

CODUL ETIC și de INTEGRITATE

al

TEATRULUI ODEON

PREAMBUL

Teatrul Odeon este o instituție publică de cultură de interes local al Municipiului București, persoană juridică de drept public, finanțată de la bugetul local al Municipiului București și din venituri proprii și se subordonează în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Teatrul Odeon a fost înființat prin Ordinul 34.641 P1 din 23.02.1946 a Direcției Generale C.F.R.

Teatrul Odeon este o instituție de spectacole încadrată la categoria „instituții de spectacole de repertoriu”, conform prevederilor O.G. nr.21/2007, aprobată prin Legea nr.353/2007, având specificul și funcționând în baza regulilor cuprinse în regulamentul de organizare și funcționare al Teatrului Odeon, desfășurându-și întreaga activitate cu respectarea legislației aplicabile domeniului de activitate.

Codul de conduită al personalului din Teatrul Odeon definește valorile, principiile și regulile față de cetățeni, colaboratori, colegi etc. În același timp, servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului contractual din cadrul instituției.

Principiile detaliate din cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de cetățeni, colaboratori, parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal contractual al Teatrului Odeon.

Regulile de conduită nu se substituie în niciun caz normelor și reglementarilor aplicabile în domeniul activității instituțiilor publice de spectacole.

Acest Cod asigură coerența cu Codul de conduită a personalului contractual, definește și ghidează acțiunile și strategiile instituției.

Fiecare angajat și colaborator al instituției este obligat să respecte prevederile prezentului Cod Etic și de Integritate.

Misiunea Teatrului Odeon este realizarea și promovarea de producții artistice constând din spectacole de teatru.

Teatrul Odeon încurajează, prin întreaga sa activitate, perfecționarea și dezvoltarea activității personale și de grup a profesioniștilor din domeniu, organizând în acest sens spectacole, festivaluri, evenimente culturale-artistice, participă la proiectele de amploare ale Municipality și menține în permanență relații de colaborare, pe plan intern, cu alte instituții de cultură aflate în subordinea Municipality, cu asociații și societăți care promovează educația prin cultură, iar pe plan extern, cu instituții și organizații culturale care promovează cultura, în general.

Activitatea Teatrului Odeon se materializează și valorifică prin:

- valorificarea optimă a potențialului artistic al artiștilor din cadrul instituției;
- continuarea tradiției artistice a mișcării teatrale naționale;
- exploatarea consecventă a fondului de dramaturgie națională și universală, clasică și contemporană;
- stimularea inovației și creativității;

- afirmarea personalității artistice și promovarea valorilor teatrale autohtone în străinătate;
- diversificarea ofertei culturale, creșterea gradului de acces și participare a cetățenilor la viața culturală prin consolidarea imaginii instituționale, cu un loc bine definit în peisajul teatral al Bucureștilor, cu elemente de profundă originalitate și modernitate;
- cultivarea /educarea permanentă a publicului, realizând astfel atragerea unui număr cât mai mare de spectatori.

LEGISLAȚIA DE REFERINȚĂ

- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600 / 2018 pentru aprobarea Codului Controlului Intern Managerial al entităților publice;
- H.G. nr. 1269 / 2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 - 2025, 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;
- Regulamentul (UE) 2016 / 679 al Parlamentului European și al Consiliului din data de 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);
- Legea nr. 53 / 2003 – Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 98 / 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 190 / 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din data de 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);
- Legea nr. 53 / 2003 – Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 98 / 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 52 / 2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544 / 2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările ulterioare; - Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Legea nr. 78 / 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, 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.
- O.U.G. nr. 57 / 2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare.
- Ordonanța Guvernului nr.119 / 1999 privind controlul intern / managerial si controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;



- Ordinul Ministrului Finanțelor Publice 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;
- Standardele Internaționale pentru Practica Profesională a Auditului Intern;
- Carta Auditului Public intern aprobată prin Decizia Primarului General nr. 427 / 2019;
- Hotărârea Nr. 1086 / 2013 pentru aprobarea Normelor Generale privind exercitarea activității de Audit Public Intern;

Hotărârea Guvernului nr. 395 / 2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicarea a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr.98/2016 privind achizițiile publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Codul de conduită etică în achiziții publice;
- 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța nr. 137 / 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 202 / 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr.21 / 2007 privind instituțiile și companiile de spectacole și concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Managerul trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire salariații la aderarea și respectarea valorilor și a Codului de Etică și Integritate.

