

CODUL ETIC
al personalului Teatrului Tudor Vianu

Cuprins

Introducere

1.Capitolul I .Obiective

2.Capitolul II. Domeniul de aplicare

3. Capitolul III. Principii generale

4. Capitolul IV .Termeni

5. Capitolul V. Valori fundamentale

6.Capitolul VI. Norme de conduită etică

7. Capitolul VII.Reguli de comportament

8. Capitolul VIII. Respectarea normelor

9. Capitolul IX. Sancțiuni.Modul de soluționare a reclamațiilor

10. Capitolul X. Dispoziții finale

Introducere

Misiunea Teatrului Tudor Vianu

Teatrul Tudor Vianu este o instituție publică de cultură-teatru de proiect- aflat în subordinea Consiliului Județean Giurgiu, fiind finanțat din bugetul județean și din venituri proprii.

Teatrul Tudor Vianu a fost înființat în anul 1966 având destinația de Casă de Cultură. În anul 1981 denumirea a fost schimbată în teatru Ion Vasilescu.

În anul 1991 denumirea este schimbată în Teatrul Valah, ocazie cu care are loc reconfigurarea repertoriului și reorganizarea teatrului.

Începutul anului 2009 a adus o transformare notabilă, respectiv transformarea instituției din teatru de repertoriu în teatru de proiect, schimbare care a trebuit să fie adaptată legislației de la acea dată. Cu această schimbare, colectivul artistic nu mai este reprezentat de personal angajat contractual, artiștii fiind colaboratori pentru fiecare proiect în parte, însă proiectele artistice implică tot mai mulți actori de succes ai momentului.

Managerii teatrului au creat un repertoriu divers adaptat publicului local și au reușit să închege un colectiv artistic și tehnic, extrem de valoros pentru un oraș de provincie mic.

Teatrul se adresează prin proiectele sale artistice, educative și sociale copiilor de vârstă mică, elevilor, studenților dar și părinților, educatorilor și tuturor specialiștilor în educarea tinerei generații.

În vederea realizării misiunii TTV urmărește consecvent să realizeze proiectul de management prin:

- diversificarea ofertei culturale a instituției prin cercetarea nevoilor culturale ale comunității giurgiuvene
- organizarea unor proiecte în spații neconvenționale, cu scopul de a aduce cultura în aer liber, mai aproape de părinți și de copii, oferindu-le acestora ocazia să ia parte împreună la o serie de activități culturale și educative, petrecând astfel timp de calitate împreună.

- Crearea spectacolelor de referință, construind o ofertă de calitate, promovând valorile teatrale, stimulând inovația și contribuind la educarea tinerei generații.

- Urmărește raportarea și calibrarea programelor și proiectelor sale la obiectivele, instrumentele și mecanismele propuse și adaptate la nivelul comunității locale.

Codul de conduită al angajaților reglementează normele de conduită profesională a personalului contractual și a colaboratorilor din cadrul Teatrului, iar aceștia au obligația să respecte și să aplice aceste norme.

Asigurarea implementării codului de conduită urmărește creșterea calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică.

Teatrul Tudor Vianu sprijină și respectă cerințele generale ale Standardului I -, „etică și integritate”, prevăzute în ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018.

Normele prevăzute în prezentul în prezentul cod de conduită sunt conform Legii nr.53/2003-Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, a legii nr. 477 privind Codul de Conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice și a Ordonanței de Urgență nr. 57/2019 -Codul administrativ.

- Conducerea instituției sprijină și promovează, prin deciziile sale și prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personală și profesională a angajaților/colaboratorilor.

- Conducerea instituției adoptă Codul de Etică și integritate al personalului Teatrului Tudor Vianu, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, a actelor de corupție și semnalarea neregulilor

- Conducerea instituției înlesnește comunicarea deschisă de către angajați /colaboratori a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin desemnarea unui consilier de etică care să monitorizeze respectarea normelor de etică și integritate.

- Acțiunea de semnalare de către angajații /colaboratorii instituției trebuie să aibă un caracter permanent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitare a unei îndatoriri profesionale.

- Angajații/colaboratorii Teatrului Tudor Vianu care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință, sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducerea are obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua dacă este cazul, măsurile ce se impun.

