

DECIZIA

Nr. 25 din 09.10.2025

În temeiul Dispoziției Primarului General al Municipiului București nr. 1759/01.10.2025 și a Regulamentului de Organizare și Funcționare al Teatrului Masca nr. 208/2024, aprobat prin H.C.G.M.B. nr. 208/31.07.2024;

În temeiul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare, a prevederilor Legii nr. 544/2001, privind liberul acces la informațiile cu caracter public, cu modificările și completările ulterioare, a prevederilor H.G. nr. 1269/2021, privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2021-2025 și a Ordinului Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;

Luând în considerare prevederile Standardului 1 – Etica și integritatea din anexa nr. 1 la Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018, privind aprobarea Codului controlului intern managerial al instituțiilor publice.

Doamna Catinca Drăgănescu, Manageră a Teatrului Masca, în virtutea drepturilor acordate de legile în vigoare, emite următoarea

DECIZIE:

Art. 1. Se aprobă **Codul de etică și integritate al Teatrului Masca**, conform anexei la prezenta decizie.

Art. 2. Codul de etică și integritate va fi publicat pe website-ul instituției.

Art. 3. Compartimentele de resort din cadrul Teatrului Masca vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentei decizii.

MANAGER (DIRECTOR)
CATINCA DRĂGĂNESCU



TEATRUL MASCA

CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE

2025

CUPRINS:

Capitolul I: Domeniul de aplicare, obiective și principii generale.....pagina 2

- Domeniul de aplicare
- Obiective
- Principii generale
- Valori fundamentale
- Termeni

Capitolul II: Norme generale de conduită profesională a personalului contractual.....pagina 7

- Asigurarea unui serviciu public de calitate
- Respectarea Constituției și a legilor
- Loialitatea față de instituție
- Libertatea opiniilor
- Activitatea publică
- Activitatea politică
- Folosirea imaginii proprii
- Conduita profesională în exercitarea funcției
- Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției
- Conduita în cadrul relațiilor internaționale
- Obiectivitate în evaluare și responsabilitate în luarea deciziilor
- Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute
- Utilizarea resurselor publice
- Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor
- Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri
- Conflictul de interese. Incompatibilitatea
- Declararea averilor și intereselor

Capitolul III: Consilierea etică, asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită.....pagina 12

- Aspecte privind activitatea de consiliere etică
- Rolul consilierului de etică

Capitolul IV: Avertizarea în interes public și protecția avertizorilor în interes public..pagina 13

- Calitatea de avertizor în interes public
- Fapte care reprezintă încălcarea legii
- Modalități de raportare

Capitolul V: Răspunderea personalului contractual al Teatrului Masca.....pagina 15

Capitolul VI: Dispoziții finale.....pagina 16

Capitolul I

Domeniul de aplicare, obiective și principii generale

Art.1. Domeniul de aplicare

- (1) Dispozițiile Codului de etică și integritate al Teatrului Masca, denumit în continuare „Cod”, reglementează normele de conduită etică și de integritate profesională și se aplică tuturor salariaților și colaboratorilor instituției, indiferent de funcția pe care o ocupă, în baza prevederilor din:
 - O.U.G. nr. 57/2019 – Codul Administrativ, art. ref. la personalul contractual;
 - OSSG nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
 - Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
 - H.G. nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2125;
 - O.G. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările și completările ulterioare.
 - Legea nr. 361/2022
- (2) Codul de etică și integritate stabilește principiile generale, valorile fundamentale și normele de conduită etică și profesională esențiale, care trebuie cunoscute și respectate de toți salariații și colaboratorii Teatrului Masca.
- (3) Normele de conduită etică și profesională prevăzute în prezentul Cod sunt obligatorii pentru toți salariații și colaboratorii Teatrului Masca:
 - încadrați în baza Legii nr. 53/2003 - Codul muncii cu modificările și completările ulterioare;
 - încadrați în baza OG 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările și completările ulterioare;
 - care încheie cu teatrul contracte reglementate de Codul civil sau contracte privind drepturile de autor, în perioada în care își desfășoară activitatea în cadrul Teatrului Masca.
- (4) Prezentul Cod de etică și integritate nu se substituie, în niciun caz, actelor normative și reglementărilor aplicabile instituțiilor bugetare, ci vine în completarea acestora.
- (5) Normele prevăzute în prezentul Cod sunt complementare reglementărilor din **Anexa 1**.

