TEATRUL
Anton Pann

Bd. Tudor Vladimirescu nr. 23
240191 Râmnicu Vâlcea
CIF 2649480
Tel: 0250 737320 Fax: 0250 737320
antonpannteatrul@gmail.com
www.teatrulantonpann.ro

Instituţie publică de spectacole finanţată de **Consiliul Judeţean Vâlcea**

Anexă la Decizia nr. 195 **din** 29.10.2025

CODUL DE CONDUITĂ
AL PERSONALULUI DIN CADRUL
TEATRULUI ANTON PANN RM .VÂLCEA

TEATRUL Anton Pann

Bd. Tudor Vladimirescu nr. 23
240191 Râmnicu Vâlcea
CIF 2649480
Tel: 0250 737320 Fax: 0250 737320
antonpannteatrul@gmail.com
www.teatrulantonpann.ro

Instituție publică de spectacole finanțată de **Consiliul Județean Vâlcea**

CUPRINS

CAPITOLUL I – Referințe principale.....2

CAPITOLUL II - Domeniu de aplicare, scopul, obiective, principii generale și definiții termeni.....3

CAPITOLUL III – Valori etice fundamentale și principii.....7

CAPITOLUL IV – Norme generale de conduită profesională a personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm. Vâlcea.....8

CAPITOLUL V – Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională.....17

CAPITOLUL VI – Reguli generale de conduiă.....19

CAPITOLUL VII – Măsuri privitoare la răspundere și sancțiuni.....20

CAPITOLUL VIII – Dispoziții finale și asigurarea publicității.....22

CAPITOLUL I

Art.1. Dispoziții generale

(1) Prezentul Cod reprezintă un ghid în ceea ce privește comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel instituțional, formulează principii fundamentale și definește obiectivele care trebuie respectate de către toți cei care intră sub incidența codului. În același timp se așteaptă dezvoltarea unei culturi organizaționale integre și creșterea încrederii publice în actul administrativ.

(2) Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea, este persoană juridică de drept public, încadrată în categoria instituțiilor de spectacole de repertoriu și funcționează în subordinea Consiliului Județean Vâlcea. Cadrul juridic al organizării și funcționării instituției este reglementat de Ordonanța Guvernului nr. 21/2007-privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, republicată, cu modificările și completările ulterioare și de Regulamentul de Organizare și Funcționare, aprobat prin Hotărâre a Consiliului Județean Vâlcea.

(3) Implementarea codului de conduită în cadrul instituției este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația teatrului.

(4) Principiile detaliate în cadrul acestui Cod etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de spectatori și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și etică aplicabilă întregului personal al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea și partenerilor acestuia.

(5) Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile, ci derivă din acestea.

(6) Pentru realizarea unor raporturi sociale și profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu, precum și pentru cresterea calității serviciului public, este necesară respectarea normelor de conduită prevăzute în prezentul Cod etic, a prevederilor Regulamentului intern și a atribuțiilor din fișele de post.

Art.2. Cadrul normativ:

La elaborarea Codului de conduită etică al personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea s-au avut în vedere prevederile următoarelor acte normative:

-Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

-Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/03.07.2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

-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;

-Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;

-Legea nr. 52/2003, republicată- privind transparența decizională în administrația publică;

-Legea nr. 62/2011, republicată- dialogului social;

-Constituția României, republicată;

-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;

-Legea nr.361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public ;

-Ordinul Secretarului General al Guvernului nr.600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

-Regulamentul de Organizare și Functionare al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

-Regulamentul intern al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

CAPITOLUL II
Domeniul de aplicare, scopul, obiective, principii generale şi definiţii termeni

Art. 3. Domeniul de aplicare

(1) Prezentul Codul de conduită a personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, denumit în continuare Cod , reglementează normele de conduită etică şi integritate profesională a personalului contractual şi a fost elaborat în conformitate cu prevederile Standardului 1-Etica şi integritatea, pct.1.2.2., din Ordinul Secretarului General al Guvernului nr.600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice, coroborat cu celelalte acte normative menţionate în prezentul Cod.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute în prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, încadrat în baza Legii nr.53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare coroborat cu Ordonanţa Guvernului nr. 21/2007-privind instituţiile şi companiile de spectacole sau concerte precum şi desfăşurarea activităţii de impresariat artistic, republicată, cu modificările şi completările ulterioare si pentru colaboratorii care încheie contracte reglementate de Legea 8/1996 privind drepturile de autor şi drepturi conexe- cu modificările şi completările ulterioare şi Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal cu modificările şi completările ulterioare, în perioada în care îşi desfasoară activitatea în instituţie.

Art.4. Scopul

(1) Teatrul, instituţie de repertoriu, prin atribuţiile şi activităţile sale specifice, asigură punerea în valoare a dramaturgiei naţionale şi universale, clasice şi contemporane, precum şi a tuturor formelor de expresie artistică, pentru promovarea în circuitul cultural naţional şi internaţional a creaţiilor dramaturgice naţionale şi a artei interpretative româneşti, precum şi pentru promovarea în circuitul naţional a valorilor dramaturgice universale, în conformitate cu Strategia Culturală a Judeţului Vâlcea, aprobată de Consiliul Judeţean Vâlcea. Totodată, prezintă publicului spectacole de păpuşi şi marionete unde prestaţiile artiştilor interpreţi sau executanţi sunt prezentate direct publicului şi desfăşoară proiecte în domeniul educaţiei permanente, al culturii tradiţionale şi al creaţiei populare contemporane.

(2) Scopul prezentului Cod îl constituie crearea unui cadru etic în cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, necesar unei bune desfăşurări a activităţii, astfel încât angajaţii instituţiei să-şi îndeplinească atribuţiile de serviciu cu profesionalism şi corectitudine, precum şi să se abtină de la orice faptă, care ar putea prejudicia activitatea instituţiei în care activează.

(3) Codul de conduită etică şi de integritate profesională a personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, defineşte valorile şi principiile de conduită care trebuie aplicate în relaţiile dintre angajaţi, în relaţia angajaţilor cu instituţia, precum şi în relaţia acestora cu mediul extern al instituţiei.

(4) Codul etic şi regulile de conduită servesc, de asemenea, drept ghid pentru creşterea răspunderii şi a implicării personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, în ceea ce priveşte activitatea desfăşurată.

Art.5. Obiective

Obiectivele prezentului Cod de conduită urmăresc să asigure creşterea calităţii activităţii artistice în vederea satisfacerii nevoilor culturale ale comunităţii, o bună administrare în realizarea interesului public, precum şi eliminarea birocraţiei şi a faptelor de corupţie din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, prin :

a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale şi profesionale corespunzătoare creării şi menţinerii la nivel înalt a prestigiului Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea şi al personalului contractual;

b) informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptăţit să se aştepte din partea personalului contractual în exercitarea funcţiei;

c) crearea unui climat de încredere şi respect reciproc între cetăţeni ca utilizatori/consumatori ai actului cultural şi personalul contractual angajat, între personalul de conducere şi salariaţii din subordine, între personalul de conducere şi salariatii din subordine, precum şi între personalul colaborator şi reprezentanţi ai altor instituţii.