- Conducerea și angajații /colaboratorii instituției au o abordare constructivă față de controlul intern managerial, a cărui funcționare o sprijină în mod permanent.

Declararea averilor, intereselor și bunurilor primite cu titlu gratuit se realizează de către toți factorii vizați din cadrul instituției, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Reglementări si documente de referință

- Constituția României, republicată;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordonanța nr. 119/1999 privind controlul intern/manAGERIAL și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- 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;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau funcției;
- Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr. 923/2014 - pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- Hotărârea Consiliului Județean Giurgiu nr..... privind aprobarea statului de funcții și a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Teatrului Tudor Vianu .

Capitolul I.

Obiective

Obiectivele prezentului Cod de Etică și integritate urmăresc asigurarea creșterii calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, și a faptelor de corupție din administrația publică prin:

-activitățile desfășurate de Teatrul Tudor Vianu

-reglementarea normelor de etică necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creșterii și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului acesteia

-crearea unui climat care se bazează pe încredere, cooperare, echitate și respect reciproc între angajați /colaboratori, cu scopul de a facilita promovarea și manifestarea valorilor și principiilor profesionale asumate la nivel instituțional atât în relația cu beneficiarii-publicul spectator – cât și în relația cu alte autorități.

Capitolul II.

Domeniul de aplicare

Codul de etică și integritate se aplică tuturor angajaților și colaboratorilor instituției, indiferent de funcția pe care aceștia o ocupă și de nivelul de responsabilitate aferent funcției deținute. Fiecare angajat și colaborator trebuie să cunoască și să înțeleagă valorile și principiile stabilite în acest cod, precum și să implementeze și să respecte prevederile acestuia.

Capitolul III.

Principii generale

Prezentul Cod de Etică și integritate definește idealurile, valorile și principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Teatrului Tudor Vianu consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției. Implementarea codului de etică și integritate în cadrul instituției este necesară pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției.

Existența unui cod de etică și integritate protejează instituția și salariații de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile codului de etică și integritate nu sunt bine-venite în cadrul acesteia.

Principiile care guvernează conduita personalului Teatru Tudor Vianu

1. Prioritatea interesului public-principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului Tudor Vianu au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesele personale, în exercitarea atribuțiilor funcției.

2. Asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice-principiu conform căruia angajații și colaboratorii teatrului au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare

3. Profesionalismul-principiu conform căruia angajații și colaboratorii teatrului au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate.

4. Imparțialitatea și nediscriminarea

Principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră, față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției.

5. Integritatea morală-principiu conform căruia angajaților și colaboratorilor Teatrului Tudor Vianu le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material

6. Libertatea gândirii și exprimării

Principiu conform căruia angajații și colaboratorii teatrului pot să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri

7. Cinstea și corectitudinea-principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații și colaboratorii teatrului trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.

8. Deschiderea și transparența -principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații și colaboratorii teatrului, în exercitarea funcțiilor lor, sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

Capitolul IV.

Termeni

În înțelesul prezentului Cod de etică și integritate, expresiile și termenii de mai jos au următoarele specificații:

a) Personalul instituției – angajații contractuali ai Teatrului Tudor Vianu ;

b) Funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de Teatrul Tudor Vianu, în fișa postului;

c) Interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea, de către instituție, 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 cheltuirii resurselor;

d) Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul instituției prin folosirea reputației, influenței, relațiilor, informațiilor la care acces ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției

e) Conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului/colaboratorului contravine interesului public, astfel încât 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.

f) Incompatibilitate - stare de contradicție între două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita sau ocupa în același timp. Situația în care o persoană deține simultan mai multe funcții sau calități al căror cumul este interzis de lege;

g) Interdicția - este măsura dispusă prin prevedere legală prin care se interzice săvârșirea unor anumite fapte sau acte;

h) Informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile instituției, indiferent de suportul ei;

i) Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;

j) Integritate - caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate.

k) Etica - un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; măsuri de prevenire a conflictului de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor de conduită; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

Capitolul V.

Valori fundamentale

Valorile fundamentale ale teatrului Tudor Vianu sunt valorile morale și valorile profesionale.