Art. 2. Obiective

- (1) Rolul Codului de etică și integritate este să ghideze conduita etică și profesională a salariaților Teatrului Masca, indiferent de statut, nivelul ierarhic sau structura în care aceștia își desfășoară activitatea, în sediul teatrului sau în afara acestuia.
- (2) Codul de etică și integritate al Teatrului urmărește asigurarea calității serviciului public asumat, realizarea interesului public, în vederea satisfacerii nevoilor culturale ale comunității printr-o bună administrare și eficientizare, prevenirea și eliminarea faptelor de corupție și a incidentelor de integritate, prin:

- informarea salariaților cu privire la conduita etică și profesională necesară în exercitarea funcției;
- informarea publicului cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea angajaților Teatrului Masca, în exercitarea funcției;
- reglementarea normelor de conduită etică și de integritate necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare menținerii prestigiului teatrului;
- promovarea unei culturi organizaționale a integrității la nivelul instituției, a unui climat etic care să determine atât salariații cât și colaboratorii să interacționeze cu profesionalism, în interes public;
- aplicarea unor măsuri preventive pentru asigurarea unui tratament egal tuturor beneficiarilor, responsabilitate, profesionalism, integritate și transparență.

Art.3. Principii generale

Principiile care guvernează conduita etică și integritatea profesională a personalului din cadrul Teatrului Masca sunt următoarele:

- a) **prioritatea interesului public** – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției deținute;
- b) **asigurarea egalității de tratament a beneficiarilor teatrului** – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același regim juridic și profesional, în situații identice sau similare;
- c) **profesionalismul** – principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență și corectitudine;
- d) **imparțialitatea și nediscriminarea** – principiu conform căruia angajații contractuali sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;
- e) **integritate morală** – principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o deține sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;
- f) **libertatea de gândire și exprimare** – principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
- g) **cinstea și corectitudinea** - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință;
- h) **deschiderea și transparența** - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații contractuali în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor;
- i) **responsabilitatea și răspunderea** – principiul potrivit căruia persoanele care ocupă diferite categorii de funcții răspund în conformitate cu prevederile legale atunci când atribuțiile de serviciu nu au fost îndeplinite corespunzător;
- j) **loialitatea față de instituție** – principiu conform căruia angajații apără prestigiul Teatrului Masca și se abțin de la orice act care poate aduce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției.

Art. 4. Principiile care guvernează protecția avertizorilor de interes public din cadrul Teatrului Masca sunt cele prevăzute la art.4 din Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor

în interes public, respectiv:

- a) **principiul legalității** – potrivit căruia autoritățile, instituțiile publice, alte persoane juridice de drept public, precum și persoanele juridice de drept privat au obligația de a respecta drepturile și libertățile fundamentale, prin asigurarea respectării depline, printre altele, a libertății de exprimare și informare, a dreptului la protecția datelor cu caracter personal etc.;
- a) **principiul responsabilității** – potrivit căruia avertizorul în interes public are obligația de a prezenta date sau informații cu privire la faptele raportate;
- b) **principiul imparțialității** – potrivit căruia examinarea și soluționarea raportărilor se fac fără subiectivism, indiferent de convingerile și interesele persoanelor responsabile de soluționarea acestora;
- c) **principiul bunei administrări** – potrivit căruia instituțiile publice sunt datorate să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență și eficacitate a folosirii resurselor;
- d) **principiul echilibrului** – potrivit căruia nicio persoană nu se poate prevala de prevederile prezentei legi pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă care nu are legătură cu raportarea;
- e) **principiul bunei-credințe**, potrivit căruia este ocrotită persoana care a avut motive întemeiate să creadă că informațiile referitoare la încălcările raportate erau adevărate la momentul raportării și că respectivele informații intrau în domeniul de aplicare al prezentei legi.

