

**DECIZIA Nr. 132
din data de 22.12.2021**

privind aprobarea revizuirii Codului de conduită etică al Teatrului Național Radu Stanca Sibiu

Directorul general al Teatrului Național „Radu Stanca” Sibiu, **CONSTANTIN CHIRIAC**, numit prin Hotărârea nr. 57/1999 a Consiliului Județean Sibiu,

În temeiul Ordonanței de urgență 57/2019 privind Codul administrativ și Ordinul 600/2018 pentru aprobarea Codului intern managerial

În temeiul atribuțiilor conferite prin Regulamentul de Organizare și Funcționare al Teatrului Național „Radu Stanca” Sibiu,

DECIDE:

ART.1 Se aprobă revizuirea Codului de conduită etică al Teatrului Național Radu Stanca Sibiu, conform anexei la prezenta decizie.

ART. 2 Prezenta decizie abrogă prevederile deciziei 38/2012.

ART. 3 Prezenta decizie se comunică tuturor compartimentelor și persoanelor interesate. Consilierul de etică va asigura afișarea și difuzarea acestuia.

DIRECTOR GENERAL

Constantin Chiriac



Misiunea Teatrului Național "Radu Stanca" Sibiu

Teatrul Național "Radu Stanca" Sibiu este o instituție publică de cultură, de interes național, cu personalitate juridică subordonată direct Consiliului Local Sibiu și finanțată de la bugetul local al Municipiului Sibiu și din venituri proprii.

Teatrul Național "Radu Stanca" Sibiu a fost înființat în baza Decretului nr. 156/1949 și se află sub autoritatea Consiliului Local al Municipiului Sibiu în conformitate cu Hotărârea de Guvern nr. 2279/09.12.2004.

Teatrul Național Radu Stanca Sibiu este o instituție publică de spectacole de rang național, de repertoriu, având un ansamblu artistic permanent, capabil să susțină activitatea unei stagiuni, îndeplinind condițiile portofoliului de spectacole prevăzute de Ordonanța 21/2007 privind instituțiile publice de spectacole, precum și în concordanță cu Regulamentul propriu de organizare și funcționare.

Obiectivul principal îl reprezintă afirmarea identității culturale naționale și a identităților culturale ale minorităților naționale prin artele spectacolelor, promovarea pe plan național și internațional a valorilor artistice autohtone și creșterea accesului publicului la spectacole.

Codul de conduită etică al Teatrului Național "Radu Stanca", prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim și să le respectăm. Este necesar să ne asigurăm că activitățile zilnice desfășurate în cadrul instituției, convingerile noastre concordă cu valorile instituției, cu obiectivele acesteia.

Acest cod nu conține răspunsuri la toate problemele care ne preocupă în domeniu sau care pot apărea. Vom rezolva dilemele etice prin aplicarea principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui cod de conduită etică protejează instituția și salariații onești de comportamente neadecvate, necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile codului de conduită etică se situează în afara regulilor de comportament civilizat, aspect care constituie abatere disciplinară deosebit de gravă.

Codul de conduită etică asigură coerența cu Codul de conduită și este elaborat în conformitate cu prevederile OUG 57/2019 privind Codul Administrativ și ale O.S.G.G. nr. 600/2018 privind aprobarea Codului de control intern managerial al entităților publice.

Acest Cod de conduită etică este aprobat prin Decizia Managerului Teatrului „Radu Stanca” Sibiu și comunicat întregului personal al instituției, prin grija consilierului de etică.

Capitolul I

Domeniul de aplicare si principii generale

Art. 1. - Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită etică, reglementează normele de conduită etică și profesională a personalului contractual din cadrul Teatrului Național „Radu Stanca” Sibiu.

(2) Normele de etică profesională prevazute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru tot personalul instituției, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de funcția ocupată de către aceștia în cadrul Teatrului Național Radu Stanca Sibiu, precum și pentru toți colaboratorii instituției.

(3) Atât managerul, cât și personalul de conducere trebuie să fie modele de comportament etic, menite să inspire angajații și colaboratorii la aderarea și respectarea valorilor și a codului de conduită.