1.1. Valorile morale

-Integritatea: Personalul Teatrului Tudor Vianu trebuie să aibă o conduită onestă

-Loialitatea :În desfășurarea atribuțiilor de serviciu, personalul teatrul Tudor Vianu are obligația de a ține seama de interesele instituției și de a apăra în mod loial prestigiul ei, susținând obiectivele ,strategiile și politicile instituției și de a nu face nici un fel de act sau fapt ,public sau privat ,sub orice formă ,inclusiv prin intermediul rețelelor sociale ,de natură să aducă prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

-Responsabilitatea -personalul Teatrului Tudor Vianu trebuie să-și asume responsabilitatea pentru activitățile întreprinse și să suporte consecințelor acestora

-Respectarea legislației generale și a celei specifice domeniului: Personalul Teatrului Tudor Vianu trebuie să respecte prevederile legale și să nu se abată de la acestea.Încălcarea legii nu este permisă.

-Echitatea-Atât angajații instituției cât și colaboratorii și invitații /spectatorii sunt tratați imparțial,corect și echitabil.

-Confidențialitatea și respectul pentru viața privată

-Onestitatea și corectitudinea intelectuală: Atât angajații cât și colaboratorii instituției au obligația de a fi corecți și onești în activitatea intelectuală desfășurată, punând accentul pe integritate și respectând dreptul la proprietate intelectuală atât în activități derulate în beneficiul propriu,cât și în cele derulate în beneficiul instituției

-Toleranța și încurajarea diversității: Teatrul tudor Vianu susține dreptul la cultură și încurajează accesul la cultură în rîndul copiilor, indiferent de mediul social sau cultural din care provin aceștia, promovând diversitatea și incluziunea socială. Manifestarea oricărui tip /formă de discriminare de către angajați sau colaboratori pe criterii de sex,vârstă,dizabilitate ,origine etnică sau rasială, religie ,convingeri sau orientare sexuală nu va fi tolerată de către instituție.

1.2. Valorile profesionale

-Satisfacția beneficiarilor/spectatorilor:

Toți angajații și colaboratorii instituției trebuie să folosească toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate al proiectelor/programelor realizate , pentru satisfacerea cerințelor beneficiarilor/spectatorilor.

-Autoexigența în exercitarea meseriei /desfășurarea activității specifice:Angajații și colaboratorii Teatrului vor urmări să își desfășoare activitatea specifică la cele mai înalte standarde profesionale.

- Lucrul în echipă-Colaborarea între colegi ,între compartimente /birouri și între niveluri ierarhice contribuie la o mai bună comunicare și la un nivel crescut de cooperare constructivă.

-Spirit de echipă :Anticiparea și răspunsul prompt la diferite schimbări , asumarea inițiativei și oferirea unor soluții viabile îmbunătățește activitatea instituției.

-Interesul în raport cu propria formare profesională: Îmbunătățirea calității activității/serviciilor desfășurate de personalul angajat sau colaborator se reflectă la nivelul calității generale a activității instituției și a prestigiului acesteia.

Capitolul VI.

Norme de conduită etică

1. Asigurarea unui serviciu public de calitate prin desfășurarea unei activități profesionale de calitate

În exercitarea funcției pe care o deține personalul din cadrul Teatrului Tudor Vianu are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției. Personalul din cadrul Teatrului Tudor Vianu are obligația de a asigura un serviciu public de calitate, în beneficiul spectatorilor.

2. Respectarea Constituției și a legilor

Personalul Teatrului Tudor Vianu are obligația să respecte Constituția, legile țării și actele interne ale instituției și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile ce le revin, cu respectarea normelor de etică.

Instituția oferă un tratament corect tuturor angajaților și colaboratorilor săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

Deciziile cu privire la angajare sau promovare se iau exclusiv pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

3. Loialitatea față de instituție, autoritățile și instituțiile publice

Personalul teatrului Tudor Vianu are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul teatrului precum și de a se abține de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor teatrului Tudor Vianu.