NORME INTERNE:

- Regulamentul de Organizare și Funcționare al Teatrului Odeon, aprobat prin Hotărârea Consiliului General al Municipiului București nr. 655 / 26.09.2018, privind aprobarea Organigramei, Statului de funcții și Regulamentului de Organizare și Funcționare ale Teatrului Odeon;
- Regulamentul Intern al Teatrului Odeon, cu modificările și completările ulterioare.



Capitolul I

DOMENIUL DE APLICARE ȘI PRINCIPII GENERALE

Art.1

(1) Codul privind conduita și etica, denumit în continuare Cod de Conduită, reprezintă un ansamblu de principii și reguli de conduită pe care personalul contractual din Teatrul Odeon trebuie să-l respecte și să îl aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției.

(2) Normele de etică profesională prevăzute de prezentul Cod sunt obligatorii pentru tot personalul contractual încadrat în baza prevederilor Legii nr.53 / 2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, personalul încadrat în baza O.G. nr.21 / 2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și persoanelor care încheie cu Teatrul Odeon, contracte reglementate de Codul Civil sau cele privind Drepturile de Autor, în perioada în care își desfășoară activitatea în cadrul instituției.

(3) Linia etică rezultată din aplicarea prezentului Cod urmărește responsabilitatea personalului contractual, precum și definirea unui comportament individual al fiecărui salariat în concordanță cu principiile morale. Implementarea Codului de conduită în cadrul Teatrului Odeon, este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției și care ar aduce prejudicii acesteia.

(4) Salariații / colaboratorii sunt încurajați să raporteze superiorilor orice fel de încălcare, având asigurarea că nu vor exista repercusiuni sau alte consecințe negative pentru persoanele care raportează cu bună credință.

Art.2

Obiectivul Codului de conduită a personalului contractual din cadrul Teatrului Odeon, este de a crea cadrul etic necesar desfășurării fiecărei activități, astfel încât acesta să își îndeplinească cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștient în îndatoririle care-i revin.

PRINCIPII GENERALE

Art.3

Principiile care guvernează conduita profesională a salariaților/colaboratorilor Teatrului Odeon sunt următoarele:

- a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor - principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului 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) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

TERMENI

Art.4

În înțelesul prezentului Cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele specificații, conform legii:

a) conflict de interese - aceea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitatea îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

b) etica – un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup, etica în sectorul bugetar acoperă patru mari domenii: stabilirea rolului și a valorilor serviciului public, precum a răspunderii și nivelului de autoritate și responsabilitate; măsuri de prevenire a conflictelor de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă.

c) funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea publică sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;

d) interes public - acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;

e) informația de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei; informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;

f) personal contractual - persoana încadrată într-o funcție în cadrul instituției publice în condițiile Legii nr. 53 / 2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și a O.G. nr.21/2007 privind instituțiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

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

h) valorile etice - valori care fac parte din cultura entităților publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare a valorilor etice ale tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației pentru prevenirea conflictului de interese.



Capitolul II

VALORILE FUNDAMENTALE ALE TEATRULUI ODEON

Art.5

Valorile fundamentale ale Teatrului Odeon sunt valorile morale și profesionale:

1. Valorile morale:

a) integritatea: Colectivul Teatrului Odeon are o conduită onestă. În orice situație, salariații și colaboratorii trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparțialitate, obiectivitate, onestitate, egalitate de șanse și nediscriminare, deschidere și diligență față de cetățean și fără ingerințe care să afecteze interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor ori prestigiul instituțional.

b) loialitatea: Suntem devotați instituției și spectatorilor noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele instituției.

c) responsabilitatea: Ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi și suntem gata să suportăm consecințele acestora. Salariații și colaboratorii Teatrului Odeon trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor și nu afectează demnitatea și integritatea acestora,

- față de spectatori / invitați - încercăm să facem față necesităților culturale ale pieței prin apropierea față de publicul spectator, profesionalism și accesibilitate la cultură. Comunicarea este deschisă și asigurăm furnizarea și actualizarea informațiilor în timp util.

- față de salariați / colaboratori - în vederea atingerii obiectivelor asumate mizăm pe capacitatea și competențele în muncă ale personalului, sprijinind dezvoltarea personală a acestuia, prin punerea la dispoziție a tuturor informațiilor solicitate, cât și asigurarea unor condiții de muncă adecvate.