Art.6. Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea sunt următoarele:

a) supremaţia Constituţiei şi a legii, principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcţii au îndatorirea de a respecta Constituţia şi legile ţării;

b) prioritatea interesului public, în exercitarea funcţiei deţinute-principiu conform căruia personalul contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea are îndatorirea de a asigura interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcţiei deţinute;

c) asigurarea egalităţii de tratament a cetăţenilor ca utilizatori/consumatori ai actului cultural în faţa Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea- principiu conform căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcţii au îndatorirea de a aplica acelaşi regim juridic în situaţii identice sau similare;

d) profesionalismul- principiu conform căruia persoanele din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea care ocupă diferite categorii de funcţii au obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţă, eficienţă, corectitudine şi conştiinciozitate;

e) imparţialitatea şi independenţa- principiu conform căruia persoanele din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea care ocupă diferite categorii de funcţii sunt obligate să aibă o atitudine obiectivă, neutră faţă de orice interes, altul decât interesul public, în exercitarea funcţiei deţinute;

f) integritatea morală- principiu conform căruia persoanele din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea care ocupă diferite categorii de funcţii le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alţii, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcţiei pe care o deţin sau să abuzeze în vreun fel de această funcţie;

g) libertatea gândirii şi a exprimării- principiu conform căruia persoanele din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea care ocupă diferite categorii de funcţii pot să-şi exprime şi să-şi fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept şi a bunelor moravuri;

h) cinstea şi corectitudinea- principiu conform căruia în exercitarea şi în îndeplinirea atributiilor de serviciu, personalul din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea trebuie să fie de bună-credinţă şi să acţioneze pentru îndeplinirea conformă a atribuţiilor de serviciu;

i) deschiderea şi transparenţa- principiu conform căruia activităţile desfăşurate de angajaţii din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea în exercitarea atribuţiilor funcţiilor lor, sunt publice şi pot fi supuse monitorizării cetăţenilor;

j) responsabilitatea şi răspunderea, principiu potrivit căruia persoanele din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea care ocupă diferite categorii de funcţii răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuţiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător.

Art.7. Principiile care guvernează protecţia avertizării în interes public, prevazută de dispoziţiile Legii 571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii, sunt urmatoarele:

a) principiul legalităţii- conform căruia autorităţile publice, institutiile publice prevăzute la art.2 din Legea nr.571/2004, au obligaţia de a respecta drepturile şi libertăţile cetăţenilor, normele procedurale, libera concurenţă şi tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

b) principiul supremaţiei interesului public- conform căruia, ordinea de drept, integritatea, imparţialitatea şi eficienţa autoritaţilor publice şi instituţiilor publice, sunt ocrotite şi promovate de lege;

c) principiul responsabilității- conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârsită;

d) principiul nesancționării abuzive- conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă sau sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public;

e) principiul bunei administrări- conform căruia persoanele angajate ale Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;

f) principiul bunei conduite- conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și buna administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

g) principiul echilibrului- conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;

h) principiul bunei credințe- conform căruia este ocrotită persoana încadrată în cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încălcare a legii ;

Art.8. Termeni

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

a) personal contractual ori angajat contractual-persoană angajată într-o funcție în instituțiile publice în condițiile Legii nr.53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

b) personal colaborator-persoana care prestează o activitate în instituțiile publice în conditiile Codului Civil și Legii nr.8/1996 privind drepturile de autor și conexe;

c) funcție-ansamblul atribuțiilor și responsabilitaților stabilite de Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator, în temeiul legii, în fișa postului. Este considerată acea funcție sensibilă, cea care reprezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor instituției prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă;

d) sarcina-ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator, prin contract, în temeiul legii;

e) interes public-acel interes care implică garantarea și respectarea de către Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea în calitate de angajator, 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;

f) interes personal-orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de catre personalul angajat din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

g) conflict de interese-acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contravine interesului public, astfel încât afectează sau 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;

h) informație de interes public- orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator, indiferent de suportul ei;

i) informație cu privire la datele personale-orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

j) avertizare în interes public- înseamnă sesizarea făcută cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei;

k) avertizor -înseamnă persoana care face o sesizare potrivit legii, şi care este încadrată ca salariat, în cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

l) comisie de disciplină-înseamnă orice organ însărcinat cu atribuţii de cercetare disciplinară, prevăzut de lege sau de regulamentele de organizare şi funcţionare ale Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator.

m)hărţuire – presupune orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv şi care se sancţionează contravenţional;

n)incident de integritate-unul dintre următoarele evenimente privind situaţia unui salariat al unei autorităţi, instituţii publice sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârşirii unei abateri de la normele deontologice sau de alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcţiei publice, inclusiv cele stabilite prin legislaţie secundară şi terţiară, pentru care este prevazută această sancţiune; trimiterea în judecată sau condamnare pentru săvârşirea unei infracţiuni de corupţie sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicţiilor, incompatibilităţilor, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de catre Agenţia Naţională de Integritate, referitor la încălcarea obligaţiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităţilor;

o)comportament integru-este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea ca valoare individuală, se referă la corectitudinea etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală şi profesională;

p)comportament lipsit de integritate-este o formă de subminare a misiunii instituţiei,conducând la un climat organizaţional toxic pentru angajaţi şi terţi şi afectând interesele legitime ale tuturor celor implicaţi, inclusiv interesul public;

r)planul de integritate-ansambluri de măsuri identificate de conducerea instituţiei ca remedii pentru riscurile şi vulnerabilităţile corupţiei, educaţia angajatorilor dar şi a publicului ţintă vizat de activitatea instituţiei, precum şi combaterea corupţiei. Planurile de integritate sunt asumate prin acte juridice, precum şi decizii scrise ale conducerii instituţiei;

u)pantouflage-noile abordări în managementul sectorului public, împreună cu posibilităţile extinse de muncă au schimbat relaţiile serviciului public, precum şi percepţia publică asupra acestor relaţii. Necesitatea de a menţine încrederea publicului, în special în perioadele de schimbare, sporeşte importanţa dezvoltării şi menţinerii sistemelor ce abordează conflictele de interese, inclusiv pe cele care apar la migrarea angajaţilor din sectorul public către sectorul privat sunt:

a) să se asigure că anumite informaţii dobândite în serviciul public nu sunt utilizate în mod abuziv în sectorul privat;

b) să se asigure că exercitarea autorităţii de către un angajat nu este influenţată de câştigul personal, inclusiv prin speranţa sau aşteptarea unei angajări viitoare.

c) să se asigure că accesul actualilor precum şi ale foştilor angajaţi nu sunt utilizate pentru beneficiile nejustificate ale angajaţilor sau ale terţilor.