Personalului teatrului Tudor Vianu îi este interzis:

- să dezvăluie informații la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, persoanelor fizice sau juridice, altor persoane din cadrul instituției

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

- să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției

să acorde asistență și/sau consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării unor acțiuni împotriva instituției

Prevederile de mai sus se aplică timp de 2 ani după încetarea raporturilor contractuale și nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

4. Libertatea opiniilor

Personalul teatrului Tudor Vianu, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, are obligația

- de a respecta demnitatea funcției deținute, promovând interesele instituției

- de a avea o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

5. Activitatea publică

Personalul teatrului Tudor Vianu desemnat să participe, în numele instituției, la diferite activități publice, trebuie să respecte limitele mandatului dat de managerul instituției. În măsura în care acesta nu participă la activități publice în numele instituției, personalul teatrului Tudor Vianu va face cunoscut că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al teatrului Tudor Vianu.

6. Activitatea politică

Angajații și colaboratorii teatrului Tudor Vianu pot face parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.

a) Personalului îi este interzis să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică

b) Personalului îi este interzis să afișeze în cadrul instituției publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

7. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor

Toți angajații și colaboratorii teatrului Tudor Vianu

- să asigure dezvoltarea unui climat de civilitate, respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, solidaritate, atașament și loialitate față de instituție și față de valorile pe care aceasta le promovează

-să respecte ordinea , moralitatea , onoarea personală și drepturile celorlalți , atât în interiorul instituției ,cât și în afara ei

-să-și îndeplinească corespunzător obligațiile de serviciu , în acord cu principiul profesionalismului, respectând deciziile provenite de la managerul instituției sau persoanele ierhic superioare

-să se comporte într-un mod civilizată ,să manifeste respect în relațiile cu superiorii , colegii, subordonații cât și cu partenerii instituției , în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil; nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea , hărțuirea fizică sau verbală;

-între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă , transferul de informații între colegi fiind esențial în soluționarea eficientă a problemelor.

Atunci când există o divergență de opinii , o disensiune între doi sau mai mulți angajați sau colaboratori ai instituției , pentru a nu degenera situația într-un conflict , este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate , să discute deschis ,să analizeze problema, să-i determine cauzele și sa găsească împreună modalitate de soluționare a acesteia.

În soluționarea problemelor , angajații și colaboratorii teatrului trebuie să o atitudine deschisă, matură , să fie capabil să se evalueze pe ei înșiși și să-și asume propriile erori.

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

8.Statutul cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul teatrului Tudor Vianu nu trebuie să solicite sau să accepte cadouri , servicii ,favoruri, invitații sau alte avantaje care le sunt destinate personal sau prin terțe persoane și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute , sau care pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Promiterea, solicitarea sau acceptarea unor avantaje de orice natură (avantaje financiare/bunuri/servicii), de către o persoană din cadrul teatrului Tudor Vianu , ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, cu scopul de a îndeplini sau de a se abține de la îndeplinirea unui act reprezintă ,în sine o infracțiune.

Conducerea teatrului Tudor Vianu și-a luat angajamentul de a respecta legislația națională și de a sesiza organele în drept pentru orice încălcare a legii, regulile și principiile sus menționate fiind valabile pentru angajați, colaboratori și orice alte persoane care își desfășoară activitatea în favoarea instituției.

Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni ,dar reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită va fi sancționată.

9. Utilizarea bunurilor si resurselor instituției

Bunurile și resursele instituției trebuie utilizate în vederea îndeplinirii obiectivelor, exclusiv de către personalul desemnat pentru acest lucru, cu responsabilitate și eficiență. Bunurile și resursele instituției nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților sau colaboratorilor. Utilizarea bunurilor și resurselor instituției în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora, reprezintă abateri grave care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, dupa caz.

10. Achizițiile publice

Angajații și colaboratorii Teatrului Tudor Vianu vor respecta procedurile de achiziții publice în mod transparent, echitabil, eficace și cu imparțialitate.

11. Luarea deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, angajații sau colaboratorii Teatrului Tudor Vianu au obligația să acționeze conform prevederilor legale, în mod fundamentat și imparțial.

În exercitarea atribuțiilor funcțiilor de conducere, angajații sau colaboratorii Teatrului Tudor Vianu au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine. Totodată, au obligația sa examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru personalul din subordine, atunci cand propune sau aproba avansări, promovări, acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de discriminare.