Art. 2. - Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității activității artistice prestate de angajații instituției și colaboratorii acesteia în vederea satisfacerii nevoilor culturale ale comunității, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din cadrul TNRS, prin:

a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului TNRS și al personalului acesteia;

b) informarea publicului și a personalului TNRS cu privire la conduita profesională necesară în exercitarea funcției;

c) crearea unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni/spectatori și personalul din cadrul TNRS.

Art. 3 - Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului din cadrul TNRS sunt următoarele:

a) prioritatea interesului public - principiu conform căruia personalul TNRS are îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

b) asigurarea egalității de tratament al cetățenilor în fața instituțiilor publice - principiu conform căruia personalul TNRS are îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;

c) profesionalismul - principiu conform căruia personalul TNRS are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

d) imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia angajații TNRS sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

e) integritatea morală - principiu conform căruia personalului TNRS îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material, în exercitarea funcției pe care o deține, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție;

f) libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul TNRS 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 TNRS trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

h) deschiderea și transparența - principiu conform căruia activitățile desfășurate de angajații TNRS în exercitarea atribuțiilor funcțiilor lor sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

Art. 4 - Termeni

În înțelesul prezentei legi, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

a) personal contractual ori angajat contractual - persoana angajată într-o funcție în instituțiile publice în condițiile Legii nr. 53/2003, cu modificările ulterioare;

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

c) 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;

d) 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;

e) conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori 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 deținute;

f) informație de interes public - orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile unei autorități publice ori instituții publice, indiferent de suportul ei;

g) informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

h) personal colaborator - persoana care prestează o activitate în instituțiile publice conform legii.

Capitolul II

Norme generale de conduită profesională a personalului contractual

Art. 5 Asigurarea unui serviciu public de calitate

(1) Personalul TNRS are 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 autorităților și ale instituțiilor publice, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul TNRS are obligația de a avea un comportament profesionist, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparența administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea publicului în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea TNRS.

Art. 6 Respectarea Constituției și a legilor

(1) Angajații TNRS 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.

(2) Personalul TNRS trebuie să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Art. 7 Loialitatea față de autoritățile și instituțiile publice

(1) Personalul TNRS are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul TNRS, precum și de a se abține de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Angajaților TNRS le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea TNRS, cu politicile și strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual;

b) să facă aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care TNRS are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;

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

d) să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau

drepturile TNRS ori ale unor angajați ai TNRS, 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 TNRS.

(3) Prevederile alin. (2) lit. a)-d) se aplică și după încetarea raportului de muncă.

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

Art. 8 Libertatea opiniilor

(1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații TNRS au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor TNRS.

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

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

Art. 9 Activitatea publică

(1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de către directorul general al TNRS, în condițiile legii.

(2) Angajații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de directorul general.

(3) În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens, angajații TNRS pot participa la activități sau dezbateri publice, având obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al TNRS.

Art. 10 Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului TNRS îi 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, atât în cadrul relațiilor de serviciu, cât și în afara acestora, 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.

Art. 11 Folosirea imaginii proprii

În considerarea funcției pe care o deține, personalul contractual TNRS are obligația de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acțiuni publicitare pentru promovarea unei activități comerciale, precum și în scopuri electorale, fără acordul conducerii TNRS. Înștiințarea conducerii se face în scris, cu 45 zile înainte.

Art. 12 Norme de conduită specifice unor funcții contractuale

(1) Normele generale de conduită etică și profesională a personalului contractual din cadrul TNRS se completează cu:

a) Dispozițiile Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și OUG 57/2019 privind Codul Administrativ ;

b) Dispozițiile Codului privind conduita etică a auditorului intern, aprobat prin Ordinul MFP nr.252/2004, cu modificările și completările ulterioare, pentru funcția de auditor;

c) Dispozițiile Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitate de control financiar preventiv propriu, aprobat prin Ordinul MFP nr.923/2014 pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu.

(2) Respectarea unor norme de comportament și de conduită etică privind complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice cu scopul:

a) de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme care implică o problema etică:

b) de a asigura partenerii instituției TNRS împotriva incompetenței și a neprofesionalismului:

c) de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice precum și în relațiile acestora cu spectatorii, cu colegii, cu reprezentanții altor instituții sau ai societății civile:

d) de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării acestora.