v) incompatibilitate – exercitarea concomitentă a două sau mai multe funcţii al căror cumul este interzis de lege;

x) interes legitim privat - posibilitatea de a pretinde o anumită conduită, în considerarea realizării unui drept subiectiv viitor şi previzibil, prefigurat;

y) interes legitim public - interesul care vizează ordinea de drept şi democraţia constituţională, garantarea drepturilor, libertăţilor şi îndatoririlor fundamentale ale cetăţenilor, satisfacerea nevoilor comunitare, realizarea competenţei autorităţilor publice;

z) informaţie de interes public - orice informaţie care priveşte activităţile sau care rezultă din activităţile unei autorităţi publice ori instituţii publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informaţiei;

w) informaţie cu privire la date personale - orice informaţie privind o persoana fizică identificată sau identificabilă;

aa)discriminare – presupune orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice;

bb)consilier de etică – un angajat desemnat de conducerea uneia dintre instituţiile/autorităţile publice pentru consiliere etică şi monitorizarea respectării normelor de conduită, având următoarele atribuţii: acordarea de consultanţă şi asistenţă personalului din cadrul autorităţii sau instituţiei publice cu privire la respectarea normelor de conduită; monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul autorităţii sau instituţiei publice; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul autorităţii sau instituţiei publice;

cc) consilier de integritate – persoana responsabilă cu identificarea, evaluarea şi raportarea unitară a incidentelor de integritate, precum şi cu stabilirea unor măsuri de prevenire şi/sau control urmare producerii acestora;

dd)informaţii referitoare la încălcări ale legii - informaţii, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potenţiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul autorităţilor, instituţiilor publice sau în cadrul altor persoane juridice de drept public, precum şi în cadrul persoanelor juridice de drept privat, în care lucrează sau a lucrat avertizorul în interes public sau cu care acesta este sau a fost în contact prin intermediul activităţii sale, precum şi informaţiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări;

ee) materializarea riscului de corupţie - concretizarea unei ameninţări de corupţie, care conduce la săvârşirea unei fapte de corupţie;

ff) măsuri de prevenire şi/sau control - ansamblul acţiunilor dispuse de managementul autorităţii sau instituţiei publice în scopul înlăturării sau menţinerii sub control a vulnerabilităţilor identificate ca urmare a producerii unui incident de integritate, respectiv al preîntâmpinării producerii unor incidente de integritate similare celor produse;

gg) norme de conduită – regulile de comportament profesional, civic şi moral prevăzute de prezentul Cod de conduită etică şi de integritate;

hh)valori etice-valori ce fac parte din cultura entităţii publice şi constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele separate de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice, tuturor salariaţilor; codul etic stabileşte care sunt obligaţiile rezultate din lege, cărora trebuie să li se supună salariaţii, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declaraţiei de avere, a declaraţiei pentru prevenirea conflictului de interese.

CAPITOLUL III
Valori etice fundamentale şi principii

Art.9. Valorile etice fundamentale şi principii

(1) Valorile etice fundamentale care trebuie să guverneze comportamentul etic şi profesional al personalului şi colaboratorilor instituţiei sunt:

Loialitatea-devotament pentru Teatru si beneficiarii acestuia, în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate, atât în nume personal cât şi în numele Teatrului.

Demnitatea-tururor salariaţilor li se respectă modul de viaţă, cultură, credinţă şi valorile personale.

Respectul legii-respect faţă de prevederile legale; încalcarea legii nu este permisă.

Echitate-atat angajaţii cat si colaboratorii instituţiei sunt tratati imparţial, corect şi echitabil.

Satisfacţia spectatorilor-folosirea resurselor pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerinţelor spectatorilor şi câştigarea loialităţii acestora.

Experienţă si competenţă-comunicare, conlucrare şi reuşită.

(2) Principiile care corespund valorilor etice sunt:

a)Principiul responsabilităţii - Personalul şi colaboratorii instituţiei trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuţiile de serviciu sau desfăşoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime şi drepturile cetăţenilor şi nu afectează demnitatea şi integritatea acestora. În exercitarea atribuţiilor angajaţii au obligaţia de a considera interesul public mai presus decât cel personal.

b)Principiul profesionalismului- Toate atribuţiile de serviciu care revin angajaţilor teatrului şi a colaboratorilor trebuie îndeplinite cu maximum de eficienţă şi eficacitate, responsabilitate, corectitudine, conform competenţelor deţinute şi în cunoştinţă de cauză în ceea ce priveşte reglementările legale.

c)Principiul integrităţii

În orice situaţie, personalul şi colaboratorii teatrului trebuie să adopte un comportament bazat pe respect, imparţialitate, obiectivitate neutră, onestitate, egalitate de şanse şi nediscriminare, deschidere şi diligenţă faţă de cetăţean şi fără gesturi de comportament care să afecteze interesul public, interesele legitime şi drepturile cetăţenilor sau prestigiul instituţional.

d) Principiul transparenţei

Personalul şi colaboratorii instituţiei trebuie să asigure accesul neîngrădit la informaţiile de interes public, dar în acelaşi timp să protejeze informaţiile care nu au caracter public dar de care sunt responsabili şi de care au luat la cunoştinţă. De asemenea activităţile desfăşurate de către angajaţi sunt publice şi sub vizorul cetăţeanului, cu excepţia celor care au caracter confidenţial.

CAPITOLUL IV
Norme generale de conduită profesională a personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea

Art. 10. Respectarea Constituţiei şi a legilor

(1) Angajatii contractuali au obligaţia ca prin actele şi faptele lor, să promoveze supremaţia legii, să respecte Constituţia, legile ţării şi să acţioneze pentru punerea în aplicare a dispoziţiilor legale în conformitate cu atribuţiile care le revin, cu aplicarea normelor de conduită care rezultă din îndatoririle prevăzute de lege.

(2) Personalul contractual trebuie să se conformeze dispoziţiilor legale privind restrângerea exerciţiului unor drepturi, datorată naturii funcţiilor publice deţinute.

Art. 11. Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Personalul contractual are obligaţia de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetăţenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competenţelor Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea ca instituţie publică de cultură, în limitele atribuţiilor stabilite prin fişa postului.

(2) În exercitarea funcţiei deţinute şi a atribuţiilor de serviciu, personalul contractual are obligaţia de a avea un comportament profesionist, precum şi de a asigura, în condiţiile legii, transparenţa administrativă pentru a câştiga şi menţine încrederea publicului spectator în integritatea, imparţialitatea şi eficacitatea Teatrului Anton Pann Rm.Valcea ca instituţie publică.

Pentru îndeplinirea atribuţiilor de serviciu şi aplicarea principiilor care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, personalul contractual are şi următoarele obligatii:

-să aibă un comportament şi un limbaj civilizat faţă de toate persoanele cu care vine în contact, în interiorul şi în exteriorul instituţiei;

-să dovedească spirit de echipă şi solidaritate fată de colegi, respectând drepturile şi demnitatea fiecăruia;

-să nu se lase influenţat de interesele personale, de presiuni, de influenţe externe în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

-să păstreze confidenţialitatea operaţiunilor efectuate, a documentelor şi a informaţiilor care au acest regim şi de care ia cunoştinţă prin exercitarea atribuţiilor de serviciu şi ale funcţiei din cadrul instituţiei;

-să fie loial instituţiei si să aibă un comportament integru;

Art. 12. Loialitatea faţă de Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea, ca instituţie publică de cultură

(1) Personalul contractual are obligaţia de a apăra în mod loial prestigiul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, precum şi de a se abţine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Personalului contractual îi este interzis:

a) să exprime în public/ spaţiul public (reţele de socializare, radio, televiziune sau orice alte mijloace de comunicare) aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, cu politicile şi strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile aflate în curs de soluţionare şi în care Teatrul Anton Pann Rm.Valcea are calitatea de parte sau să furnizeze în mod neautorizat informaţii in legătură cu aceste litigii ;

c) să dezvăluie şi să folosească informaţii care au caracter secret, sau care nu au caracter public, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege;

d) să dezvăluie informatiile la care au acces în exercitarea funcţiei, dacă această dezvaluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, ori ale unor angajaţi contractuali sau colaboratori;

e) să acorde asistenţă şi consultanţă persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acţiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau a Teatrului Anton Pann Rm.Valcea;

(3) Prevederile alin (2) lit. a)-e) se aplică şi după încetarea contractului individual de muncă pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziţiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

Art. 13 Libertatea opiniilor

(1) Personalul contractual are dreptul la libera exprimare, în condiţiile legii.

