



TEATRUL „MASCA”

CODUL DE CONDUITĂ A ANGAJAȚILOR

Codul de conduită a angajaților reglementează normele de conduită profesională a funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul Teatrului.

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

Codul de conduită a angajaților, din cadrul Teatrului, are la bază Legea 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, republicată, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 477/2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

Capitolul I Norme generale de conduită profesională a angajaților din cadrul Teatrului Masca

I. Asigurarea unui serviciu public de calitate

Atât funcționarii publici cât și personalul contractual au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetățenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competențelor Teatrului. În exercitarea funcției, angajații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea cetățenilor în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea instituției.

II. Respectarea Constituției și a legilor

Angajații Teatrului 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.

III. Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

Atât funcționarii publici, cât și personalul contractual au obligația de a apăra în mod loial prestigiul Teatrului, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

Angajaților instituției le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției publice, cu politicile și 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 soluționare și în care instituția publică are calitatea de parte;

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 pe care o dețin, dacă

această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor funcționari publici sau personal contractual, 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 instituției publice. Prevederile de mai sus se aplică și după încetarea raportului de serviciu, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispozițiile din legi speciale nu prevăd alte termene. Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul managerului (director).

Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a funcționarilor publici de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul funcționarului public de a face sesizări în baza Legii nr.571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii.

IV. Libertatea opiniilor

În activitatea lor, angajații Teatrului au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, atât funcționarii publici, cât și personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

V. Activitatea publică

Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de manager (director). În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, salariații instituției pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Teatrului.

VI. Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, funcționarilor publici și personalului contractual le este interzis:

- a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
- b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
- c) să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;
- d) să afișeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

VII. Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției deținute, angajaților Teatrului le este interzis să permită utilizarea numelui sau imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale.

VIII. Cadrul relațiilor în exercitarea funcției deținute

În relațiile cu personalul din cadrul Teatrului, precum și cu persoanele fizice sau juridice,

angajații instituției sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate. Totodată, au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul Teatrului, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției publice, prin:

- a) întrebuițarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea unor aspecte ale vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

Angajații instituției trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor cetățenilor.

Au obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice, prin:

- a) promovarea unor soluții similare sau identice 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.

IX. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

Angajații Teatrului care reprezintă instituția publică în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției publice pe care o reprezintă. În relațiile cu reprezentanții altor state, angajaților Teatrului le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

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

X. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Angajații Teatrului 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 funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

XI. Participarea la procesul de luare a deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, angajații Teatrului au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial. Acestora le este interzis să promită luarea unei decizii de către instituția publică, de către alți angajați ai instituției, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

XII. Obiectivitate în evaluare

În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, funcționarii publici și personalul contractual au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei în funcția deținută pentru angajații din subordine.

Funcționarii publici de conducere, cât și personalul contractual ce deține funcții de conducere, au obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

Se interzice funcționarilor publici de conducere, cât și personalul contractual ce deține

funcții de conducere să favorizeze sau să defavorizeze accesul ori promovarea în funcție pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii de acest gen.

XIII. Folosirea prerogativelor de putere publică

Este interzisă folosirea de către funcționarii publici, în alte scopuri decât cele prevăzute de lege, a prerogativelor funcției publice deținute. În același timp și personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de elaborare a proiectelor de acte normative, de evaluare sau de participare la anchete ori acțiuni de control, funcționarilor publici și personalului contractual le este interzisă urmărirea obținerii de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

Angajaților Teatrului Masca le este interzis să folosească poziția oficială pe care o dețin sau relațiile pe care le-au stabilit în exercitarea funcției deținute, pentru a influența anchetele interne ori externe sau pentru a determina luarea unei anumite măsuri.

TEATRUL "MASCA" interzice angajaților săi să impună altor funcționari publici sau altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să le sugereze acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

XIV. Utilizarea resurselor publice

Angajații Teatrului sunt obligați 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.

Angajații instituției au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând instituției publice, numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute. Totodată, trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care le revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Teatrul interzice salariaților săi, care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice, să folosească timpul de lucru ori logistica instituției publice pentru realizarea acestora.

