



DECIZIA  
Nr. 199/03.10.2024

În conformitate cu Dispoziția nr. 2288/23.12.2022 dată de Primarul General al Municipiului București, privind numirea temporară a domnului Petre-Gabriel COVEȘEANU în funcția de Manager (Director) al Teatrului Ion Creangă;

Având în vedere:

- Hotărârea Consiliului General al Municipiului București nr. 197/31.07.2024 privind aprobarea organigramei, statului de funcții și Regulamentului de Organizare și Funcționare ale Teatrului Ion Creangă;
- Minuta nr. 3768/19.09.2024 privind întâlnirea Grupului de lucru responsabil cu implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 prin care s-a hotărât revizuirea Codului de etică și integritate, aprobat prin Decizia nr. 286/01.11.2023, ca urmare a modificării structurii organizatorice,

În temeiul prevederilor art. 28 (1.5) din Regulamentul de Organizare și Funcționare, aprobat prin H.C.G.M.B. nr. 179/2023, Managerul Teatrului Ion Creangă, dl. Petre-Gabriel COVEȘEANU

DECIDE:

**Art. 1.** Începând cu data prezentei decizii se aprobă Codul de Etică și integritate al personalului Teatrului Ion Creangă.

**Art. 2.** Prezentul Cod de Etică și integritate intră în vigoare de la data aprobării acestuia de către Manager și se publică pe site-ul instituției.

**Art. 3.** Începând cu data prezentei decizii, Cod de Etică și integritate al personalului Teatrului Ion Creangă aprobat prin Decizia nr. 286/01.11.2023 își încetează aplicabilitatea.

**Art. 4.** Prezentul Cod de Etică și integritate va fi adus la cunoștință tuturor salariaților și colaboratorilor Teatrului Ion Creangă prin grija consilierului de etică și a șefilor/responsabililor de birou/formație/compartiment.

Manager (

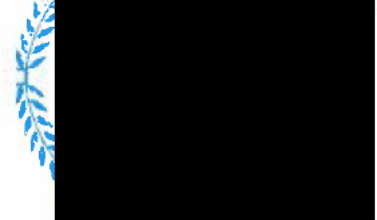
Petre-Gabriel COVEȘEANU

PRAL AL MUNICI



Consilier juridic,

Nicoleta-Claudia POPA



**Anexă la Decizia nr. 199/03.10.2024**

**CODUL DE ETICĂ ȘI INTEGRITATE  
AL PERSONALULUI TEATRULUI ION CREANGĂ**

**2024**

## **CUPRINS:**

**Introducere**

**Capitolul I. Obiective**

**Capitolul II. Domeniul de aplicare**

**Capitolul III. Principii generale**

**Capitolul IV. Termeni**

**Capitolul V. Valori fundamentale**

**Capitolul VI. Norme de conduită etică**

**Capitolul VII. Reguli de comportament**

**Capitolul VIII. Respectarea normelor**

**Capitolul IX. Sancțiuni. Modul de soluționare a reclamațiilor**

**Capitolul X. Dispoziții finale**

## INTRODUCERE

### Misiunea Teatrului Ion Creangă

**Teatrul Ion Creangă este o instituție publică de cultură, cu personalitate juridică, un teatru de repertoriu, aflat în subordinea Consiliului General al Municipiului București, fiind finanțat de la bugetul local al Municipiului București și din venituri proprii. Teatrul Ion Creangă a fost înființat prin HCM nr. 235 din 9 aprilie 1965 și prin Decizia nr. 1119 din 4 mai 1965, iar misiunea sa este de a crea și promova spectacole de teatru de înaltă valoare artistică, de a coordona și implementa programe de cercetare și proiecte cu caracter educativ, social-formativ și estetic.**

De peste 50 de ani, Teatrul Ion Creangă este un punct de referință în peisajul cultural bucureștean, validat de generații întregi de spectatori. În prezent Teatrul continuă să creeze spectacole de referință, construind o ofertă culturală de calitate, promovând valorile teatrale autohtone, stimulând inovația și contribuind la educarea tinerei generații. Teatrul se adresează, prin proiectele sale artistice, educative și sociale, atât copiilor cu vârsta între câteva luni și 12 ani, cât și părinților, educatorilor și tuturor specialiștilor implicați în educarea tinerei generații.