(2) În exercitarea dreptului la liberă exprimare, personalul contractual are obligaţia de a nu aduce atingere demnităţii, imaginii, precum şi vieţii intime, familiale şi private a oricărei persoane.

(3) În îndeplinirea atribuţiilor de serviciu, personalul contractual are obligaţia de a respecta demnitatea funcţiei deţinute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea.

(4) În activitatea lor, personalul contractual are obligaţia de a respecta libertatea opiniilor şi de a nu se lăsa influenţat de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, personalul contractual, trebuie să aibă o atitudine conciliantă şi să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 14. Activitatea publică

(1) Comunicarea oficială a informaţiilor şi a datelor privind activitatea Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, precum si relaţiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către personalul contractual desemnat în acest sens de Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, în condiţiile legii.

(2) Personalul contractual desemnat să participe la activităţi sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredinţat de Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea.

(3) În cazul în care nu este desemnat în acest sens, personalul contractual poate participa la activităţi sau dezbateri publice, având obligaţia de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Managerului Teatrului Anton Pann Rm.Valcea.

(4) Personalul contractual poate participa la elaborarea de publicaţii, poate elabora şi publica articole de specialitate şi lucrări literare ori ştiinţifice, în condiţiile legii.

(5) Personalul contractual poate participa la emisiuni audiovizuale, cu excepţia celor cu caracter politic ori a celor care ar putea afecta prestigiul funcţiei contractuale.

(6) În cazurile prevăzute la alin. (4) si (5), personalul contractual nu poate utiliza informaţii şi date la care au avut acces în exercitarea funcţiei contractuale, dacă acestea nu au caracter public. Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător.

(7) În exercitarea dreptului la replică şi la rectificare, a dreptului la demnitate, a dreptului la imagine, precum şi a dreptului la viată intimă, familială privată, personalul contractual îşi poate exprima public opinia personală în cazul în care prin articole de presă sau în emisiuni audiovizuale s-au făcut afirmaţii defăimătoare la adresa lui sau a familiei lui. Prevederile alin. (3) se aplică în mod corespunzător;

(8) Personalul contractual îşi asumă responsabilitatea pentru apariţia publică şi pentru conţinutul informaţiilor prezentate, care trebuie să fie în acord cu principiile şi normele de conduită prevăzute de prezentul cod;

(9) Prevederile alin. (1) - (8) se aplică indiferent de modalitatea şi de mediul de comunicare.

Art. 15. Activitatea politică

(1) În exercitarea funcţiei deţinute, personalului contractual îi este interzis:

a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

b) să furnizeze sprijin logistic candidaţilor la funcţii de demnitate publică;

c) să afişeze în cadrul instituţiei însemne sau obiecte inscripţionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaţilor acestora;

(2) Este interzisă orice presiune directă sau indirectă asupra angajaţilor pentru a sprijini o formaţiune politică sau o candidatură politică individuală, ori pentru a contribui cu fonduri băneşti în scopuri politice;

(3) Participarea angajaţilor instituţiei la viaţa politică se va face numai în afara orelor de program şi doar în nume propriu.

Art. 16. Folosirea imaginii proprii

Personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea îi este interzis să permită utilizarea numelui său, a funcţiei sau a imaginii instituţiei în acţiuni publicitare, pentru promovarea unei activităţi comerciale, precum şi în scopuri electorale.

Art. 17. Cadrul relaţiilor în exercitarea atribuţiilor funcţiei

(1) În relaţiile dintre angajaţi, dintre aceştia şi colaboratori, precum şi cu persoanele fizice sau juridice, care se adresează Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, personalul contractual este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine, integritate morală şi profesională;

(2) Personalul contractual are obligaţia de a nu aduce atingere onoarei, reputaţiei, demnităţii, integrităţii fizice şi morale a persoanelor din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, precum şi persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei deţinute, prin:

a) întrebuinţarea unor expresii jignitoare;

b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane şi/sau formularea unor sezizări sau plângeri calomnioase;

c) dezvăluirea aspectelor vieţii private.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparţială şi justificată pentru rezolvarea legală, clară şi eficientă a problemelor beneficiarilor activităţii Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale şi profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficienţa activităţii, precum şi creşterea calităţii serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1) - (3) şi de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine demnă şi civilizată faţă de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei deţinute, fiind îndreptăţiţi, pe bază de reciprocitate, să solicite acesteia un comportament similar.

(6) Personalul contractual are obligaţia de a asigura egalitatea de tratament a cetăţenilor în faţa autorităţilor şi instituţiilor publice, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a preveni şi combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuţiilor profesionale.

(7) Personalul angajat din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, are obligatia să respecte principiul egalităţii cetăţenilor în fata legii si a autorităţii publice prin:

a) promovarea unor soluţii coerente, conform principiului tratamentului nediferenţiat, raportate la aceeaşi categorie de situaţii de fapt;

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naţionalitatea, convingerile religioase şi politice, starea materială, sănătatea, vârsta,sexul sau alte aspecte.

(8) În exercitarea funcţiei, personalul contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, trebuie să adopte o atitudine neutră faţă de orice interes personal, politic,economic,religios sau de altă natură şi să nu dea curs unor eventuale presiuni, ingerente sau influente de orice natură.

Art. 17. Conduita în cadrul relaţiilor internaţionale

(1) Personalul contractual care reprezintă Teatrul Anton Pann Rm.Valcea în cadrul unor parteneriate, colaborări intre instituţii de cultură sau de orice natură, la spectacole, alte activităţi artistice, conferinţe, seminarii, organizaţii internaţionale, instituţii de învăţământ şi alte activităţi cu caracter internaţional are obligaţia să promoveze o imagine favorabilă ţării şi Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

(2) În relaţiile cu reprezentanţii altor state, personalul angajat/personalul colaborator din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea are obligaţia de a nu exprima opinii personale privind aspecte naţionale sau dispute internaţionale;

(3) În deplasările externe, personalul angajat/colaborator este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol şi îi este interzisă încălcarea legilor si obiceiurilor tării gazdă;

Art. 18 Cadrul relatiilor în exercitarea atribuţiilor funcţiei

(1) În relaţiile dintre angajati, dintre aceştia şi colaboratori, precum şi cu persoanele fizice sau juridice, care se adresează Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, personalul contractual este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine, integritate morală şi profesională;

(2) Personalul contractual are obligaţia de a nu aduce atingere onoarei, reputaţiei, demnităţii, integrităţii fizice şi morale a persoanelor din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, precum şi persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei deţinute, prin:

a) întrebuinţarea unor expresii jignitoare;

b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane şi/sau formularea unor sezizări sau plângeri calomnioase;

c) dezvăluirea aspectelor vieţii private.