- față de instituții - proiectele derulate în legătură cu autoritățile și instituțiile publice, locale sau centrale, asociații și fundații culturale, cu personalitate juridică și alte instituții guvernamentale, precum și cu instituții non-guvernamentale de profil se realizează în deplină onestitate și cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

- față de comunitate - activitatea Teatrului Odeon se concentrează în principal pe satisfacerea nevoilor culturale comunitare, în scopul creșterii gradului de acces și de participare a cetățenilor la viața culturală.

d) respectul legii: Respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea.

e) echitatea: Atât salariații/colaboratorii instituției cât și invitații/spectatorii sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

f) onestitatea și corectitudinea intelectuală: Angajații și colaboratorii instituției au obligația de a fi corecți și onești în activitatea intelectuală desfășurată, punând accent pe integritate.

g) păstrarea secretului de serviciu, confidențialitatea: Angajații și colaboratorii instituției au obligația să păstreze secretul de serviciu și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției, în condițiile legii, cu aplicarea dispozițiilor în vigoare privind liberul acces la informațiile de interes public.

2. Valorile profesionale:

a) satisfacția publicului: folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a proiectelor realizate, pentru satisfacerea cerințelor publicului nostru.



b) experiența și competența: ne bazăm pe o bună judecată profesională, asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

c) spiritul de echipă: comunicăm, conlucrăm și reușim împreună.

Capitolul III

NORME GENERALE DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Norme Generale de Etică și Integritate Profesională a angajaților

Art.6

Respectarea Normelor de Etică și Integritate

(1) Fiecare salariat / colaborator al Teatrului Odeon are datoria de a cunoaște și respecta Codul de Etică și Integritate al instituției.

Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de etică și integritate, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de etică și integritate cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate Compartimentului Resurse Umane, care va centraliza problemele și le va înainta managerului (director) scris, care le va analiza și va emite decizii

(2) Instituția nu tolerează actele ilegale, imorale!

Încălcarea normelor de etică și integritate va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Etică și Integritate. Nu se acorda sprijin salariaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

(3) Angajații contractuali 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 influența imparțialitatea în exercitarea activității ori pot constitui o recompensă în raport cu aceasta.

Promisiunea, solicitarea sau acceptarea unor avantaje de orice natura (avantaje financiare/ bunuri/ servicii), de către o persoană din cadrul Teatrului Odeon, 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 infracțiune.

(4) În procesul de luare a deciziilor, angajații și colaboratorii Teatrului Odeon, au obligația să acționeze conform prevederilor legale, în mod fundamentat și parțial.

În exercitarea atribuțiilor funcțiilor de conducere, angajații au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competențelor profesionale pentru personalul din subordine, atunci când se propune sau aprobă promovări, excluzând orice formă de discriminare. Totodată, au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(5) Este datoria oricărui salariat/colaborator al instituției de a raporta în scris, șefului ierarhic și responsabilului 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 și integritate.

Omisiunea de a informa responsabilul de etică, atunci când salariatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de etică și integritate și va fi sancționată, după caz. La rândul său, responsabilul de etică, va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, responsabilul de etică poate întocmi mai departe



rapoarte către manager, director adjunct, Consiliul de Administrație, etc. Orice angajat/colaborator care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii societății sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau ne etic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii ascunzându-i identitatea.

(6) Angajații contractuali au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, legile țării și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

Teatrul Odeon respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare interzicând orice forme de discriminare. Deciziile cu privire la angajare sau promovare se iau pe baza pregătirii profesionale, cu respectarea legislației în vigoare.

(7) Instituția respectă confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților și colaboratorilor.

Se consideră informații confidențiale, informațiile care aduc prejudicii instituției. Informațiile confidențiale nu pot fi divulgate persoanelor din afara instituției. Salariaților care au acces la informații confidențiale le este interzis să permită accesul persoanelor din afară la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii. 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 datelor.

(8) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute

Art.7

Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

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

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea are calitatea de 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 această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea, drepturile instituției sau angajați contractuali, precum și ale persoanelor fizice sau juridice;

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

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene.



(4) Prevederile prezentului cod de etică și integritate nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Art.8

Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea.

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

(3) În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

(4) Personalul trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera conflicte între propriile interese și interesele Teatrului Odeon. În orice situație, salariații/colaboratorii care au relații profesionale cu publicul spectator, contractorii, furnizorii trebuie să acționeze numai în interesul instituției și să excludă orice fel de avantaje personale.