Art. 5. Valori fundamentale

- (1) La baza orientării etice care guvernează și conduita profesională a personalului contractual din cadrul Teatrului Masca sunt, printre altele, angajamentul, lucrul în echipă, transparența instituțională și demnitatea umană.
- (2) Teatrul Masca, prin personalul cu funcții de conducere, asigură condițiile necesare cunoașterii de către angajați și colaboratori a reglementărilor care guvernează comportamentul acestora și aplică metode pentru prevenirea și raportarea neregulilor.
- (3) Personalul cu funcții de conducere din cadrul Teatrului Masca, prin decizii și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională angajaților din subordine.
- (4) Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte:
 - a) eficiența, eficacitatea și economicitatea;
 - b) integritatea, imparțialitatea și independența;
 - c) conformitatea cu legile, regulamentele, regulile, procedurile, politicile și normele specifice;
 - d) transparența deciziei și supremația interesului public;
 - e) asigurarea accesului la informații de interes public;
 - f) respectarea standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
 - g) corectitudinea și responsabilitatea în utilizarea resurselor;
 - h) valorificarea competenței profesionale;
 - i) inițiativa prin exemplu, profesionalism și obiectivitate;
 - j) respectarea confidențialității informațiilor;
 - k) prevenirea neregulilor, fraudei și corupției;
 - l) tratamentul echitabil și respectarea indivizilor.
- (5) Personalul contractual din cadrul Teatrului Masca trebuie să cunoască și să aplice principiile generale, valorile fundamentale și normele de conduită etică și profesională, în vederea

îndeplinirii atribuțiilor de serviciu. Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile instituției, personalul are nevoie de sprijin, de comunicare deschisă pentru rezolvarea dilemelor și a incertitudinilor în materie de etică și integritate.

- (6) Personalul este liber să comunice preocupările în materie de etică și integritate superiorilor ierarhici și/sau consilierului de etică și integritate desemnat.
- (7) Colegii își datorează respect reciproc, considerație și drept la opinie, iar eventualele divergențe sau nemulțumiri trebuie să fie soluționate amiabil, evitându-se utilizarea cuvintelor, a expresiilor și gesturilor inadecvate, manifestând atitudine conciliantă.

Art. 6. Termeni

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

- a) **personal contractual sau angajat contractual** – persoana angajată într-o funcție în autoritățile și instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, OG 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, cu modificările și completările ulterioare;
- b) **funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de autoritatea sau instituția publică, în temeiul legii, în fișa postului;
- c) **beneficiar** – orice persoană fizică sau juridică care beneficiază, în mod direct sau indirect de serviciile publice furnizate, în baza atribuțiilor care îi sunt conferite de lege;
- d) **interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea de către instituțiile și autoritățile publice a drepturilor, libertăților și intereselor legitime ale cetățenilor, recunoscute de Constituție, legislația internă și tratatele internaționale la care România este parte, precum și îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea principiilor eficienței, eficacității și economicității cheltuirii resurselor;
- e) **interes personal** – orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;
- f) **conflict de interese** – situație sau împrejurare în care interesul personal, direct sau indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției;
- g) **incompatibilitate** – stare de contradicție între două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care face o persoană să nu le poată exercita sau ocupa în același timp. Situația în care o persoană deține simultan mai multe funcții/calități al căror cumul este interzis de lege;
- h) **informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități sau instituții publice, indiferent de suportul ei, cu excepția celor care, potrivit legii, sunt exceptate de la accesul liber al cetățenilor;
- i) **informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- j) **norme/standarde de conduită** – regulile de comportament profesional și civic care rezultă din îndatoririle prevăzute în lege;
- k) **comisie de disciplină** – structură deliberativă, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz;