(3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparţială şi justificată pentru rezolvarea legală, clară şi eficientă a problemelor beneficiarilor activităţii Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale şi profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficienţa activităţii, precum şi creşterea calităţii serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la alin. (1) - (3) şi de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

(5) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine demnă şi civilizată faţă de orice persoană cu care intră în legătură în exercitarea funcţiei deţinute, fiind îndreptăţiţi, pe bază de reciprocitate, să solicite acesteia un comportament similar.

(6) Personalul contractual are obligaţia de a asigura egalitatea de tratament a cetăţenilor în faţa autorităţilor şi instituţiilor publice, principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a preveni şi combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuţiilor profesionale.

(7) Personalul angajat din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, 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.

(8) În exercitarea funcției, personalul contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, trebuie să adopte o atitudine neutră față de orice interes personal, politic,economic,religios sau de altă natură și să nu dea curs unor eventuale presiuni,ingerente sau influente de orice natură.

Art. 19. Îndeplinirea atribuțiilor

(1) Personalul contractual răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce îi revine pentru funcția pe care o deține, precum și a atribuțiilor ce sunt delegate.

(2) Personalul contractual are îndatorirea să îndeplinească dispozițiile primite de la superiorii ierarhici.

(3) Personalul contractual are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Personalul contractual are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția astfel de situații.

(4) În cazul în care se constată, în condițiile legii, legalitatea dispoziției prevăzute la alin. (3), personalul contractual răspunde în condițiile legii.

Art. 20. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminare și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, personalul angajat/colaborator din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea are obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale;

(3) În deplasările externe, personalul angajat/colaborator este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și îi este interzisă încălcarea legilor și obiceiurilor țării gazdă;

Art. 21. Relatia cu comunitatea si comunicarea cu exteriorul

(1) Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea are relații de colaborare cu autoritățile locale, care nu compromit independența și obiectivele instituției și care respectă principiile și valorile acestui cod. În relațiile cu autoritățile, angajații instituției vor refuza orice solicitări de intervenții sau sugestii de intermediere care ar putea afecta desfășurarea legală a unor activități din cadrul instituției, inclusiv pe cele făcute prin oferirea de avantaje necuvenite.

(2) Comportamentul, în relația cu societatea civilă, se realizează sub semnul transparenței, al respectului și al grijii permanente pentru imaginea Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

(3) În relatiile cu reprezentanții altor instituții, angajații au obligația de a nu exprima opinii denigratoare privind activitatea instituției.

(4) Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea recunoaşte rolul informațional fundamental al mijloacelor media către public, în general, și către parteneri,colaboratori, finanțatori, în particular. În acest scop, se angajează să colaboreze cu toate mijloacele de informare, fără discriminare, cu respectarea reciprocă si obligațiilor părtilor și a exigențelor de confidențialitate comercială, pentru a răspunde cu promptitudine, în manieră completă și transparentă, atât nevoilor de informare corectă a publicului, cât și a altor solicitări de informații cu caracter public.

(5) Orice întrebări și/sau solicitări de informații din partea reprezentanților mass-media sau de la persoane/instituții care formulează solicitări în baza Legii nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de inters public, cu modificarile și completarile ulterioare, se redirecționează către Managerul Teatrului.

(6) Persoanele abilitate să discute cu reprezentanții mass-media sunt:

a)Managerul

b)persoana desemnată de Manager.

(7) Persoanele abilitate să răspundă la solicitările formulate în baza prevederilor Legii nr.544/2001 privind liberul acces la informațiile de inters public, cu modificările și completările ulterioare, sunt:

a)Managerul

b)Responsabilul cu informarea publică a instituției, desemnat de Manager.

(8) Informațiile oferite de instituție trebuie să fie complete, din punct de vedere al conținutului, transparente, clare, exacte, redactate într-un mod ușor accesibil tuturor categoriilor țintă ale instituției, astfel încât, să permită celor cărora le sunt adresate luarea unor decizii în plină cunoștință de cauză.

Art. 22. Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor, personalul contractual are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către instituție, de catre alți angajați, și nici îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat;

(3) Personalul de conducere din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea este obligat să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în care se desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

Art. 23.Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine, în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal.

Personalul de conducere din cadrul Teatrului are următoarele obligații:

a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competentă aferent funcției ocupate și carierei individuale a fiecărei persoane din subordine;

b) să asigure coordonarea modului de îndeplinire a sarcinilor, cu valorificarea corespunzătoare a competențelor fiecărei persoane din subordine;

c) să monitorizeze performanța profesională individuală și colectivă a personalului din subordine, să semnaleze în mod individual performantele necorespunzătoare și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanței individuale și, după caz, colective, atunci când este necesar;

d) să examineze, și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare;

e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională al fiecărui subordonat și să propună participarea la programe de formare, perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;

f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, persoanelor din subordine care dețin cunoștințele, competențele și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;

g) să excludă orice formă de discriminare, de hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.

(6) În scopul asigurării condițiilor necesare îndeplinirii cu imparțialitate a îndatoririlor ce decurg din raporturile ierarhice, personalul de conducere are obligația de a nu se angaja în relații patrimoniale cu personalul din subordine.

Art. 24. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Personalul contractual din cadrul instituției 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 acţiuni de control, personalul angajat nu poate urmări obţinerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajaţii contractuali ai instituţiei au obligaţia de a nu interveni sau influenţa vreo ancheta de orice natură, din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Valcea sau din afara acestuia, în considerarea funcţiei pe care o detin.

(4) Angajaţii contractuali ai instituţiei au obligaţia de a nu impune altor angajaţi contractuali sau colaboratori ai Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea să se înscrie în organizaţii sau asociaţii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promitându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 25. Utilizarea responsabilă a resurselor publice

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietăţii publice private a statului şi a Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, să evite producerea oricărui prejudiciu, acţionând în orice situaţie ca un bun proprietar;

(2) Personalul contractual are obligaţia să folosească timpul de lucru, precum şi bunurile aparţinând Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea numai pentru desfăşurarea activităţilor aferente funcţiei deţinute;

(3) Personalul contractual trebuie să propună şi să asigure, potrivit atribuţiilor care îi revin, folosirea utilă şi eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale;

(4) Personalul contractual care desfăşoară activităţi în interes personal, în condiţiile legii, îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea pentru realizarea acestora.

Art. 26. Limitarea participării la achiziţii, concesionări sau închirieri

(1) Un angajat contractual nu poate achiziţiona un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, supus vânzării în condiţiile legii, în următoarele situaţii:

a) când a luat cunoştinţă, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;

b) când a participat, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;

c) când poate influenţa operaţiunile de vânzare sau când a obţinut informaţii la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

(2) Dispoziţiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător şi în cazul concesionării sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului sau a Teatrului Anton Pann Rm.Valcea.

(3) Personalului contractual îi este interzisă furnizarea informaţiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a Teatrului Anton Pann Rm.Valcea, supuse operaţiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege.