În vederea realizării misiunii Teatrului Ion Creangă, s-au urmărit, consecvent, următoarele scopuri:

- Diversificarea ofertei culturale a instituției prin cercetarea nevoilor culturale ale comunității în care își desfășoară activitatea;
- Organizarea unor proiecte în spații neconvenționale, cu scopul de a aduce cultura în aer liber, mai aproape de părinți și de copii, oferindu-le acestora ocazia să ia parte împreună la o serie de activități culturale și educative, petrecând astfel timp de calitate împreună;
- Crearea spectacolelor de referință, construind o ofertă culturală de calitate, promovând valorile teatrale, stimulând inovația și contribuind la educarea tinerei generații;
- Urmărește raportarea și calibrarea programelor și proiectelor sale la obiectivele, instrumentele și mecanismele propuse și adoptate la nivel local.

Codul de etică și integritate cuprinde un set de principii și reguli generale, valori fundamentale, precum și norme de conduită profesională pe care toți salariații/colaboratorii Teatrului Ion Creangă au obligația să le respecte și să le aplice în exercitarea funcției pe care o dețin.

Teatrul Ion Creangă sprijină și respectă cerințele generale ale Standardului 1 – ”etică și integritate” prevăzute în Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018, potrivit căroră:

- Conducerea instituției sprijină și promovează, prin deciziile sale și prin puterea exemplului personal, valorile etice, integritatea personală și profesională a angajaților/colaboratorilor;
- Conducerea instituției adoptă Codul de etică și integritate al personalului Teatrului Ion Creangă, dezvoltă și implementează politici și proceduri privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor;
- Conducerea instituției înlesnește comunicarea deschisă de către angajați/colaboratori a preocupărilor acestora în materie de etică și integritate, prin desemnarea unui consilier de etică și integritate care să monitorizeze respectarea normelor de etică și integritate;
- Acțiunea de semnalare de către angajații/colaboratorii instituției trebuie să aibă un caracter permanent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale;
- Angajații/colaboratorii Teatrului Ion Creangă care semnalează neregulii de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducerea are obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun;
- Conducerea și angajații/colaboratorii instituției au o abordare constructivă față de controlul intern managerial, a cărui funcționare o sprijină în mod permanent;
- Declararea averilor, intereselor și bunurilor primite cu titlu gratuit se realizează de către toți factorii vizati din cadrul instituției, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **Reglementări și documente de referință:**

- Constituția României, republicată;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

- Ordinul Secretariatului General al Guvernului nr. 600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Ordonanța nr. 119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau funcției;
- Legea nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 98/2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea Metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea Metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;

- Ordinul nr. 923/2014 – pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu, republicat, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- HCGMB nr. 197/2024 privind aprobarea organigramei, statului de funcții și Regulamentului de Organizare și Funcționare ale Teatrului Ion Creangă.

### **Capitolul I. Obiective**

Obiectivele prezentului Cod de etică și integritate urmăresc asigurarea creșterii calității serviciului public, o bună administrare în realizarea interesului public, precum și eliminarea birocrăției și a faptelor de corupție din administrația publică prin:

- activitățile desfășurate în cadrul Teatrului Ion Creangă;
- reglementarea normelor de etică necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creșterii și menținerii la nivel înalt a prestigiului instituției publice și al personalului acesteia;
- crearea unui climat care se bazează pe încredere, cooperare, echitate și respect reciproc între angajați/colaboratori, cu scopul de a facilita promovarea și manifestarea valorilor și principiilor profesionale asumate la nivel instituțional atât în relația cu beneficiarii – publicul spectator –, cât și în relația cu alte autorități.

### **Capitolul II. Domeniul de aplicare**

Codul de etică și integritate se aplică tuturor angajaților și colaboratorilor instituției, indiferent de funcția pe care aceștia o ocupă și de nivelul de responsabilitate aferent funcției deținute. Fiecare angajat și colaborator trebuie să cunoască și să înțeleagă valorile și principiile stabilite în acest cod, precum și să implementeze și să respecte prevederile acestuia.

### **Capitolul III. Principii generale**

1. Prezentul Cod de etică și integritate definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Teatrului Ion Creangă consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul instituției. Implementarea codului de etică și integritate în cadrul instituției este necesară pentru promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției.

2. Existența unui cod de etică și integritate protejează instituția și salariații de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile codului de etică și integritate nu sunt bine-venite în cadrul acesteia.