- l) **procedura disciplinară** – procedura de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul autorităților și instituțiilor publice;
- m) **integritate** – caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;
- n) **comportament integru** – este acel comportament apreciat sau evaluat din punct de vedere etic ca fiind corect. Integritatea, ca valoare individuală, se referă la această corectitudine etică, care nu poate fi delimitată de corectitudinea legală și profesională;
- o) **transparența instituțională** – accesul neîngrădit la informațiile de interes public, transparența procesului decizional și consultarea societății civile, în condițiile legii;
- p) **avertizor în interes public** – persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional;
- q) **avertizare de interes public** – sesizare făcută de bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței;
- r) **raportare** – comunicare orală sau scrisă de informații, potrivit modalităților prevăzute la Art.5 alin. (4) din Legea nr. 361/2022, cu privire la orice faptă care reprezintă o încălcare a legii;
- s) **represalii** – orice acțiune sau omisiune, directă sau indirectă, apărută într-un context profesional, care este determinată de raportarea internă sau externă ori de divulgarea publică și care provoacă sau poate provoca prejudicii avertizorului în interes public;
- t) **etica** – un set de reguli care statuează ceea ce este corect și greșit în conduita profesională și se referă la comportamentul individual, în context organizațional sau nu, care poate fi apreciat sau evaluat fie din perspectiva valorilor, principiilor și regulilor etice explicite (coduri de etică, coduri de conduită sau alte tipuri de documente fără statut de act normativ) sau tacite (cultura organizațională), fie prin prisma consecințelor acțiunilor înseși;
- u) **valori etice** – valori ce fac parte din cultura entității publice și constituie un cod nescris, pe baza căruia sunt evaluate comportamentele; separat de acesta, entitatea publică trebuie să aibă un cod de conduită oficial, scris, care este un mijloc de comunicare uniformă a valorilor etice tuturor salariaților; codul etic stabilește care sunt obligațiile rezultate din lege cărora trebuie să li se supună salariații, în plus peste cele rezultate ca urmare a raporturilor de muncă: depunerea declarației de avere, a declarației de interese;
- v) **consilier de etică** – salariat desemnat de conducerea instituției pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, având următoarele atribuții: acordarea de consultanță și asistență personalului din cadrul autorității sau instituției publice cu privire la respectarea normelor de conduită; monitorizarea aplicării prevederilor codului de conduită în cadrul instituției; întocmirea de rapoarte privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul instituției;
- w) **consiliere etică** – activitate desfășurată de consilierul de etică în condițiile prevăzute la art. 454 lit. a) și b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul II

Norme generale de conduită etică și profesională

Art. 7. Teatrul Masca se angajează să promoveze un mediu de lucru bazat pe respect, integritate și responsabilitate. Acest cod stabilește norme de conduită etică și profesională și formulează principiile fundamentale care trebuie să ghideze comportamentul tuturor angajaților și al colaboratorilor noștri.

Art. 8. Asigurarea unui serviciu public de calitate

- (1) Salariații Teatrului Masca au obligația de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul spectatorilor, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea lor în practică, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.
- (2) În exercitarea funcției deținute, salariații au obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă pentru a câștiga și menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficiența teatrului.

Art. 9. Respectarea Constituției și a legilor

- (1) Salariații au obligația ca prin actele și faptele lor să promoveze supremația legii, să respecte Constituția și legile țării, statul drept și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin.
- (2) Salariații trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Art. 10. Loialitatea față de instituție

- (1) Personalul angajat are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Teatrului Masca, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acestuia.
- (2) Personalului angajat îi este interzis:
 - a) să exprime în spațiul public aprecieri neconforme cu realitatea, în legătură cu activitatea instituției cu politicile și strategiile acesteia;
 - b) să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
 - c) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, ori ale unor angajați sau colaboratori ai instituției;
 - d) să acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acțiuni juridice ori de altă natură împotriva instituției;
- (3) Prevederile prezentului Cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului angajat de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

Art. 11. Libertatea opiniilor

- (1) Salariații au dreptul la liberă exprimare. În exercitarea dreptului la liberă exprimare, salariații au obligația de a nu aduce atingere demnității, imaginii, precum și vieții intime, familiale și private a oricărei persoane.
- (2) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor teatrului.
- (3) În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate. În exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 12. Activitatea publică

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de conducătorul instituției, în condițiile legii.
- (2) Personalul desemnat să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de conducătorul instituției.
- (3) În cazul în care nu este desemnat în acest sens, personalul poate participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al teatrului.

Art. 13. Activitatea politică

- (1) Personalul angajat poate fi membru al partidelor politice legal constituite, cu respectarea interdicțiilor și limitărilor prevăzute de lege.
- (2) Personalul angajat are obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic sau vreo organizație căreia îi este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice.
- (3) În exercitarea funcției, personalului angajat îi este interzis:
 - a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice, a organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, a fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, precum și pentru activitatea candidaților independenți;
 - b) să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
 - c) să afișeze, în cadrul instituției, însemne ori obiecte inscripționate cu sigla și/sau denumirea partidelor politice, ale organizațiilor cărora le este aplicabil același regim juridic ca și partidelor politice, ale fundațiilor sau asociațiilor care funcționează pe lângă partidele politice, ale candidaților acestora, precum și ale candidaților independenți;
 - d) să se servească de actele pe care le îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru a-și exprima sau manifesta convingerile politice;
 - e) să participe la reuniuni publice cu caracter politic pe durata timpului de lucru.
 - f) să facă orice presiune directă sau indirectă asupra angajaților pentru a sprijini o formațiune politică sau o candidatură politică individuală, ori pentru a contribui cu fonduri bănești în scopuri politice.

Art. 14. Folosirea imaginii proprii

Personalului contractual al Teatrului Măscă îi este interzisă orice asociere a imaginii proprii cu funcția deținută în cadrul instituției, în acțiuni publicitare realizate în scopuri electorale.

Art. 15. Conduita profesională în exercitarea funcției

- (1) Atât în relațiile colegiale, cât și în relațiile cu publicul spectator și alți beneficiari care se adresează Teatrului Măscă, personalul angajat este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, amabilitate, integritate morală și profesională.
- (2) Personalul angajat are îndatorirea de a preveni și combate orice formă de discriminare în îndeplinirea atribuțiilor profesionale.
- (3) În exercitarea atribuțiilor specifice funcției, angajatul are următoarele obligații:
 - a) să dea dovadă de disciplină, să fie calm, politicos și respectuos;
 - b) să manifeste o atitudine pozitivă;
 - c) să dovedească spirit de echipă și solidaritate;
 - d) să folosească un limbaj adecvat și să fundamenteze soluțiile date în răspunsurile scrise și în orice altă corespondență oficială;

- e) să nu fie influențat de interese personale sau de intervenții interne/externe;
- f) să respecte standardele de publicare a informațiilor de interes public, potrivit prevederilor legale în vigoare;
- g) să păstreze confidențialitatea operațiunilor efectuate, a documentelor și informațiilor care au acest regim;
- h) să nu se implice în activități care pot da naștere unor conflicte de interese;
- i) să nu folosească bunurile teatrului pentru rezolvarea problemelor personale;
- j) conform Regulamentului Intern.

Art. 16. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

- (1) Personalul angajat este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine, integritate morală și profesională în relațiile cu publicul, cu reprezentanții autorităților și a instituțiilor publice, cu reprezentanții persoanelor juridice etc.
- (2) Personalul angajat are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației, demnității, integrității fizice și morale persoanelor din instituție, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 - a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
 - b) acte sau fapte care pot afecta integritatea fizică sau psihică a oricărei persoane;
 - c) dezvăluirea aspectelor vieții private;
 - d) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- (3) Personalul angajat trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor care apar, să respecte principiul egalității 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.

Art. 17. Conduita în cadrul relațiilor internaționale

- (1) Angajații Teatrului Masca care reprezintă instituția în cadrul unor festivaluri, evenimente culturale și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și instituției pe care o reprezintă.
- (2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații și colaboratorii teatrului au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.
- (3) În deplasările externe, angajații și colaboratorii trebuie să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art. 18. Obiectivitate în evaluare și responsabilitate în luarea deciziilor

- (1) În procesul de luare a deciziilor, personalul contractual de conducere are obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- (2) Personalului angajat îi este interzis să promită luarea unei decizii de către instituție, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.
- (3) Personalul contractual de conducere este obligat să sprijine propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității instituției în care își desfășoară activitatea.
- (4) În exercitarea atribuțiilor de conducere, personalul contractual are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament în privința dezvoltării carierei personalului din subordine în condițiile legislației specifice aplicabile fiecărei categorii de personal, astfel:

- a) să repartizeze sarcinile în mod echilibrat, corespunzător nivelului de competență 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 și să implementeze măsuri destinate ameliorării performanțelor, 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, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare;
 - e) să evalueze în mod obiectiv necesarul de instruire profesională a angajaților și să propună participarea la programe de formare și perfecționare profesională pentru fiecare persoană din subordine;
 - f) să delege sarcini și responsabilități, în condițiile legii, angajaților care dețin cunoștințe, competențe și îndeplinesc condițiile legale necesare exercitării funcției respective;
 - g) să excludă orice formă de discriminare și hărțuire, de orice natură și în orice situație, cu privire la personalul din subordine.
- (5) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcțiile contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme.