Conducerea Teatrului Tudor Vianu trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu acestea, exercitând următoarele atribuții:

- a. Urmărește aplicarea și respectarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate;
- b. Soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate;
- c. Formulează recomandari de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizată instituția;
- d. Elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului Cod de etica și integritate

Conducerea Teatrului Tudor Vianu, conducătorii de compartimente trebuie sa fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale instituției să fie cunoscute și respectate.

12. Confidențialitatea datelor

Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și colaboratorilor săi. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați sau colaboratori unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară.

În cazul în care, în executarea activităților de serviciu, angajații sau colaboratorii află în mod accidental informații confidențiale, aceștia au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor. Se consideră a fi confidențiale orice informații care ar putea aduce prejudicii instituției. Informațiile confidențiale sunt proprietatea instituției și nu pot fi divulgate persoanelor din afara instituției. Salariaților care au acces la informații confidențiale, le este interzis să permită accesul persoanelor din afara instituției la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii.

13. Conflictul de interese și incompatibilitatea

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri:

Conflictul de interese potențial - în cazul în care o persoană are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie;

Conflictul de interese actual - în cazul în care o persoană este pusă în situația de a lua o decizie prin care se obține un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul/soția sau pentru o rudă ori un afin de gradul I (părinți, copii, socrii, nora/ginere);

Conflictul de interese consumat - în cazul în care o persoană a participat la luarea unei decizii cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legate.

Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii personale sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect. Un interes material este considerat personal dacă se referă la averea, afacerea sau interesele afiliaților persoanei care deține autoritatea. Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană. Persoana care are un interes material personal într-o problemă nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese sau o incompatibilitate, se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind aceasta situație și va informa de îndată, în scris, șeful ierarhic superior.

Șeful ierarhic superior al angajatului care se află într-o situație de incompatibilitate sau conflict de interese, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și experiență, pentru a lua o decizie sau a participa la luarea unei decizii.

Declarațiile de abținere formulate de personalul instituției în vederea evitării unor conflicte de interese se vor consemna în registrul privind conflictele de interese.

Salariatul Teatrului Tudor Vianu poate fi în conflict de interese/situație de incompatibilitate dacă se află în una din următoarele situații:

- Este desemnat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice sau juridice față de care are relații cu caracter patrimonial;

- Participă în aceleași comisii, constituite conform legii, cu alți salariați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I (părinți, copii, socrii, nora/ginere);

- Deținerea unei funcții care implică verificarea activității sau aprobarea unor documente elaborate de salariații care sunt soț/soție sau rude și afini de gradul I;

- Subordonarea directă/indirectă cu soțul/soția, rudele ori afini de gradul I, dacă de semnăturile acestora depinde luarea unei decizii;

- Interesele sale patrimoniale, ale soțului sau ale rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției pe care o deține.

Salariații cu funcții de conducere și de control din cadrul Teatrului Tudor Vianu au obligația, conform legii, de a depune declarații de avere și de interese anual, când sunt numiți într-o funcție de conducere sau control sau la data încetării activității.

Angajații și colaboratorii instituției trebuie să respecte politica privind conflictul de interese și incompatibilitatea.

Normele de conduită etică enumerate mai sus se complează cu legislația specifică.

Teatrul Tudor Vianu încurajează, prin întreaga sa activitate, perfecționarea și dezvoltarea activității personale și de grup, a profesioniștilor din domeniul artei spectacolului, participând atunci când este cazul, la festivaluri de teatru interne și internaționale, colocvii, spectacole experimentale, turnee și deplasări în țară și în străinătate, spectacole în limbi străine, anchete și sondaje privind relația teatru - public.

Teatrul Tudor Vianu poate sprijini activitățile locale de interes general, în limita posibilităților și în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Capitolul VII.

Reguli de comportament

Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament și etică cu scopul:

- de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sociale împotriva incompetenței și a neprofesionalismului;
- de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice, precum și relațiile acestora cu colegii, spectatorii, cetățenii, reprezentanții altor instituții sau ai societății civile;
- de a asigura supervizare și consultanța personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

Capitolul VIII.

Respectarea normelor

1. În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate, managerul instituției va desemna, în condițiile legii, un angajat pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, denumit consilier de etică.

2. În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică are următoarele atribuțiile:

- ✓ monitorizează modul de aplicare și respectare a Codului de conduită etică și integritate, precum și a normelor de conduită ale personalului din instituție
- ✓ acordă consultanță și asistența personalului Teatrului Tudor Vianu cu privire la respectarea normelor de conduită etică;
- ✓ contribuie la rezolvarea pe cale amiabilă a situațiilor de încălcare a eticii în instituție;
- ✓ întocmește rapoarte privind respectarea normelor de conduită ale angajaților.

3. Fiecare angajat sau colaborator al Teatrului Tudor Vianu are datoria de a cunoaște și respecta Codul de etică și integritate al instituției. Problemele legate de impunerea și respectarea Codului de etică și integritate, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate consilierului de etică. În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare, a Codului de etică și integritate, angajatul sau colaboratorul va solicita lămuriri de la consilierul de etică.

4. Instituția nu tolerează actele ilegale și imorale. Încălcarea normelor de etică va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de etică și integritate. Nu se acordă sprijin angajaților sau colaboratorilor Teatrului Tudor Vianu care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

5. Este datoria oricărui angajat sau colaborator al instituției de a raporta, în scris, șefului ierarhic sau Managerului și consilierului de etică atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de etică.

Omisiunea de a informa consilierul de etică, atunci când angajatul sau colaboratorul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de etică și va fi sancționată, după caz. La rândul său, consilierul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, consilierul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către Manager, Comisia de etică, Consiliul de Administrație, etc .. Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii. Fiecare angajat trebuie să se consulte cu consilierul de etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera de lucru a responsabilului de etică.

6. Semnalarea încălcării normelor de etică se va face la consilierul de etică într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

Capitolul IX.

Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor

Nerespectarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate este considerată abatere disciplinară și atrage răspunderea persoanei vinovate.

2. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Codului de etică și integritate și ale Regulamentului intern.

3. Reclamațiile și sesizările se pot face în scris și vor fi adresate conducerii instituției, cu înștiințarea consilierului de etică.

4. Înregistrarea reclamațiilor și sesizărilor se va face la consilierul de etică.

5. Nedepunerea în termenele prevăzute a declarațiilor de avere și interese se sancționează conform dispozițiilor legale;

6. Sancțiunile disciplinare se aplică, după caz, în raport cu gravitatea faptei și se aplică numai după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei potrivit prevederilor Regulamentului Intern și ale Codului Muncii.

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

8. Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

-Întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

-Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;

-Absența nemotivată de la serviciu;

-Nerespectarea programului de lucru;

-Plecarea în concediu de odihnă sau concediu fără plată înainte ca acesta să fie aprobat de către angajator;

-Nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

-Manifestări care aduc atingere prestigiului Teatrului Tudor Vianu ;

-Refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandarilor formulate de medicina muncii ;

-Încălcarea normelor de comportare civică și etică sau folosirea unui limbaj inadecvat în cadrul relațiilor de muncă;

-Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru personal, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități; încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese și incompatibilități.

Capitolul X.

Dispoziții finale

1. Prezentul Cod de etică și integritate intră în vigoare la data aprobării acestuia de Managerul Teatrului Tudor Vianu și se publică pe site-ul instituției în termen de 30 de zile de la data aprobării de către Managerul Teatrului Tudor Vianu.

2. Prezentul Cod de etică și integritate va fi difuzat și pus la dispoziția fiecărui compartiment, pentru a și adus la cunoștința fiecărui angajat sau colaborator al Teatrului Tudor Vianu.

3. Refuzul personalului Teatrului Tudor Vianu de a lua la cunoștință de prevederile prezentului Cod de etică și integritate, constituie abatere disciplinară.

4. Consilierul de etică va aduce la cunoștința noilor angajați/colaboratori, la momentul încadrării în funcție, prevederile prezentului Cod de etică și integritate.

5. Actualizarea prezentului Cod de etică și integritate se va face ținând cont de modificările legislative.

Manager,

Ana-Ioana Sivu Daponte