XV. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

Orice angajat al Teatrului, fie funcționar public sau personal contractual, poate achiziționa, concesiunea sau închiria un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale, supus vânzării în condițiile legii, cu excepția următoarelor cazuri:

- a) când a luat cunoștință, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute;
- b) când a participat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, la organizarea vânzării bunului respectiv;
- c) când poate influența operațiunile de vânzare sau când a obținut informații la care persoanele interesate de cumpărarea bunului nu au avut acces.

Angajaților instituției le este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege. Această prevedere se aplică și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Capitolul II Coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională

TEATRUL „MASCA” monitorizează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul Cod de conduită.

La nivelul Teatrului în scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod de conduită, managerul (directorul) a desemnat un funcționar public, în persoana secretarului teatrului, pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită. La nivelul instituției, s-a emis o dispoziție a managerului (director) referitoare la desemnarea consilierului etic, atribuțiile acestuia regăsindu-se în fișa postului.

Consilierul etic exercită următoarele atribuții:

- a) acordă consultanță și asistență funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul instituției cu privire la respectarea normelor de conduită;
- b) monitorizează aplicarea prevederilor prezentului Cod de conduită în cadrul instituției;
- c) întocmește rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către angajații Teatrului.

Pentru funcționarii publici, rapoartele referitoare la conduita profesională sunt aprobate de manager (director) și se transmit trimestrial, la termenele și în forma standard stabilite prin instrucțiuni de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Pentru personalul contractual, sesizările sunt înaintate Ministerului Administrației și Internelor, în vederea identificării cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională, identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională, adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia Ministerul Administrației și Internelor formulează recomandări către teatru cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate. Recomandările Ministerului Administrației și Internelor se comunică: angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea, angajatului contractual care face obiectul sesizării, conducătorului instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.

În termen de 30 de zile lucrătoare de la data sesizării, teatrul are obligația de a comunica autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului Cod de conduită, modul de soluționare a măsurilor prevăzute în recomandare.

În cazul în care, în situația sesizată este implicat conducătorul instituției ori alte persoane din conducere, recomandarea autorităților competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului Cod de conduită va fi transmisă și structurii ierarhic superioare instituției publice ori, după caz, primului-ministru.

Publicitatea cazurilor de încălcare a normelor de conduită

Raportul anual cu privire la managementul funcției publice și al funcționarilor publici, care se întocmește de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, trebuie să cuprindă și următoarele date:

- a) numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;
- b) categoriile și numărul de funcționari publici care au încălcat normele de conduită morală și profesională;
- c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului Cod de conduită;

d) evidențierea cazurilor în care funcționarilor publici li s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic.

Agenția Națională a Funcționarilor Publici poate să prezinte în raportul anual, în mod detaliat, unele cazuri care prezintă un interes deosebit pentru opinia publică.

Raportul anual cu privire la Standardul de conduită a personalului contractual, care se întocmește de autoritățile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului Cod de conduită, se prezintă Guvernului și trebuie să cuprindă și următoarele date:

a) numărul și obiectul sesizărilor privind cazurile de încălcare a normelor de conduită profesională;

b) categoriile și numărul de angajați contractuali care au încălcat normele de conduită morală și profesională;

c) cauzele și consecințele nerespectării prevederilor prezentului Cod de conduită;

d) evidențierea cazurilor în care personalului contractual i s-a cerut să acționeze sub presiunea factorului politic;

e) recomandările propuse;

f) autoritățile sau instituțiile publice care nu au respectat recomandările.

Autoritățile competente în monitorizarea implementării și aplicării prezentului Cod de conduită pot să prezinte în raportul anual, în mod detaliat, unele cazuri care prezintă un interes deosebit pentru opinia publică. Raportul se publică pe pagina de Internet a Guvernului, iar publicarea se anunță printr-un comunicat difuzat printr-o agenție de presă.

Capitolul III Răspunderea disciplinară

Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a funcționarilor publici, în condițiile legii. Comisiile de disciplină sunt cele care au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii. Funcționarii publici nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a comisiei de disciplină competentă, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită. În cazurile în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.

Funcționarii publici răspund potrivit legii în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice. Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de conduită atrage și răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii.

Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare.

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

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.

Aprobat,
Manager (Director) al Teatrului Masca
Dana Anca Florea