Art.9

Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

(1) În relațiile cu persoanele fizice sau juridice angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.

(2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul instituției publice în care își desfășoară activitatea, 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 contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor. Personalul contractual 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.

(4) Conducerea Teatrului Odeon adoptă o politică de toleranță zero față de corupție și fraudă, politică pe care are obligația să o aplice continuu și neabătut. Atribuțiile funcției deținute de către un salariat/colaborator al Teatrului Odeon nu vor fi folosite în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu.



Art.10

Conflictul de interese

Conflictul de interese apare atunci când o persoană are interese financiare sau de altă natură, ce pot afecta luarea unor decizii corecte și imparțiale. În anumite circumstanțe, prezența unui conflict de interese poate conduce la fapte de corupție. 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 conflict de interese sau incompatibilitate, se va abține de la participare sau influențare a deciziei privind această situație și va informa în scris șeful ierarhic superior. Șeful ierarhic superior al angajatului care se află în situația de incompatibilitate sau conflict de interese, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și experiență pentru a participa la luarea deciziei

Conflict de interese / situații de incompatibilitate:

- participarea la luarea unor decizii cu privire la persoane fizice sau juridice față de care are relații cu caracter patrimonial.
- participarea în comisii cu alți salariați care au calitatea de soț/ soție sau rude de gradul I.
- subordonarea directă/ indirectă cu soțul/ soția, rudele de gradul I, dacă semnăturile acestora depind de luarea deciziilor.
- interese patrimoniale ale soțului/ soției sau rudelor de gradul I, în influențarea deciziilor luate în exercitarea funcției

Art.11

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 instituției publice 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

Art. 12

Achizițiile publice

Angajații și colaboratorii Teatrului Odeon au obligația respectării procedurilor de achiziții publice în mod transparent, echitabil și cu imparțialitate.

Capitolul IV

MONITORIZAREA ȘI CONTROLUL APLICĂRII NORMELOR DE ETICĂ ȘI DE INTEGRITATE

Art.13

Consilierea etică și monitorizarea respectării normelor de etică și integritate de către angajații



(1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate, la nivelul Teatrului Odeon a fost desemnat prin decizie internă un consilier de etică și de integritate pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de etică și integritate, denumit consilierul de etică și integritate ce exercită următoarele atribuții:

- îndeplinește rolul de persoană de contact în relația cu Direcția de Integritate din cadrul PMB.
- asigură transmiterea documentelor justificative și a informațiilor conform condițiilor și a termenelor solicitate de către Direcția de Integritate / Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice - MDRAP/Secretariatul tehnic al SNA 2021-2025.
- asigură consiliere și suport tehnic coordonatorului și grupului de lucru pentru implementarea strategiei și a planului de integritate;
- monitorizează, colectează datele și informațiile necesare, autoevaluează și raportează către Direcția de Integritate/ Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice -MDRAP/Secretariatul tehnic al SNA 2021 - 2025 următoarele:

- gradul și modul de implementare a planului de integritate;

- gradul și modul de implementare a standardului de etică și integritate prevăzut de Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern/managerial al entităților publice, cu modificările și completările

- gradul și modul de implementare a standardelor de integritate prevăzute în anexa 3 la H.G. 583/2016; - gradul și modul de implementare a standardelor generale de publicare a informațiilor de interes public prevăzute în anexele 4 și 5 la H.G. nr. 583/2016;

- diseminează angajaților noutăți legislative, ghiduri și culegeri de spețe, studii, proiecții, materiale etc, în domeniul eticii și integrității, prevenirii și combaterii corupției elaborate de către Direcția de Integritate/specialiștii din cadrul instituției;

- monitorizează aplicarea de către angajați a reglementărilor cu privire la etică, integritate , prevenirea și raportarea neregulilor / a actelor de corupție;

- promovează politica instituției privind protecția avertizorilor de integritate;

- promovează canalele /mecanismele de avertizare în interes public;

- evaluează nivelul de cunoștințe al personalului privind etica și integritatea (prin aplicarea de chestionare/interviuri/etc);

(2) Sinteza monitorizării respectării codului de etică și integritate cuprinde următoarele aspecte pe care consilierul de etică și integritate le-a constatat cu ocazia îndeplinirii îndatoririlor sale:

- rezumarea modului în care angajații care au beneficiat de consiliere etică s-au comportat ulterior în ceea ce privește aspectele consiliate, respectiv măsura în care aceștia au respectat sau nu normele de etică și integritate referitor la care au solicitat consiliere;
- informații referitoare la identificarea cauzelor concrete care au determinat, au favorizat ori au condus la nerespectarea normelor de etică și integritate;
- identificarea consecințelor care pot fi asociate uneia sau mai multor cauze de nerespectare a normelor de etică și integritate reprezentate de efectele juridice produse sau, după caz, de urmările negative ale faptelor angajatului;



- identificarea situațiilor în care asupra angajatului au fost exercitate constrângeri sau amenințări care l-au determinat să încalce dispozițiile legale;
- cazurile în care angajaților li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic
- modalitățile de prevenire a încălcării normelor de etică și integritate în cadrul instituției, specificarea măsurilor identificate și implementate care pot contribui la prevenirea încălcării normelor.

Măsurile de prevenire a încălcării normelor de etică și integritate vor avea la bază:

- previzionarea și evaluarea riscurilor care pot apărea în activitatea angajaților;
- identificarea domeniilor de activitate sau a activităților cu risc ridicat de expunere la vulnerabilități care ar putea conduce la încălcarea normelor de etică și integritate sau la fapte mai grave de încălcare a legii;
- identificarea factorilor care generează vulnerabilități sau care favorizează încălcarea normelor de etică și integritate;
- studierea comportamentelor/atitudinilor/vulnerabilităților identificate atât la nivel individual, cât și la nivelul instituției, care pot conduce la încălcarea normelor de etică și integritate;
- măsuri manageriale și administrative menite să contribuie la îmbunătățirea climatului de lucru;
- identificarea și implementarea măsurilor de eliminare sau reducere a riscurilor care pot apărea în activitate și care pot conduce la încălcarea normelor legale;
- identificarea și implementarea măsurilor de limitare a intervenției factorilor care generează vulnerabilități și de apariție a situațiilor cu potențial impact negativ asupra eticii și integrității angajaților.

(3) Măsurile de prevenire trebuie să fie specifice și adaptate situațiilor susceptibile de nerespectare a normelor de etică și integritate, implementarea acestora se va efectua înainte de a se fi constatat încălcări ale normelor legale.

Măsurile de prevenire privind încălcarea normelor de etică și integritate vor viza:

- acțiuni de conștientizare a angajaților asupra riscurilor încălcării normelor de etică și integritate;
- acțiuni de informare, educare și modificare a comportamentelor;
- alte măsuri care sunt identificate și considerate la nivelul instituției pentru prevenirea apariției unor situații de încălcare a normelor de etică și integritate.
- măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor de etică și integritate;
- cazuri care au prezentat interes pentru opinia publică prin identificarea faptei, a cauzelor și consecințelor produse ca și motivele pentru care cazurile au fost considerate ca prezentând interes pentru opinia publică.

Consilierul de etică este responsabil pentru monitorizarea aplicării și respectării normelor Codului, înregistrarea sesizărilor de încălcare a normelor acestuia într-un registru special, precum și pentru întocmirea de rapoarte anuale în acest sens.

Capitolul V

REGULI DE COMPORTAMENT

Art. 14.

(1) În îndeplinirea atribuțiilor salariații trebuie:



- să aibă un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate;
- să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cu respectarea principiului egalității cetățenilor în fața legii;
- să asigure eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul;
- să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public;
- să participe la programele de perfecționare și să acționeze continuu pentru îmbunătățirea cunoștințelor profesionale;
- să asigure dezvoltarea unui climat civilizat, respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, solidaritate, atașament față de instituție și față de valorile pe care aceasta le promovează;
- să îndeplinească în mod corespunzător obligațiile de serviciu, în acord cu principiul profesionalismului;
- să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu partenerii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil; - să se prezinte la serviciu într-o ținută vestimentară decentă, curată și adecvată, asigurând o imagine corespunzătoare în raport cu publicul și instituțiile cu care colaborează;

(2) În cadrul Teatrului Odeon este interzis:

- deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare, de către salariați/colaboratori, în sediul instituției sau la locul de muncă;
- introducerea și consumarea băuturilor alcoolice și a substanțelor halucinogene în locațiile instituției;
- fumatul în sediul instituției și/sau la locul de muncă, în alte spații decât în cele special amenajate pentru fumat, conform prevederilor legale în vigoare precum și prezentarea în stare de ebrietate la serviciu;
- încălcarea oricăror alte faptă ce încalcă normele etice profesionale, procedurile interne și prevederile legale;
- discriminarea, hărțuirea, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator ori abuzul de autoritate la adresa unui salariat al instituției;
- formularea în fața spectatorilor/ colaboratorilor a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;
- utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor profesionale transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

Capitolul VI

RĂSPUNDEREA, SANCTIUNI, MODUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Art. 15.