#### **3. Principiile care guvernează conduita personalului Teatrului Ion Creangă sunt:**

- a. prioritatea interesului public – principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuției funcției;
- b. asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice – principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului au îndatorirea de a aplica același regim juridic în situații identice sau similare;
- c. profesionalismul – principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;
- d. imparțialitatea și nediscriminarea – principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului 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 angajaților și colaboratorilor Teatrului le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
- f. libertatea gândirii și a exprimării – principiu conform căruia angajații și colaboratorii Teatrului pot 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, angajații și colaboratorii Teatrului 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 și colaboratorii Teatrului, în exercitarea funcțiilor lor, sunt publice și pot fi supuse monitorizării cetățenilor.

#### **Capitolul IV. Termeni**

În înțelesul prezentului Cod de etică și integritate, expresiile și termenii de mai jos au următoarele specificații:

- a. **Personalul instituției** – angajații și colaboratorii Teatrului Ion Creangă;
- b. **Funcție** – ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite de Teatrul Ion Creangă, în fișa postului;
- c. **Interes public** – acel interes care implică garantarea și respectarea, de către instituție, 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 sau obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul instituției 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/colaboratorului 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. **Incompatibilitate** – stare de contradicție între două funcții, atribuții, profesii sau sarcini, care face ca 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;
- g. **Interdicția** – este măsura dispusă prin prevederea legală prin care se interzice săvârșirea unor anumite fapte sau acte;
- h. **Informație de interes public** – orice informație care privește activitățile sau care rezultă din activitățile instituției, indiferent de suportul ei;
- i. **Informație cu privire la date personale** – orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă;
- j. **Integritate** – caracter integru; sentiment al demnității, dreptății și conștiințozității, care servește drept călăuză în conduita omului; onestitate, cinste, probitate;
- k. **Etica** – un set de reguli, principii sau moduri de gândire care încearcă să ghideze activitatea unui anumit grup; măsuri de prevenire a conflictului de interese și modalități de rezolvare a acestora; stabilirea regulilor de conduită; stabilirea regulilor care se referă la neregularități grave și fraudă;

- l. **Incident de integritate** - unul dintre următoarele evenimente privind situația unui angajat al unei autorități sau instituții publice sau al unei structuri din cadrul acestora: încetarea disciplinară a raporturilor de muncă sau de serviciu, ca urmare a săvârșirii unei abateri de la normele deontologice sau de la alte prevederi similare menite să protejeze integritatea funcției publice, inclusiv cele stabilite prin legislație secundară și terțiară, pentru care este prevăzută această sancțiune; trimiterea în judecată sau condamnarea pentru săvârșirea unei infracțiuni de corupție sau a unei fapte legate de nerespectarea regimului interdicțiilor, incompatibilităților, conflictului de interese sau declarării averilor; rămânerea definitivă a unui act de constatare emis de către Agenția Națională de Integritate, referitor la încălcarea obligațiilor legale privind averile nejustificate, conflictul de interese sau regimul incompatibilităților;
- m. **Avertizor în interes public** - persoana fizică care efectuează o raportare sau divulgă public informații referitoare la încălcări ale legii, obținute în context profesional.
- n. **Funcție sensibilă** - acea funcție care prezintă un risc semnificativ de afectare a obiectivelor instituției prin utilizarea necorespunzătoare a resurselor umane, materiale, financiare și informaționale sau de corupție sau fraudă.

## Capitolul V. Valori fundamentale

1. Valorile fundamentale ale Teatrului Ion Creangă sunt valorile morale și valorile profesionale:

### 1.1. Valorile morale:

- a) **Integritatea:** Personalul Teatrului Ion Creangă trebuie să aibă o conduită onestă;
- b) **Loialitatea:** În desfășurarea atribuțiilor de serviciu, personalul Teatrului Ion Creangă are obligația de a ține seama de interesele instituției și de a apăra în mod loial prestigiul ei, susținând obiectivele, strategiile și politicile instituției, și de nu a face niciun fel de act sau fapt, public sau privat, sub orice formă, inclusiv prin intermediul rețelelor sociale, de natură să aducă prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia;
- c) **Responsabilitatea:** Personalul Teatrului Ion Creangă trebuie să-și asume responsabilitatea pentru activitățile întreprinse și să suporte consecințele acestora;
- d) **Respectarea legislației generale și a celei specifice domeniului:** Personalul Teatrului Ion Creangă trebuie să respecte prevederile legale și să nu se abată de la acestea. Încălcarea legii nu este permisă;