(3)Reguli de comportament și conduită în relația coleg – coleg

a) Pentru realizarea unor obiective comune, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare, între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, deoarece toți angajații sunt angrenați în atingerea obiectivelor TNRS. Este necesar să existe comunicare între ei, aceasta, fiind esențială în soluționarea cu eficiență a problemelor.

b) Între colegii TNRS, trebuie să existe respect reciproc, dreptul la opinie. Eventualele divergențe, nemulțumiri, apărute între aceștia soluționându-se fără să afecteze relația de colegialitate, evitându-se folosirea cuvintelor, a expresiilor și a gesturilor inadecvate, manifestând atitudine reconciliantă.

c) Între colegii TNRS, trebuie să existe sinceritate și corectitudine, opiniile exprimate să corespundă realității, eventualele nemulțumiri între colegi să fie exprimate direct netendențios.

d) Relația dintre colegii TNRS, trebuie să fie egalitară, bazată pe recunoașterea profesională, pe colegialitate, pe performanța în teorie și în practică.

e) Între colegii TNRS, în desfășurarea activității, trebuie să fie prezent spiritul competițional care asigură progresul profesional, acordarea serviciilor de calitate, evitându-se comportamentele concurențiale, de promovare nelegală/neonestă a propriei imagini, de

denigrare a colegilor – comportamentul angajaților TNRS, trebuie să fie competitiv, loial bazat pe promovarea calităților și a meritelor profesionale nicidecum pe evidențierea defectelor celorlalți.

f) În relația dintre colegi trebuie promovat permanent spiritul de echipă, deciziile fiind luate prin consens, manifestându-se deschidere la sugestiile colegilor, admitând critica în mod constructiv și responsabil dacă este cazul, să împartășească din cunoștințele și experiența proprie în scopul promovării reciproce a progresului profesional.

Incălcări ale principiului colegialității:

(a) discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice alta formă, folosirea violenței fizice sau psihice, limbajul ofensator sau abuzul de autoritate la adresa unui membru al colectivului TNRS.

(b) promovarea sau tolerarea unor comportamente din cele descrise mai sus, de către conducerea TNRS, și șefii compartimentelor/departamentelor/serviciilor;

(c) discreditarea în mod nedrept a ideilor, ipotezelor sau rezultatelor cercetărilor/studiilor unui coleg;

(d) formularea în fața spectatorilor/partenerilor/colaboratorilor a unor comentarii lipsite de curtoazie la adresa pregătirii profesionale, a ținutei morale sau a unor aspecte ce țin de viața privată a unui coleg;

(e) sfătuirea spectatorilor de a nu depune o cerere, petiție, plângeri sau sesizări vădit întemeiate, la adresa unui coleg.

(f) utilizarea și dezvăluirea în activitatea administrativă a informațiilor profesionale transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

(4) In relația angajat TNRS – reprezentanți ai altor instituții și ai societății civile

(a) relațiile fiecărui angajat al TNRS, cu reprezentanții altor instituții și ai societății civile vor avea în vedere interesul instituției TNRS, manifestând respect și atitudine conciliantă în identificare și soluționarea tuturor problemelor evitând situațiile conflictuale, după caz, acolo unde este posibil procedând la soluționarea pe cale amiabilă.

(b) în reprezentarea instituției TNRS în fața oricărui persoane fizice sau juridice, angajatul trebuie să fie de bună credință, contribuind la realizarea scopurilor și a obiectivelor TNRS.

(c) angajatul este obligat să apere prestigiul și imaginea instituției TNRS, în desfășurarea activității profesionale și în luarea deciziilor conform normelor legale în vigoare și aducerea lor la cunoștința celor interesați, pentru promovarea unei imagini pozitive a serviciului, pentru asigurarea transparenței activității instituției TNRS și creșterea credibilității acesteia.

(d) angajatul TNRS, colaborează cu alte instituții în interesul acesteia în scopul realizării optime a programelor și strategiilor instituției TNRS, evitând dezvăluirea informațiilor confidențiale.

(e) angajatul TNRS, nu poate folosi imaginea instituției în scopuri personale, comerciale sau electorale.

(5) Rolul Teatrului Național Radu Stanca:

- 1) conducerea TNRS coordonează și controlează aplicarea normelor prevăzute de prezentul cod de conduită etică, exercitând următoarele atribuții:
 - a) urmărește aplicarea și respectarea în cadrul TNRS a prevederilor prezentului Cod de conduită etică;
 - b) conducerea nu tolerează actele ilegale, imorale. Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de conduită etică. Instituția nu acordă sprijin angajaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal, vor fi raportate autorităților în drept.
 - c) soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului Cod de conduită Etică sau le transmite spre soluționare organului competent, conform legii;
 - d) formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizat.
- 2) Prin activitatea sa, conducerea TNRS nu poate influența derularea procedurii disciplinare, desfășurată în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003, cu modificările ulterioare.
- 3) Codul de conduită etică va fi difuzat în toate structurile organizatorice ale TNRS.
- 4) Conducerea acestora va lua măsurile necesare pentru a se asigura că personalul din subordine cunoaște și respectă prevederile Codului de conduită etică.
- 5) Fiecare angajat are obligația să citească acest Cod de conduită etică și să semneze o declarație de însușire a acestuia.
- 6) Fiecare angajat are obligația de a respecta reglementările acestui cod.
- 7) Este datorია fiecărui angajat al TNRS de a raporta în scris, șefului ierarhic superior sau directorului general și consilierului de etică atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Consilierul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit. În funcție de conjunctură, consilierul de etică poate întocmi rapoarte către comisia de disciplină, directorul instituției, auditori interni.
- 8) Fiecare angajat trebuie să se consulte cu consilierul de etică asupra oricăror situații pe care le consideră ca fiind în domeniul consilierului de etică.
- 9) În cazul unor abuzuri și încălcări ale prevederilor Codului de conduită etică, TNRS va adopta măsuri disciplinare – față de cei responsabili de respectivele abateri, acolo unde se va considera necesar, pentru apărarea intereselor instituției și în raport cu prevederile legislației și normelor în vigoare - măsuri ce pot ajunge până la desfacerea contractului de muncă.
- 10) Răspunderea disciplinară se stabilește potrivit prevederilor legale în vigoare.
- 11) Răspunderea disciplinară și materială nu exclude răspunderea penală. În cazul în care se consideră că unele cazuri intrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele abilitate ale statului.
- 12) Semnalarea unor încălcări ale normelor de conduită etică:

(a) O problemă apărută și sesizată, nu constă în crearea de probleme, ne cazuri unui coleg, ci constă în protejarea acestuia, a celorlalti colegi sau chiar a instituției. Nesemnarea problemei, pe linie de etică, poate genera:

- înrăutățirea climatului de lucru;
- aduce un prejudiciu imaginii TNRS, după caz;
- pierderea credibilității TNRS din partea spectatorilor, partenerilor, colaboratorilor, etc.

(b) Pentru lămurirea unor dileme legate de ceea ce reprezintă atitudinea etică consilierul de etică al TNRS, poate fi contactat pentru lămurirea acesteia.

(c) Sesizarea problemelor din sfera conduitei etice, va fi semnalată consilierului de etică, într-o manieră deschisă, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (e-mail), astfel încât acesta să poată rezolva cât mai rapid și preveni situații grave. Identitatea persoanei care a sesizat problema, va fi pastrată confidențială, dacă aceasta o solicită.

Art. 13 Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției

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

(2) Personalul contractual din TNRS are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul TNRS, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:

- a) întrebuințarea unor expresii jignitoare;
- b) dezvăluirea aspectelor vieții private;
- c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul contractual din TNRS trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificată pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor beneficiarilor activității TNRS.

(4) Personalul contractual din TNRS 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.