Art. 27. Respectarea regimului juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităţilor

(1) Personalul contractual şi colaboratorii instituţiei au obligaţia să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităţilor, precum şi normele de conduită;

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1), personalul contractual trebuie să exercite un rol activ, având obligaţia de a evalua cazurile care pot genera o situaţie de incompatibilitate sau un conflict de interese şi de a acţiona pentru prevenirea apariţiei sau soluţionarea legală a acestora;

(3) Angajatii trebuie să evite orice situatie care implică sau poate genera conflicte între propriile interese şi interesele Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea;

(4) În orice situaţie, angajaţii care au relaţii de afaceri cu clienţii, contractorii, furnizorii, etc, trebuie să acţioneze numai în interesul instituţiei şi să excludă orice fel de avantaje personale. Datoria, loialitatea şi sarcinile de serviciu ale angajaţilor nu trebuie compromise în niciun fel de interesele personale. Angajaţii vor evita orice implicare directă sau indirectă, de exemplu prin membrii

familiei(soț/soție/copii), în asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta actionează în interesul instituției.

(5) Orice angajat al teatrului care doreşte să colaboreze cu alte instituţii este dator să informeze conducerea despre aceasta şi să obţină aprobarea managerului, în conformitate cu prevederile legale. Informarea va cuprinde cel puţin următoarele elemente:

□ nume prenume;

□ sediul şi obiectul de activitate al instituţiei unde doreşte colaborarea;

□ natura muncii care va fi prestată şi durata probabilă a acesteia.

(6) Conducerea poate să solicite unui salariat propriu să nu colaboreze sau să nu cumuleze funcţii în afara instituţiei, în următoarele cazuri:

□ dacă este vorba de un salariat cu atribuţii speciale şi/sau cu funcţie de conducere;

□ dacă aceasta influenţează randamentul şi diminuează capacitatea angajatului de a-şi îndeplini atribuţiile în cadrul teatrului;

□ dacă aceasta este de natură a genera un conflict de interese.

(7) Orice posibil conflict de interese trebuie declarat.

(8) In cazul in care intervine o situație de conflict de interese sau incompatibilitate, angajații din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, trebuie să sesizeze în scris superiorii ierarhici. Salariații care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință, sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducătorii au obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, daca este cazul, masurile ce se impun.

(9) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, personalul contractual are obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

(10) Conflictul de interese poate fi învederat preşedintelui Consiliului Administrativ de către orice persoană care are cunoştinţă despre acesta, arătând şi motivele pe care se întemeiază respectiva sesizare. Consiliul Administrativ va statua, cu votul majorității membrilor săi, cu privire la existența unui conflict de interese.

Art. 28. Declarații de avere și de interese

(1) Personalul contractual cu funcții de conducere și de control, care își desfășoară activitatea în cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea are obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese numai în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

(2) In cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea Managerul instituției desemnează prin decizie o persoană responsabilă care asigură implementarea prevederilor legale privind declarațiile de avere și declarațiile de interese.

Art. 29. Interdicția privind acceptarea darurilor sau a altor avantaje

(1) Personalul contractual angajat 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 funcției deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

(2) Sunt exceptate de la prevederile alin. (1) bunurile pe care personalul contractual le-a primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea funcției deținute, care se supun prevederilor legale specifice.

(3) Angajații contractuali nu trebuie să ofere în numele teatrului lucruri de valoare unor funcționari publici, clienți, parteneri de afaceri,etc.

Art. 30. Responsabilitatea conducerii instituției

(1) Conducerea Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea trebuie să respecte valorile și politicile instituționale și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu aceasta.

(2) Personalul de conducere trebuie să fie un model de comportament etic şi să promoveze un climat organizaţional în care valorile, politicile şi standardele de etică ale instituţiei să fie cunoscute şi respectate.

Art. 31. Respectarea regimului cu privire la sănătate şi securitate în muncă

(1) Personalul are obligaţia de a se supune controlului de medicina muncii şi expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condiţiile legii.

(2) Personalul angajat şi colaboratorii instituţiei au obligaţia de a respecta normele de Securitate şi Sănatate în Muncă.

(3) Personalul angajat are obligaţia de a respecta şi duce la îndeplinire deciziile Managerului privind măsurile şi regulile firmei responsabile cu Securitatea şi Sănătatea în Muncă precum şi a medicului de medicina muncii, pentru prevenirea răspândirii şi combaterea bolilor.

(4) Este interzis deţinerea de arme, droguri sau alte substanţe interzise, de către angajaţi, în sediul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea sau alt loc de muncă, dacă este diferit de clădirea Teatrului (deplasari, turnee, etc).

(5) Sunt interzise introducerea consumului de băuturi alcoolice/ substanţe halucinogene/ stupefiante/ droguri sau alte substanţe interzise în sediul instituţiei.

(6) Este interzis fumatul în sediul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, în alte spatii decât cele special amenajate pentru fumat, conform legislaţiei în vigoare.

(7) Este interzisă prezentarea în stare de ebrietate la serviciu.

Art. 32. Informaţiile cu carater confidenţial

(1) Personalul contractual are obligaţia să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum şi confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile sau documentele de care ia cunoştinţă în exercitarea funcţiei, în condiţiile legii, cu aplicarea dispoziţiilor în vigoare privind liberul acces la informaţiile de interes public.

(2) Se consideră a fi cu caracter confidenţial datele şi informaţiile care nu sunt publice, cum ar fi: informaţiile privilegiate, datele şi informaţiile provenite de la clienţi, datele financiare, informaţii privind datele personale ale angajaţilor şi orice alte informaţii care sunt utile teatrului şi a căror cunoaştere ar aduce avantaje unor terţi(clienţi, concurenţi,etc) sau care ar putea aduce prejudicii teatrului şi partenerilor săi.

(3) Informaţiile cu caracter confidenţial sunt proprietatea teatrului şi nu pot fi divulgate persoanelor din afara acestuia. Salariaţii care au acces la informaţii confidenţiale, le este interzis să permită accesul persoanelor din afara teatrului la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul Managerului.

(4) Este interzisă utilizarea informaţiilor cu caracter confidenţial de către angajaţii teatrului care au luat la cunoştinţă despre acestea, în interes personal, direct sau indirect.

(5) Informaţiile deţinute ca urmare a desfăşurării sarcinilor de serviciu se vor utiliza de către angajaţii teatrului numai în scopul îndeplinirii acestora.

(6) Multiplicarea/copierea unor documente/fişiere care contin date cu caracter confidenţial se efectuează de către angajaţii care au acces la aceste informaţii, numai în scopul desfaşurării activitaţii curente sau la solicitarea expresă a autoritaţilor abilitate.

(7) Angajaţii teatrului nu vor lăsa nesupravegheate, pe birori documente sau alte date şi informaţii confidenţiale.

(8) Este interzisă dezvăluirea informaţiilor cu caracter confidenţial referitoare la angajaţii instituţiei, atât pe timpul derulării contractului, cât şi după încheierea acestuia.

CAPITOLUL V
Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

Art.33.Coordonarea și controlul normelor de conduită pentru personalul contractual angajat

(1) Instituția publică are obligația de a coordona, controla și monitoriza respectarea normelor de conduită de către personalul contractual, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii și a legislației specifice aplicabile.