- e) Echitatea: Atât angajații instituției, cât și colaboratorii și invitații/spectatorii sunt tratați imparțial, corect și echitabil;
- f) Respectarea autonomiei personale;
- g) Confidențialitatea și respectul pentru sfera privată;
- h) Onestitatea și corectitudinea intelectuală: Atât angajații, cât și colaboratorii instituției au obligația de a fi corecți și onești în activitatea intelectuală desfășurată, punând accentul pe integritate și respectând dreptul la proprietate intelectuală atât în activități derulate în beneficiu propriu, cât și în cele derulate în beneficiul instituției;
- i) Toleranța și încurajarea diversității: Teatrul Ion Creangă susține dreptul la cultură și încurajează accesul la cultură în rândul copiilor, indiferent de mediul social sau cultural din care provin aceștia, promovând diversitatea și incluziunea socială. Manifestarea oricărui tip/formă de discriminare de către angajați sau colaboratori pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine etnică sau rasială, religie, convingeri sau orientare sexuală nu va fi tolerată de către instituție.

## **1.2. Valorile profesionale:**

- a) Satisfacția beneficiarilor/spectatorilor: Toți angajații și colaboratorii instituției trebuie să folosească toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate al proiectelor/programelor realizate, pentru satisfacerea cerințelor beneficiarilor/spectatorilor;
- b) Autoexigența în exercitarea meseriei/desfășurarea activității specifice: Angajații și colaboratorii Teatrului vor urmări să își desfășoare activitatea specifică la cele mai înalte standarde profesionale;
- c) Tradiția: Teatrul Ion Creangă există de mai bine de 50 de ani. Pe acest parcurs a avut loc o semnificativă evoluție în mentalitatea creatorilor de teatru pentru copii. De la spectacole servind direct o morală, spectacole cu teză, unde funcția pedagogică era exprimată direct, la spectacole care, acordând respect și încredere în capacitate copiilor de înțelegere, le dau acestora teme de reflexie, punându-i în situația de a judeca singuri.  
Evoluția a fost către un teatru care nu se rezumă la a fi un simplu instrument de comunicare, ci unul de formare, oferind spectacole care sugerează fără să demonstreze. Un limbaj teatral simbolic și poetic, un limbaj cu reală dimensiune artistică a condus spre un teatru cu posibilități de lectură la mai multe niveluri. Spectacolele au astfel capacitatea de a răspunde interesului atât al copiilor, cât și cel al adulților care îi însoțesc – părinți, educatori, etc.;

- d) Lucrul în echipă: Colaborarea între colegi, între compartimente/servicii/formații și între niveluri ierarhice contribuie la o mai bună comunicare și la un nivel crescut de cooperare constructivă;
- e) Spirit de inițiativă: Anticiparea și răspunsul prompt la diferite schimbări, asumarea inițiativei și oferirea unor soluții viabile îmbunătățește activitatea instituției;
- f) Interesul în raport cu propria formare profesională: Îmbunătățirea calității activității/serviciilor desfășurate de personalul angajat sau colaborator se reflectă la nivelul calității generale a activității instituției și a prestigiului acesteia.

## **Capitolul VI. Norme de conduită etică**

### **1. Asigurarea unui serviciu public de calitate prin desfășurarea unei activități profesionale de calitate**

În exercitarea funcției pe care o deține, personalul din cadrul Teatrului Ion Creangă are 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 eficacitatea instituției. Personalul din cadrul Teatrului Ion Creangă are obligația de a asigura un serviciu public de calitate, în beneficiul spectatorilor.

### **2. Respectarea Constituției și a legilor**

Personalul din cadrul Teatrului Ion Creangă are obligația să respecte Constituția, legile țării și actele interne ale instituției și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care îi revin, cu respectarea normelor de etică.

Teatrul Ion Creangă respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare.

Instituția oferă un tratament corect tuturor angajaților și colaboratorilor săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

Deciziile cu privire la angajare sau promovare se iau exclusiv pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

### **3. Loialitatea față de instituție, autoritățile și instituțiile publice**

Personalul Teatrului Ion Creangă are obligația de a apăra cu loialitate prestigiul Teatrului Ion Creangă, precum și de a se abține de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale instituției.

Personalului Teatrului Ion Creangă îi este interzis:

- a. să dezvăluie informații la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, persoanelor fizice sau juridice, altor persoane din cadrul instituției;
- b. să dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- c. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea instituției;
- d. să acorde asistență și/sau consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării unor acțiuni împotriva instituției.

Prevederile de mai sus (pct. 3, lit. a-d) se aplică și timp de 2 ani după încetarea raporturilor contractuale și nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

#### 4. Libertatea opiniilor

Personalul Teatrului Ion Creangă, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, are obligația:

- de a respecta demnitatea funcției deținute, promovând interesele instituției,
- de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale,
- de a avea o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

#### 5. Activitatea publică

Personalul Teatrului Ion Creangă, desemnat să participe, în numele instituției, la diferite activități publice, trebuie să respecte limitele mandatului dat de managerul instituției. În măsura în care acesta nu participă la activități publice în numele instituției, personalul Teatrului Ion Creangă va face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al Teatrului Ion Creangă.

#### 6. Activitatea politică

În exercitarea funcției deținute, personalului Teatrului Ion Creangă îi este interzis:

- să afișeze în cadrul instituției însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice, a organizațiilor asimilate partidelor politice ori a candidaților acestora,
- să nu permită utilizarea numelui sau imaginii instituției în acțiuni publicitare în scopuri electorale,
- să sprijine candidații la funcții de demnitate publică,
- să participe sau să colaboreze la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice sau a organizațiilor asimilate partidelor politice.

Angajații și colaboratorii Teatrului Ion Creangă pot face parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.

#### 7. Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor

Toți angajații și colaboratorii Teatrului Ion Creangă trebuie:

- să asigure dezvoltarea unui climat de civilitate, respect reciproc, recunoaștere și prețuire a demnității individuale, bunăvoință, toleranță, solidaritate, atașament și loialitate față de instituție și față de valorile pe care aceasta le promovează;
- să respecte ordinea, moralitatea, onoarea personală și drepturile celorlalți, atât în interiorul instituției, cât și în afara ei;
- să-și îndeplinească corespunzător obligațiile de serviciu, în acord cu principiul profesionalismului, respectând deciziile provenite de la managerul instituției sau persoanele ierarhic superioare;
- să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect atât în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu partenerii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil; nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea, hărțuirea fizică sau verbală;
- între colegi trebuie să existe cooperare și susținere reciprocă, transferul de informații între colegi fiind esențial în soluționarea eficientă a problemelor.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați sau colaboratori ai instituției, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească, împreună, o modalitate de soluționare a acesteia.

În soluționarea problemelor, angajații și colaboratorii Teatrului trebuie să aibă o atitudine deschisă, matură, să fie capabili să se evalueze pe ei înșiși și să-și asume propriile erori.

Angajații și colaboratorii vor evita, prin propriul comportament, atât în timpul serviciului, cât și în afara orelor de program, să aducă prejudicii imaginii instituției.

În cadrul relațiilor internaționale, angajații și colaboratorii Teatrului au obligația să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol, să respecte legile și obiceiurile, să promoveze o imagine favorabilă instituției.

#### 8. Statutul cadourilor, serviciilor și avantajelor

Personalul Teatrului Ion Creangă nu trebuie să solicite sau să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau alte avantaje care le sunt destinate personal sau unor terțe părți (familie, prieteni, colegi) și care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute sau care pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

Promiterea, solicitarea sau acceptarea unor avantaje de orice natură (avantaje financiare/bunuri/ servicii), de către o persoană din cadrul Teatrului Ion Creangă, ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, cu scopul de a îndeplini sau de a se abține de la îndeplinirea unui act, reprezintă, în sine, o infracțiune.

Conducerea Teatrului Ion Creangă și-a luat angajamentul de a respecta legislația națională și de a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii, regulile și principiile sus menționate fiind valabile pentru angajați, colaboratori, furnizori sau orice alte persoane care își desfășoară activitatea în favoarea instituției. Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni, dar reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită, va fi sancționată.

Salariații instituției cu funcții de conducere și control, precum și cei care au obligația de a-și declara averea, au obligația de a declara și prezenta managerului instituției, în termen de 30 de zile de la primire, bunurile primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției.