Art. 19. Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

- (1) Angajații au 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 sau de evaluare, angajaților le este interzis să urmărească obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.
- (3) Angajații au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă sau cercetare de orice natură, din cadrul instituției sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.
- (4) Niciun angajat nu poate impune altui angajat să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori să sugereze acest lucru, promițându-i acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 20. Utilizarea resurselor publice

- (1) Personalul angajat este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- (2) Personalul angajat are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Teatrului Masca numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.
- (3) Personalul angajat trebuie să propună și să se asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 21. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

- (1) Angajații Teatrului Masca nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de serviciu, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

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

Art. 22. Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

- (1) Orice angajat poate achiziționa un bun aflat în proprietatea publică sau 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.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul concesiunii sau închirierii unui bun aflat în proprietatea publică ori privată a statului.
- (3) Personalului îi este interzisă furnizarea informațiilor referitoare la bunurile proprietate publică ori privată a statului, supuse operațiunilor de vânzare, concesiune sau închiriere, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

Art. 23. Conflictul de interese. Incompatibilitatea

- (1) Prin conflict de interese se înțelege acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al unui salariat, contravine interesului public, astfel încât afectează sau ar putea afecta independența sau imparțialitatea sa în luarea deciziilor, ori îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.
- (2) Conflictul de interese se manifestă atunci când interesele salariatului ca persoană privată influențează sau ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obligațiilor și responsabilităților profesionale.
- (3) Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcțiilor sunt: imparțialitatea, integritatea, transparența deciziei și supremația interesului public.
- (4) Salariatul este în conflict de interese dacă:
- a) utilizează sau admite utilizarea informației de serviciu sau a oricărei alte informații legate de activitatea lui în interes personal;
 - b) face uz de serviciu pentru obținerea unui beneficiu neprevăzut de lege sau de contractul individual de muncă;
 - c) folosește, direct sau indirect, orice bun proprietate publică în interese personale;
 - d) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice/juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
 - e) participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu angajați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
 - f) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției.
 - g) în luarea deciziilor se află în subordonare directă sau indirectă cu soțul/soția sau rudele de gradul I;
- (5) Salariații se află într-o stare de incompatibilitate atunci când exercită concomitent două sau mai multe funcții al căror cumul este interzis de lege.
- (6) Salariații au obligația de a evalua situațiile care pot genera o stare de incompatibilitate sau un conflict de interese și de a acționa pentru prevenirea apariției sau soluționarea legală a acestora.

- (7) În situația intervenirii unei incompatibilități sau a unui conflict de interese, salariații au obligația de a acționa conform prevederilor legale pentru încetarea incompatibilității sau a conflictului de interese, în termen legal.

Art. 24. Declararea averilor și intereselor

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

Capitolul III

Consilierea etică, asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită

Art. 25. Aspecte privind activitatea de consiliere etică

Prevederi privind asigurarea informării și a raportării cu privire la normele de conduită:

- (1) Personalul angajat al Teatrului Masca are datoria de a cunoaște și respecta prevederile prezentului Cod.
- (2) În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului Cod, managerul teatrului a desemnat prin decizie internă un consilier de etică pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită.
- (3) Consilierea etică are caracter confidențial și se desfășoară în baza unei solicitări formale adresată 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.
- (4) Conducerea Teatrului Masca implementează măsurile considerate necesare pentru respectarea dispozițiilor legale, privind principiile și normele de conduită și sprijină activitatea consilierului de etică.
- (5) În aplicarea dispozițiilor prezentului Cod referitoare la conduita angajaților, orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal se efectuează cu respectarea legislației pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.
- (6) Instituțiile publice au obligația să asigure participarea consilierului de etică la programele de formare și perfecționare profesională, organizate în condițiile legii.
- (7) Dobândirea calității de consilier de etică vizează deținerea unui statut temporar, atribuit cu respectarea unor condiții expres prevăzute de lege, pentru o perioadă de 3 ani.
- (8) Angajații 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.

Art. 26. Rolul consilierului de etică

- (1) În scopul respectării și monitorizării implementării principiilor și normelor de conduită de către angajații și colaboratorii teatrului, consilierul de etică desemnat exercită un rol activ în domeniul prevenirii încălcării normelor prezentului Cod, după cum urmează:
 - a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajații și colaboratorii teatrului și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea;
 - b) desfășoară activitatea de consiliere de etică, pe baza solicitării scrise a angajaților teatrului sau la inițiativa sa, atunci când un angajat nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia;
 - c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea personalului și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează managerului teatrului, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților;
 - d) organizează sesiuni de informare a personalului teatrului cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității.
 - e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea angajaților;
 - f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni, publicul spectator etc., cu privire la comportamentul angajaților care intră în contact cu aceștia și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină;
 - g) monitorizează gradul și modul de implementare a standardului de etică și integritate prevăzut de Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.
- (2) Consilierul de etică elaborează raportul anual privind monitorizarea modului de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către angajații Teatrului Masca și-l înaintează spre aprobare managerului.
- (3) Raportul aprobat de managerul Teatrului Masca, se publică pe site-ul teatrului și se comunică la cerere oricărei persoane interesate.
- (4) În activitatea sa, consilierul de etică nu se supune subordonării ierarhice și nu primește instrucțiuni de la nicio persoană, indiferent de calitatea, funcția și nivelul ierarhic al acesteia.

Capitolul IV

Avertizarea în interes public și protecția avertizorilor în interes public

Art. 27. Calitatea de avertizor în interes public

Cadrul general în materia protecției persoanelor care raportează încălcări ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă, în cadrul autorităților, instituțiilor publice, altor persoane juridice de drept public, precum și în cadrul persoanelor juridice de drept privat, este asigurat de Legea nr. 361/2022.

Poate avea calitatea de avertizor în interes public, persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional.

Pot face raportarea internă, conform art. 2 din lege:

- a) angajații Teatrului Masca, dacă au obținut informații referitoare la încălcări ale legii într-un context profesional;
- b) persoane ale căror raporturi de muncă nu au început încă și care efectuează raportări prin intermediul canalelor de raportare interne privind încălcări ale legii, obținute în timpul procesului de recrutare sau altor negocieri precontractuale;
- c) persoane al căror raport de muncă/raportul de serviciu a încetat;
- d) voluntarii și stagiarilor remunerați sau neremunerați care sunt implicați în activitățile desfășurate de Teatrul Masca;
- e) persoane care raportează informații privind încălcări ale legii în mod anonim.

Art. 28. Fapte care reprezintă încălcarea legii

- (1) **Încălcări ale legii** așa cum sunt definite în art. 3 pct. 1 din Legea nr. 361/2022, sunt fapte care constau într-o acțiune sau inacțiune care constituie nerespectări ale dispozițiilor legale, care privesc domenii cum ar fi: achizițiile publice; serviciile, produsele și piețele financiare, precum și prevenirea spălării banilor și a finanțării terorismului; siguranța și conformitatea produselor; siguranța transportului; protecția mediului; protecția radiologică și siguranța nucleară; siguranța alimentelor și a hranei pentru animale, sănătatea și bunăstarea animalelor; sănătatea publică; protecția consumatorilor; protecția vieții private și a datelor cu caracter personal și a securității rețelilor și sistemelor informatice, prevăzute în anexa nr. 2, încălcări care aduc atingere intereselor financiare ale Uniunii Europene, astfel cum sunt menționate la art. 325 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și cum sunt detaliate în măsurile relevante ale Uniunii Europene; încălcări referitoare la piața internă, menționate la art. 26 alin. (2) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, inclusiv încălcări ale normelor Uniunii Europene în materie de concurență și de ajutoare de stat, precum și încălcări referitoare la piața internă în ceea ce privește actele care încalcă normele privind impozitarea societăților sau mecanismele al căror scop este obținerea unui avantaj fiscal ce contravine obiectului sau scopului dreptului aplicabil în materie de impozitare a societăților, ce reprezintă abateri disciplinare, contravenții sau infracțiuni, sau care contravin obiectului sau scopului legii.
- (2) **Informații referitoare la încălcări ale legii**, așa cum sunt definite în art. 3 pct. 2 din Legea nr. 361/2022, informații, inclusiv suspiciuni rezonabile, cu privire la încălcări efective sau potențiale ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul autorităților, instituțiilor publice sau în cadrul altor persoane juridice de drept public, precum și 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 activității sale, precum și informațiile cu privire la încercări de a ascunde astfel de încălcări.