(2) Normele de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul instituției.

(3) În scopul îndeplinirii corespunzătoare a activității prevăzute la alin.1, Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, are următoarele obligații:

a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul instituției a prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcției deținute;

b) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcțiilor deținute sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;

c) formulează recomandări de soluționare ale cazurilor pentru care a fost sesizat;

d)elaborează analize și rapoarte privind respectarea prevederilor prezentului cod referitoare la conduita personalului contractual în exercitarea funcției deținute;

e) asigură informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;

f) asigură informarea personalului contractual propriu cu privire la conduita ce trebuie respectată.

Art.34. Consilierea etică

(1) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod referitoare la conduita angajaților, Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea desemnează prin decizie internă un angajat pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită.

(2) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresate consilierului de etică sau la inițiativa sa, atunci când din conduita angajatului rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia. Consilierul de etică are obligația de a nu comunica informații cu privire la activitatea derulată decât în situația în care aspectele semnalate pot constitui o faptă penală și/sau care contravine prevederilor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă.

(3) În aplicarea dispozițiilor prezentului Cod referitoare la conduita angajaților, orice activitate care implică prelucrarea datelor ce au caracter personal se efectuează cu respectarea prevederilor legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

(4) Pentru informarea angajaților și cetățenilor, compartimentul juridic, resurse umane are obligația de a asigura publicarea codului de conduită pe pagina de internet și de a-l afișa la sediul instituției publice, într-un loc vizibil și accesibil publicului.

(5) Instituțiile publice au obligația să asigure participarea consilierilor de etică la programele de formare și perfecționare profesională, organizate în condițiile legii.

(6) Angajații instituției nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru că s-au adresat consilierului de etică cu solicitarea de a primi consiliere cu privire la respectarea principiilor și normelor de conduită.

(7)În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajații din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;

b) desfăşoară activitatea de consiliere etică pe baza solicitării scrise a angajaţilor sau la iniţiativa sa atunci când angajatul nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;

c) elaborează analize privind cauzele, riscurile şi vulnerabilităţile care se manifestă în activitatea angajaţilor din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea şi care ar putea determina o încălcare a principiilor şi normelor de conduită, pe care le înaintează managerului teatrului, şi propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor şi a vulnerabilităţilor;

d) organizează sesiuni de informare a angajaţilor cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii şi integrităţii sau care instituie obligaţii la nivelul instituţiei pentru respectarea drepturilor cetăţenilor în relaţia cu Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea;

e) semnalează practici sau proceduri instituţionale care ar putea conduce la încălcarea principiilor şi normelor de conduită în activitatea personalului din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea ;

f) analizează sesizările şi reclamaţiile formulate de cetăţeni şi de ceilalţi beneficiari ai activităţii instituţiei publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relaţia directă cu cetăţenii şi formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiei de disciplină;

g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetăţenilor şi beneficiarilor direcţi ai instituţiei publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relaţia cu publicul, precum şi cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de instituţie .

Art. 35. Avertizarea privind fapte de încălcare a legii

(1) Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către personalul contractual, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenţii sau infracţiuni constituie avertizare în interes public şi priveşte :

a) infracţiuni de corupţie, infracţiuni asimilate infracţiunilor de corupţie, infracţiuni în legătură directă cu infracţiunile de corupţie, infracţiunile de fals şi infracţiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;

b) infracţiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităţilor Europene;

c) practici sau tratamente preferenţiale ori discriminatorii în exercitarea atribuţiilor de serviciu;

d) încălcarea prevederilor privind incompatibilităţile şi conflictele de interese;

e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;

f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepţia persoanelor alese sau numite politic;

g) încălcări ale legii în privinţa accesului la informaţii şi a transparentei decizionale;

h) încălcarea prevederilor legale privind achiziţiile publice şi finanţările nerambursabile;

i) incompetenţa sau neglijenţa în serviciu;

j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare şi eliberare din funcţie;

k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;

l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;

m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public şi privat al institutiei;

n) încălcarea altor dispoziţii legale care impun respectarea principiului bunei administrări şi cel al ocrotirii interesului public.

(2). Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice profesionale, conform art.4 lit. h) - principiului bunei-credinţe din Legea nr.571/2004, privind protecţia personalului din autoritatile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii, poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:

a) şefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale, potrivit art.5 din Lege;

b) Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;

c) comisiei de cercetare disciplinară din cadrul instituţiei;

d) organelor judiciare;

e)organelor însărcinate cu constatarea şi cercetarea conflictelor de interese şi a incompatibilităţilor;

f) comisiilor parlamentare;

g) mass-media;
h) organizațiilor profesionale, sindicale sau patronale;
i) organizațiilor neguvernamentale.

Art.36. Protecția personalului contractual

1) În fața comisiei de disciplină sau a altor organe similare, avertizorii beneficiază de protecție după cum urmează:

a) avertizorii în interes public beneficiază de prezumția de bună-credintă, în conditiile art. 4 lit.h) din Legea nr.571/2004, privind protecția personalului din autoritătile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, până la proba contrară;

b) la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisia de disciplină sau alte organisme similare din cadrul autorității au obligația de a invita presa și un reprezentant al sindicatului. Anunțul se face prin comunicat pe pagina de Internet a autorității publice, cu cel putin 3 zile lucrătoare înaintea ședinței, sub sancțiunea nulității raportului și a sancțiunii disciplinare.

(2) În situația în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este șef ierarhic, direct sau indirect, ori are alte atribuții de control, inspecție și evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecția avertizorului, ascunzându-i identitatea.

CAPITOLUL VI
Reguli generale de conduită

Art.37. Reguli de conduită

(1) În îndeplinirea atribuțiilor, fiecare angajat al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea are următoarele obligații:

a) 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.

b) să aibă un comportament bazat pe respect, corectitudine și amabilitate;

c)să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cu respectarea principiului egalității cetățenilor în fața legii;

d)să asigure eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul;

e)să asigure demnitatea persoanelor, eficiența activității, precum și creșterea calității serviciului public;

f)să participe la programele de perfecționare și să acționeze continuu pentru îmbunătățirea cunoștințelor profesionale.

g)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;

h)să îndeplinească în mod corespunzător obligațiile de serviciu, în acord cu principiul profesionalismului;

i)să se comporte într-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu partenerii instiutiei, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil. Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.

f) să respecte orice alte atribuții/obligații prevăzute în Regulamentul Intern, contractul individual de muncă , fișa postului și norme interne.

(2) În îndeplinirea atribuțiilor, angajatii contractuali care au atribuții de lucru legate de documentele instituției , au următoarele obligații:

a) să efectueze înregistrări corecte, exacte şi în timp util al documentelor emise, pentru evidenţe şi raportări, în conformitate cu prevederile postului, reglementările şi procedurile în vigoare ale instituţiei.

b) nu trebuie să se realizeze documentaţii incorecte sau frauduloase, care să fie contrare intereselor instituţiei.

c) documentele, în baza cărora se acordă drepturile băneşti sau materiale salariaţilor sau colaboratorilor instituţiei (contracte, state plată, ordine deplasare, liste plată, etc,) să fie întocmite la timp şi în conformitate cu legislaţia în vigoare.

d) să păstreze documentaţiile pentru a putea fi oferite organelor de control, la solicitări.

e) să semneze numai acele acte care sunt întocmite corect din punct de vedere al legislaţiei în vigoare.