(5) În desfășurarea activității sale, fiecare angajat al TNRS are următoarele obligații:

- a) să aibă o ținută vestimentară decentă și curată;
- b) să fie corect și onest în îndeplinirea sarcinilor de serviciu ;
- c) să nu se implice în activități care pot da naștere unor conflicte de interese;
- d) să nu folosească bunurile TNRS pentru rezolvarea problemelor personale;
- e) să cunoască și să aplice corect prevederile/reglementările legale și procedurile interne ale TNRS;
- f) să conștientizeze și să protejeze imaginea și prestigiul TNRS;

g) să efectueze înregistrări corecte, exacte și în timp util ale documentelor emise, în conformitate cu prevederile postului; nu trebuie să se realizeze documentații incorecte sau frauduloase, care să fie contrare intereselor TNRS;

h) să pastreze documentațiile pentru a putea fi oferite auditorilor sau organelor de control, la solicitări;

i) să returneze la încetarea contractului individual de muncă ceea ce aparține de drept TNRS, documentele (inclusiv în format electronic) care reprezintă informațiile confidențiale sau drept de proprietate intelectuală;

j) personalul artistic să nu accepte colaborări sub demnitatea și prestigiul unui actor al Teatrului Național Radu Stanca Sibiu în spectacole vulgare, licențioase și care aduc atingere bunului simț;

(6) TNRS nu tolerează și va lua măsuri disciplinare împotriva oricărui fel de acțiuni de hărțuire, intimidare psihică, amenințări sau violență fizică și verbală.

➤ Este interzisă deținerea de arme, droguri sau alte substanțe asemănătoare de către angajați în sediul TNRS.

➤ Este interzisă introducerea și consumarea băuturilor alcoolice în timpul orelor de program, precum și prezentarea în stare de ebrietate la serviciu.

➤ Este interzis fumatul în sediul TNRS și în alte spații decât cele special amenajate pentru fumat, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 14 Conduita în cadrul relațiilor internaționale

(1) Personalul contractual care reprezintă TNRS în cadrul unor organizații internaționale, instituții de învățământ, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și TNRS.

(2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali ai TNRS au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.

(3) În deplasările în afara țării, personalul contractual al TNRS este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art. 15 Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul salariat al TNRS 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 publice deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Art. 16 Participarea la procesul de luare a deciziilor

(1) În procesul de luare a deciziilor angajații TNRS au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.

(2) Angajații au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către TNRS, de către alți angajați, precum și îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat.

Art. 17 Obiectivitate în evaluare

(1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul 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 cu principiile prevăzute la Art. 3 din prezentul Cod de conduită.

Art. 18 Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute

(1) Personalul contractual din TNRS 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 acțiuni de control, personalului îi este interzis să obțină 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 de orice natură, din cadrul TNRS sau din afara acesteia, în considerarea funcției pe care o dețin.

(4) Angajații au obligația de a nu impune altor angajați sau colaboratori ai TNRS să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 19 Utilizarea resurselor publice

(1) Personalul contractual din TNRS este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a statului și a unităților administrativ-teritoriale, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând TNRS numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul contractual din TNRS trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual care desfășoară activități publicistice în interes personal sau activități didactice îi este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica TNRS pentru realizarea acestora.

Art. 20 Limitarea participării la achiziții, concesiuni sau închirieri

(1) Orice angajat din TNRS poate achiziționa 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.

(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 sau a unităților administrativ-teritoriale.

(3) Angajaților TNRS 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.

(4) Prevederile alin. (1)-(3) se aplică în mod corespunzător și în cazul realizării tranzacțiilor prin interpus sau în situația conflictului de interese.

Art. 21 Conflictul de interese

Personalul angajat al TNRS este în conflict de interese dacă se află în una din următoarele situații:

(a) Este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial.

(b) Participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu alți angajați care au calitatea de soț sau rudă de gradul I.

(c) Interesele sale patrimoniale, ale soțului sau ale rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției sau a calității de membru într-o comisie.

d) Furnizează informații cu privire la bunurile aflate în proprietatea statului sau a unităților administrativ-teritoriale supuse vânzării, concesiunii, închirierii, în alte condiții decât cele prevăzute de lege.

(d) În cadrul procesului de achiziție publică, pe parcursul aplicării procedurii de atribuire, TNRS are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a prevenii, identifica și remedia situațiile de conflict de interese, în scopul evitării denaturării concurenței și al asigurării tratamentului egal pentru toți operatorii economici.

Astfel, prin conflict de interese se înțelege:

“orice situație în care membrii personalului autorității contractante sau ai unui furnizor de servicii de achiziție care acționează în numele autorității contractante, care sunt implicați în desfășurarea procedurii de atribuire sau care pot influența rezultatul

acesteia au, în mod direct sau indirect, un interes financiar, economic sau un alt interes personal, care ar putea fi perceput ca element care compromite imparțialitatea ori independența lor în contextul procedurii de atribuire”.

În vederea evitării unui conflict de interese, personalul TNRS are obligația:

- a) Să nu se angajeze direct ori indirect în relații de afaceri cu operatorii economici, persoane fizice sau juridice, care ar afecta îndeplinirea corectă, cinstită și cu conștiinciozitate a îndatoririlor de serviciu;
- b) Să nu se lase influențat de interesele personale, inclusiv ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților și nici de presiunile de orice fel, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- c) Să evite orice situație care implică sau poate genera antagonisme între interesele instituției și propriile interese, inclusiv cele cunoscute ale soțului/soției, ascendenților, descendenților, rudelor de până la gradul IV sau terților, respectând totodată prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;
- d) Să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale personalului instituției, atunci când acesta acționează în interesul TNRS;
- e) Să se abțină de la orice conflict de interese;
- f) Orice posibil conflict de interese trebuie declarat.

Existența unui conflict de interese potențial sau actual nu constituie o încălcare a prevederilor prezentului Cod, însă nedezevăluirea lui și luarea unor decizii cu încălcarea prevederilor legale în domeniu, constituie o abatere gravă.

Încălcarea prevederilor privind conflictul de interese poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Conform legislației în vigoare, personalul cu funcții de conducere are obligația de a-și face publice interesele personale printr-o declarație pe proprie răspundere.

Art. 22 Incompatibilități

Conform Hotărârii 286 / 2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, art. 10 – art. 13, incompatibilități sunt următoarele:

Art. 10

(1) Nu poate fi desemnată în calitatea de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care a fost sancționată disciplinar, iar sancțiunea aplicată nu a fost radiată, conform legii.

(2) Calitatea de membru în comisia de concurs este incompatibilă cu calitatea de membru în comisia de soluționare a contestațiilor.

Art. 11 Nu poate fi desemnată în calitate de membru în comisia de concurs sau în comisia de soluționare a contestațiilor persoana care se află în următoarele situații:

a) are relații cu caracter patrimonial cu oricare dintre candidați sau interesele patrimoniale ale sale ori ale soțului sau soției pot afecta imparțialitatea și obiectivitatea evaluării;

b) este soț, soție, rudă sau afîn până la gradul al IV-lea inclusiv cu oricare dintre candidați ori cu un alt membru al comisiei de concurs sau al comisiei de soluționare a contestațiilor;

c) este sau urmează să fie, în situația ocupării postului de conducere pentru care se organizează concursul, direct subordonat ierarhic al oricăruia dintre candidați.

Art. 12

(1) Situațiile prevăzute la art. 10 și 11 se sesizează în scris conducătorului autorității sau instituției publice organizatoare a concursului de către persoana în cauză, de oricare dintre candidați, ori de orice altă persoană interesată, în orice moment al organizării și desfășurării concursului.

(2) Membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să informeze, în scris, cu celeritate, persoanele care i-au desemnat despre apariția oricărei situații dintre cele prevăzute la art. 10 și 11. În aceste cazuri, membrii comisiei de concurs sau ai comisiei de soluționare a contestațiilor au obligația să se abțină de la participarea ori luarea vreunei decizii cu privire la concurs.

(3) În cazul constatării existenței uneia dintre situațiile prevăzute la art. 10 și 11 actul administrativ de numire a comisiei de concurs, respectiv de soluționare a contestațiilor se modifică în mod corespunzător, în termen de cel mult două zile lucrătoare de la data constatării, prin înlocuirea persoanei aflate în respectiva situație cu o altă persoană care să îndeplinească condițiile prevăzute la art. 9.

(4) În cazul în care oricare dintre situațiile prevăzute la art. 10 și 11 se constată ulterior desfășurării uneia dintre probele concursului, rezultatul probei ori probelor desfășurate se recalculează prin eliminarea evaluării membrului aflat în situație de incompatibilitate sau conflict de interese, sub rezerva asigurării validității evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs.

(5) În situația în care nu este asigurată validitatea evaluării a cel puțin două treimi din numărul membrilor comisiei de concurs, procedura de organizare și desfășurare a concursului se reia.

Art. 13

Neîndeplinirea de către membrii comisiilor de concurs și de soluționare a contestațiilor a obligației prevăzute la art. 12 alin. (2) se sancționează potrivit Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare.

Ne putem afla într-o situație de incompatibilitate, atunci când, în comisia de inventariere a depozitelor supuse inventarierii, sunt numiți gestionarii depozitelor,

contabilii care țin evidența gestiunii inventariate și auditorii interni, conform Legii Contabilității 82/1991 și a OMFP nr.2861/2009, a Normelor privind organizarea și efectuarea inventarierii elementelor de natura activelor, datoriilor și a capitalurilor proprii.

Totodată, OMFP nr.923/2014, privind aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv, prevede că persoanele care exercită controlul financiar preventiv sunt altele decât cele care aprobă și efectuează operațiunea supusă vizei.

Nu poate fi numit consilier de etică, membrul/secretarul comisiei de disciplină constituită în cadrul instituției publice TNRS.

Legea nr.161/2003, art.88, alin.1, lit.d) privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, prevede o situație de incompatibilitate pentru funcția de consilier local sau consilier județean cu:

-funcția de președinte, vicepreședinte, director general, director, manager, asociat, administrator, membru al consiliului de administrație sau cenzor la regiile autonome și societățile comerciale de interes local înființate sau aflate sub autoritatea consiliului local ori a consiliului județean respectiv sau la regiile autonome și societățile comerciale de interes național care își au sediul sau care dețin filiale în unitatea administrativ-teritorială respective...

Art.23 Practici privind angajarea și angajații

- (1) TNRS respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.
- (2) Instituția oferă un tratament corect tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.
- (3) TNRS asigură un mediu adecvat lucrului în echipă și promovează valorile.
- (4) Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.
- (5) Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților.
- (6) Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul acestora.
- (7) Personalul TNRS nu poate fi obligat să încalce prevederile legale, valorile, politicile și principiile instituției sau prezentului Cod.

Art. 24 - Confidențialitatea datelor și informațiilor

- (1) Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, conform prevederilor legale, cum ar fi: datele personale ale angajaților, actele interne emise în condiții de confidențialitate, datele și informațiile provenite de la parteneri, colaboratori etc.
- (2) Personalul TNRS are obligația de a proteja informațiile și datele confidențiale legate de angajați, parteneri și/sau colaboratori și informațiile care nu au caracter public,

cum ar fi: bazele de date ale instituției, datele și informațiile provenite de la alte instituții etc. Și de a nu le divulga persoanelor din afara instituției.

(3) Salariaților care au acces la informații confidențiale, le este interzis să permită accesul persoanelor din cadrul sau din afara instituției la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public, fără a avea acordul conducerii TNRS, după caz.

(4) Transmiterea informațiilor publice se face cu respectarea legislației privind furnizarea informațiilor de interes public.

Art. 25 Drepturi acordate salariaților

Salariaților din cadrul TNRS le sunt recunoscute toate drepturile prevăzute de legislația în vigoare.

Remunerarea muncii se face conform legii, pe baza grilelor de salarizare, în raport cu specificul locului de muncă.

Art. 26 - Conduita personalului TNRS

În cadrul TNRS, toate activitățile trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul Cod, reglementările interne ale TNRS și prevederile legale conexe.

Personalul TNRS trebuie să se comporte într - un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și partenerii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într - un climat favorabil.

Toți salariații instituției fac parte dintr - o echipă, iar aceasta trebuie să acționeze la unison, în conformitate cu responsabilitățile prevăzute în fișa postului, pentru îndeplinirea obiectivelor TNRS.