Art.29. Modalități de raportare

- (1) În temeiul prevederilor art. 5 alin. (4) din Legea nr. 361/2022, modalitățile de raportare sunt următoarele:
- a) **raportare internă** - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii din cadrul unei autorități, instituții publice, persoane juridice de drept public, precum și din cadrul persoanelor juridice de drept privat. Raportarea internă se realizează prin mijloacele puse la dispoziție de autoritățile, instituțiile publice, persoanele juridice de drept public, precum și de persoanele juridice de drept privat pentru efectuarea de raportări privind încălcări ale legii, acestea constituind canalele interne de raportare;

- b) **raportare externă** - comunicarea orală sau scrisă de informații referitoare la încălcări ale legii realizată prin canalele externe de raportare reprezentate de autoritățile prevăzute la art. 3 pct. 15 din Legea nr. 361/2022.
- (2) Raportarea în cadrul Teatrului Masca se face în scris, pe suport de hârtie sau în format electronic.
- (3) Raportarea de informații privind încălcări ale legii, cunoscând că aceste sunt nereale, constituie contravenție și se sancționează conform Legii nr. 361/2022, dacă fapta nu a fost săvârșită în astfel de condiții încât să fie considerată, potrivit legii, infracțiune.

Capitolul V

Răspunderea personalului contractual al Teatrului Masca

Art. 30. Răspunderea

- (1) Încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor corespunzătoare funcției deținute și a normelor de conduită prevăzute în Codul de etică și integritate al Teatrului Masca, constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a personalului contractual, în condițiile legii și ale Regulamentului Intern.
- (2) Sesizările cu privire la încălcarea normelor de conduită de către personalul contractual sunt analizate și soluționate cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii.
- (3) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.
- (4) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.
- (5) Persoanele responsabile cu atribuții disciplinare (comisia de disciplină) au competența de a cerceta faptele de încălcare a prevederilor prezentului Cod și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile legii.
- (6) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:
- a) întârzierea sistematică în efectuarea sarcinilor primite;
 - b) neglijența repetată în rezolvarea sarcinilor primite;
 - c) nerespectarea programului de lucru;
 - d) refuzul salariatului de a se supune examenelor medicale;
 - e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;
 - f) nerespectarea confidențialității informațiilor, documentelor sau datelor cu acest caracter, precum și folosirea acestora în scopul obținerii unor avantaje personale;
 - g) manifestări care aduc atingere prestigiului instituției;
 - h) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, sub influența alcoolului sau a drogurilor;
 - i) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
 - j) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;
 - k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege referitoare la conflictul de interese și incompatibilități;
 - l) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative și în Regulamentul Intern.

- (7) În cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unei infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
- (8) Sancțiunile disciplinare se aplică, după caz, în raport cu gravitatea faptei, în urma cercetării disciplinare potrivit prevederilor Regulamentului Intern și ale Codului muncii.
- (9) Personalul contractual din cadrul Teatrului Masca răspunde potrivit legii în cazul în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate, creează prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Capitolul VI

Dispoziții finale

Art. 31. Prevederile prezentului Cod de etică și integritate nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a angajaților Teatrului Masca de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul angajaților de a face raportări în baza Legii nr. 361/2022.

Art. 32. În vederea informării cetățenilor, colaboratorilor și a personalului angajat, Codul de etică și integritate al Teatrului Masca se publică pe website-ul teatrului și se transmite compartimentelor din structura organizatorică a instituției pentru a fi adus la cunoștință tuturor angajaților. Angajații vor demonstra luarea la cunoștință a prevederilor prezentului Cod prin semnarea unui proces-verbal.

Art. 33.

- (1) Prezentul Cod de etică și integritate se aprobă prin Dispoziție a Managerului Teatrului Masca, intră în vigoare la data publicării acestuia pe website-ul instituției și este obligatoriu pentru toți angajații și colaboratorii teatrului.
- (2) Codul de etică și integritate poate fi modificat sau completat prin Dispoziție a Managerului, ori de câte ori situația o impune, în condițiile legii.