(3) Fiecare angajat contractual are datoria de a cunoaşte şi respecta Codul de conduită etică a personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

CAPITOLUL VII
Măsuri privitoare la răspundere şi sancţiuni

Art.38. Raspunderi

(1)Încălcarea de către personalul angajat, cu vinovăţie, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinara, patrimonială, contravenţională şi penală în condiţiile legii şi ale prezentului Cod.

(2) Semnarea, contrasemnarea sau avizarea de către personal a proiectelor de acte administrative şi a documentelor de fundamentare a acestora, cu încălcarea prevederilor legale, atrage răspunderea acestora în condiţiile legii.

(3) Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate şi soluţionate cu respectarea prevederilor în domeniul legislaţiei muncii.

Art.39. Raspunderea disciplinară

(1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având drept de a aplica, în condiţiile Legii 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, sancţiuni disciplinare salariatilor săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau fişa postului, ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

(3) Sancţiuni - Sancţiunile disciplinare pe care le poate aplica Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea, în calitate de angajator, în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzator funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

d) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.

(5) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

(6) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(7) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

(8) Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;

b) gradul de vinovăţie a salariatului;

c) consecinţele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(9) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei prevazute la art. 248 alin. (1) lit. a) din Legea nr.53/2003-Codul Muncii -republicată nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(10) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea desemnează o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens. În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către preşedintele comisiei sau de către consultantul extern împuternicit, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(11) În cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

(12) Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea în calitate de angajator, dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre savârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savârşirii faptei.

(13) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 251 alin. (3), din Legea nr.53/2003 republicată, nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

(14) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

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

(16) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art.40. Raspunderea patrimonială

(1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

(2) În cazul în care angajatorul refuză sa il despagubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 254 din Legea nr.53/2003, republicată şi următoarele.

(4) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(5) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(6) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legatură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(7) Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(8) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

(9) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(10) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

(11) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(12) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

(13) În cazul în care contractul individual de muncă încetează inainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(14) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

(15) În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

Art.41. Răspunderea contravenţională şi răspunderea penală

(1) Personalul contractual răspunde contravenţional şi penal, potrivit prevederilor legale (cap.IV şi V din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată), în cazurile în care, prin faptele săvârşite cu încălcarea normelor de conduită etică şi profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

(2) Stabilirea vinovăţiei se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare şi în conformitate cu normele Codului de conduită al personalului contractual, a Legii nr.53/2003 Codul Muncii, republicat , cu modificările şi completările ulterioare şi a Regulamentului Intern al instituţiei.

(3) În cazurile în care faptele săvârşite întrunesc elementele constitutive ale unor infracţiuni, vor fi sesizate organele de urmarire penală competente, în condiţiile legii.

CAPITOLUL VIII
Dispoziţii finale şi asigurarea publicităţii

Art.42. Dispoziţii finale

(1) Fiecare angajat contractual al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea are obligaţia să citească, şi să îşi însuşească şi să respecte prevederile prezentului Cod de conduită şi să semneze pentru luarea la cunoştinţă a acestuia.

(2)Fiecare colaborator al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, pe timpul cât îşi desfăşoară activitatea în cadrul instituţiei, are obligaţia de a respecta reglementările prezentului Cod de conduită. Această precizare va fi trecută şi în contractul pe care îl încheie cu Teatrul.

(3)Consilierul de etică raspunde de comunicarea şi prelucrarea reglementărilor Codului de conduită aprobat de Managerul instituţiei, personalului angajat al Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

(4)Personalul de conducere din cadrul instituţiei are obligaţia de a promova principiile şi normele prezentului Cod de conduită cu toţi angajaţii din subordine.

(5) În termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii înştiinţării privind adoptarea prezentului Cod, personalul angajat în cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea, va completa declaraţia de luare la cunoştinţă, respectare şi asumare a prevederilor prezentului Cod (conform modelului prevăzut la Anexa nr. 1 la prezentul cod).

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

(7) Încălcările dizpoziţiilor prezentului Cod de conduită şi de integritate profesională vor face subiectul unor sancţiuni. Angajatii instituţiei sunt obligaţi să se consulte cu conducerea Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea pentru a analiza şi evalua situaţii specifice.

(8)Ca urmare a modificărilor legislative, prezentul ***Cod de conduită*** va fi modificat şi/sau actualizat periodic.

Art.43.Asigurarea publicitatii

(1) Pentru informarea cetăţenilor, a colaboratorilor, precum şi a beneficiarilor, Teatrul Anton Pann Rm.Vâlcea are obligaţia de a asigura publicitatea şi de a afişa prezentul Cod de conduită prin publicarea acestuia pe site-ul www.teatrulantonpann.ro .

(2) Codul de conduită poate fi consultat în format letric, la Compartimentul Juridic, Resurse Umane si la Compartimentul Secretariat, Comunicare din cadrul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

(3) Codul de conduită etică şi integritate profesională intră în vigoare la data aprobării lui prin Decizia internă emisă de Managerul Teatrului Anton Pann Rm.Vâlcea.

MANAGER,

Avizat,
Contabil Şef,

TEATRUL ANTON PANN RM. VÂLCEA

Intocmit,
Consilier etică,

Vizat
Stancu Belciu Elena Bianca
Consilier juridic

EGALITATE
STANCU-BELCIU ELENA-BIANCA

TEATRUL Anton Pann

Bd. Tudor Vladimirescu nr. 23
240191 Râmnicu Vâlcea
CIF 2649480
Tel: 0250 737320 Fax: 0250 737320
antonpannteatrul@gmail.com
www.teatrulantonpann.ro

Instituție publică de spectacole finanțată de **Consiliul Județean Vâlcea**

Anexa 1 la Codul de Conduită

Declarație de luare la cunoștință și respectare a prevederilor Codului de conduită etică și de integritate a personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm. Vâlcea

Prin prezenta, subsemnatul/subsemnata ....., având funcția de ..... în cadrul ....., confirm faptul că, în data de ..... mi s-au adus la cunoștință prevederile Codului de conduită etică și de integritate a personalului contractual din cadrul Teatrului Anton Pann Rm. Vâlcea, aprobat prin decizia nr.195/29.10.2025 , care este publicat pe site-ul instituției.

Astfel, confirm că înțeleg prevederile legate de conduită etică și profesională pe care trebuie să le cunosc și să le respect în activitatea pe care o desfășor în cadrul Teatrului Anton Pann Rm. Vâlcea.

Având în vedere cele menționate, mă angajez:

☐ Să respect întocmai prevederile Codului aplicabile în perioada în care sunt angajat în cadrul Teatrului Anton Pann Rm. Vâlcea;

☐ După încetarea contractului individual de muncă, voi respecta obligația privind păstrarea confidențialității datelor și informațiilor dobândite în exercitarea atribuțiilor de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani.

☐ Înțeleg, de asemenea, faptul că acest document, respectiv Codul, nu este un contract și că acesta poate fi modificat unilateral de către Teatrul Anton Pann Rm. Vâlcea, urmând ca modificările să-mi fie aduse la cunoștință.

Data: Semnătura: