalul de conducere va armoniza actele interne potrivit dispozițiilor prezentului *Cod de conduită etică și profesională*.

Art. 32. - Asigurarea publicității

(1) Pentru informarea personalului contractual al *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești*, a beneficiarilor acestuia, se va asigura publicitatea *Cod de conduită etică și profesională* al *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* prin afișarea pe site-ul instituției.

(2) Totodată, acesta se transmite tuturor compartimentelor din structura organizatorică a instituției pentru a fi adus la cunoștința întregului personal.

(3) Consilierul de conduită etică va aduce la cunoștința personalului nou angajat, la momentul încadrării în funcție, prevederile prezentului Cod de conduită profesională.

(4) Personalul de conducere din cadrul instituției are obligația de a prelucra prevederile prezentului Cod de conduită etică și profesională și profesională cu toți angajații din subordine.

(5) Fiecare angajat al *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești* are obligația să citească acest *Cod de conduită etică și profesională* și să semneze pentru însușirea acestuia.

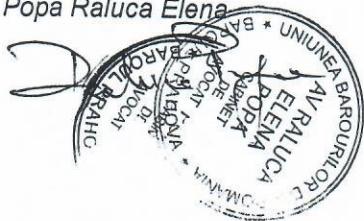
(6) Fiecare angajat are obligația de a respecta reglementările prezentului Cod.

Art. 33. - Intrarea în vigoare

Prezentul Cod intră în vigoare de la data aprobării acestuia de către directorul instituției. În termen de 10 zile de la data aprobării prezentul Cod de conduită va fi adus la cunoștința fiecărui salariat al instituției, sub semnatură și va fi prelucrat în prealabil cu întreg personalul *Casei de Cultură Ion Luca Caragiale - Ploiești*.

Avizat juridic,

Popa Raluca Elena



Întocmit,

Akzurek Zoica
inspector R.U.