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de Etică și Integritate atrage răspunderea disciplinară a salariaților, în condițiile prevederilor legale.

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



(3) 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.

(4) Reclamațiile și sesizările se vor face în scris și vor fi adresate conducerii cu înștiințarea consilierului 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, în urma cercetării disciplinare potrivit prevederilor Regulamentului intern și Codului muncii.

(7) Cu excepția avertismentului scris, nici o altă măsură nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(8) Constituie abateri disciplinare:

- nerespectarea programului de lucru sau neutilizarea eficientă a acestuia;
- prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, sub influența alcoolului sau consumul de băuturi alcoolice în incinta instituției;
- fumatul în locurile nepermise (în spațiile închise de la locul de muncă);
- nerespectarea confidențialității informațiilor, documentelor sau datelor cărora li s-a conferit acest caracter, precum și folosirea acestora în scopul obținerii de avantaje personale;
- nerespectarea normelor de sănătate și securitate în muncă, de folosire a echipamentului de lucru și de protecție, de prevenire a incendiilor;
- lăsarea nesupravegheată în timpul programului de lucru a aparaturii, mașinilor și instalațiilor aflate în funcțiune;
- împiedicarea celorlalți salariați de a-și executa atribuțiile de serviciu;
- înstrăinarea oricăror, bunuri ale instituției, date în folosință sau în păstrare;
- absențe nemotivate;
- întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- refuzul nejustificat al îndeplinirii dispozițiilor primite de la șeful ierarhic superior;
- refuzul nejustificat de completare al unor acte în vederea predării unei situații de către alți salariați;
- refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale;
- depozitarea de bunuri ale instituției în alte locuri decât cele stabilite de conducerea acesteia;
- distrugerea bunurilor instituției;
- încălcarea disciplinei;
- părăsirea anticipată a locului de muncă, fără motive temeinice, în timpul orele de program, fără aprobarea șefului ierarhic superior;
- încălcarea securității datelor cu caracter personal;
- adresarea de injurii sau jigniri conducerii instituției, șefilor ierarhici, celorlalți salariați, vizitatorilor sau oricărei alte persoane cu care intră în contact în perimetrul aparținând instituției;
- comiterea acte imorale, violente în incinta și în perimetrul aparținând instituției;



- introducerea materialelor toxice sau inflamabile în incinta instituției, fără aprobarea conducerii;
- prestarea unor activități sau servicii, altele decât cele care constituie obligații de serviciu;
- folosirea internetului, a mijloacelor de comunicație (telefon, fax etc.), cât și a celor de birotică, în alte scopuri decât cele care privesc operațiunile și interesele instituției;
- primirea de cadouri, bani sau alte foloase necuvenite, din partea persoanelor fizice sau juridice;
- utilizarea oricărui element al patrimoniului instituției în interes personal, fără acordul prealabil al conducerii;
- comportament abuziv, manifestat deliberat, în cadrul relațiilor de muncă, având ca rezultat degradarea ambiantului în care se desfășoară munca, precum și atingerea personalității, demnității sau integrității psihice sau fizice ale unei persoane.

(9) Orice angajat care prezintă cu buna credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau ne etic va fi protejată 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.

Capitolul VII

DISPOZITII FINALE

Art. 16.

Aducerea la cunoștință și publicarea prezentului Cod se asigură de către Consilierul de Etică și de Integritate și persoanele desemnate din cadrul compartimentului Resurse Umane, Marketing, Promovare și Asistență Proiecte, prin publicarea sa pe pagina de internet a instituției, prin intermediul e-mail-ului de serviciu, afișarea la avizier și luarea la cunoștință.

Salariații instituției vor semna de luare la cunoștință a Codului de Etică și de Integritate, încheind un proces verbal de comunicare a acestuia. Persoanele nou angajate, colaboratorii sau persoanele detașate de la alt angajator, vor fi informate la momentul începerii activității asupra prevederilor prezentului Cod, de Consilierul de Etică și de Integritate

Art.17

Prezentul Cod poate fi modificat și adaptat în funcție de schimbările legislative și de necesitățile care impun, datorită complexității activității specifice instituției.

MANAGER,