Capitolul III

Valorile fundamentale ale Teatrului Național "Radu Stanca" Sibiu

Art. 27 Valorile fundamentale ale Teatrului Național "Radu Stanca" Sibiu sunt valorile morale și profesionale:

Valorile morale:

- a) Integritatea: Colectivul Teatrului Național "Radu Stanca" Sibiu are o conduită onestă.
- b) Loialitatea/Angajamentul: Suntem devotați instituției și spectatorilor noștri în scopul de a ne îmbunătăți performanțelor, îndeplinirii obiectivelor asumate atât în nume personal cât și în numele instituției.
- c) Responsabilitatea: Ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi și suntem gata să suportăm consecințele acestora.
- d) Respectul legii: Respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea.
- e) Echitatea: Atât angajații instituției cât și invitații/spectatorii sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

Valorile profesionale:

- a) Satisfacția publicului: Folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a proiectelor realizate, pentru satisfacerea cerințelor publicului nostru.
- b) Performanța actorilor: Diversitatea producțiilor, provocările continue asigură valoarea și calitatea teatrului sibian.
- c) Calitatea producțiilor: Păstrarea și îmbunătățirea continuă a calității producțiilor teatrale.
- d) Experiența și competența: Ne bazăm pe o bună judecată profesională, asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.
- e) Spiritul de echipă: Comunicăm, conlucrăm și reușim împreună.
- f) Tradiție: TNRS își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației române, cu dispozițiile Legii 215/2001 a administrației publice locale și cu cele ale propriului regulament de organizare și funcționare. TNRS inițiază și propune proiecte și programe culturale în temeiul educației permanente și a culturii tradiționale, urmărind:
 - elaborarea unor proiecte atractive și utile de educație permanentă;
 - conservarea și transmiterea valorilor morale, artistice și tehnice ale comunității precum și ale patrimoniului cultural național și universal;
 - păstrarea și cultivarea specificului zonal sau local;

- stimularea creativității și talentului;
- dezvoltarea schimburilor culturale pe plan local, național și internațional;

Capitolul IV

Coordonarea și controlul aplicării normelor de conduită profesională pentru personalul TNRS

Art. 28 – Fiecare angajat are datoria de a cunoaște și respecta Codul de conduită etică al instituției.

Art. 29 - Sesizarea și Soluționarea

(1) TNRS poate fi sesizat de orice persoană cu privire la:

- a) încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către angajații TNRS;
- b) constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului TNRS pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

(2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului disciplinar competent, potrivit legii.

(3) Angajații TNRS nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor disciplinare competente, în condițiile legii.

(4) Persoanele nominalizate prin decizia Directorului general responsabile cu soluționarea sesizărilor vor verifica actele și faptele pentru care au fost sesizate, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

(5) Sesizările vor fi centralizate se înregistrează și se soluționează cu respectarea procedurii stabilită la nivelul TNRS, în conformitate cu normele legale în vigoare. într-o bază de date, necesară pentru:

- a) identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională;

- b) identificarea modalităților de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;

- c) adoptarea măsurilor privind reducerea și eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

(6) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor vor fi comunicate:

- a) angajatului TNRS sau persoanei care a formulat sesizarea;

- b) angajatului TNRS care face obiectul sesizării;

- c) conducătorului autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea angajatul contractual care face obiectul sesizării.

Capitolul V

Dispoziții finale

Art. 30 - Teatrul Național Radu Stanca va armoniza regulamentul intern de organizare și funcționare cu dispozițiile prezentului Cod de Conduita Etică.

Art. 31 - Răspunderea

(1) Încălcarea dispozițiilor prezentului Cod de conduită atrage răspunderea disciplinară a personalului TNRS, în condițiile legii.

(2) Persoanele responsabile cu atribuții disciplinare – comisia de disciplină, 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 și completările ulterioare.

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

(4) 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.

(5) Angajații nu pot fi sancționați sau prejudiciați în niciun fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor cu atribuții disciplinare competente, în condițiile legii, cu privire la cazurile de încălcare a normelor de conduită.

Art. 32 – Pentru informarea personalului contractual din cadrul TNRS, precum și a cetățenilor, prezentul Cod de Conduită Etică se va publica pe site-ul instituției.

DIRECTOR GENERAL
CONSTANTIN C



Întocmit,
Financiar-Contabil,
Consilier de etică,
Simona Ioana Muntiu