La nivelul instituției s-a constituit Comisia de evaluare și inventariere a bunurilor primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției. Sunt exceptate de la evaluare și inventariere decorațiile, medaliile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea, primite în exercitarea mandatului sau a funcției, precum și obiectele de birou cu o valoare de până la 50 euro.

#### 9. Utilizarea bunurilor și resurselor instituției

Bunurile și resursele instituției trebuie utilizate în vederea îndeplinirii obiectivelor, exclusiv de către personalul desemnat pentru acest lucru, cu responsabilitate și eficiență.

Bunurile și resursele instituției nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților sau colaboratorilor. Utilizarea bunurilor și resurselor instituției în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora, reprezintă abateri grave care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

#### 10. Achizițiile publice

Angajații și colaboratorii Teatrului Ion Creangă vor respecta procedurile de achiziții publice în mod transparent, echitabil, eficace și cu imparțialitate.

## 11. Luarea deciziilor

În procesul de luare a deciziilor, angajații sau colaboratorii Teatrului au obligația să acționeze conform prevederilor legale, în mod fundamentat și imparțial.

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

Conducerea Teatrului Ion Creangă trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu acestea, exercitând următoarele atribuții:

- a. Urmărește aplicarea și respectarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate;
- b. Soluționează petițiile și sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate;
- c. Formulează recomandări de soluționare a cazurilor cu care a fost sesizată instituția;
- d. Elaborează studii și cercetări privind respectarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate.

Conducerea Teatrului Ion Creangă, șefii de formație, serviciu și responsabili de compartiment trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale instituției să fie cunoscute și respectate.

## 12. Confidențialitatea datelor

Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și colaboratorilor săi. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați sau colaboratori unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale sau unei instituții care nu are autoritatea necesară.

În cazul în care, în executarea activităților de serviciu, angajații sau colaboratorii află în mod accidental informații confidențiale, aceștia au obligația de a păstra confidențialitatea informațiilor.

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

### 13. Conflictul de interese și incompatibilitatea

Conflictul de interese reprezintă o stare de fapt care poate apărea la un moment dat în raport cu interesul privat al unei persoane aflată într-o anumită poziție sau funcție și poate influența exercitarea cu imparțialitate și obiectivitate a îndatoririlor sale.

Incompatibilitatea reprezintă o situație care poate apărea la un moment dat în raport cu poziția sau funcția unei persoane și care persistă pe durata în care persoana ocupă sau se află în poziția sau funcție respectivă.

Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri:

- **Conflictul de interese potențial** – în cazul în care o persoană are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie;
- **Conflictul de interese actual** – în cazul în care o persoană este pusă în situația de a lua o decizie prin care se obține un folos patrimonial pentru sine, pentru soțul/soția sau pentru o rudă ori un afiin de gradul IV (părinți, copii, socrii, nora/ginere);
- **Conflictul de interese consumat** – în cazul în care o persoană a participat la luarea unei decizii cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii personale sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin, de un interes material personal, direct sau indirect. Un interes material este considerat personal dacă se referă la averea, afacerea sau interesele afiliaților persoanei care deține autoritatea. Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană.

Persoana care are un interes material personal într-o problemă nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese sau o incompatibilitate, se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație și va informa de îndată, în scris, șeful ierarhic superior.

Șeful ierarhic superior al angajatului care se află într-o situație de incompatibilitate sau conflict de interese, va desemna un alt angajat, care are aceeași pregătire și experiență, pentru a lua o decizie sau a participa la luarea unei decizii.

Declarațiile de abținere formulate de personalul instituției în vederea evitării unor conflicte de interese se vor consemna în registrul privind conflictele de interese.

Salariatul Teatrului poate fi în conflict de interese/situație de incompatibilitate dacă se află în una din următoarele situații:

- Este desemnat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice sau juridice față de care are relații cu caracter patrimonial;
- Participă în aceleași comisii, constituite conform legii, cu alți salariați care au calitatea de soț sau rudă de gradul IV (părinți, copii, socrii, noră/ginere);
- Deținerea unei funcții care implică verificarea activității sau aprobarea unor documente elaborate de salariații care sunt soț/soție sau rude și afini de gradul IV;
- Subordonarea directă/indirectă cu soțul/soția, rudele ori afinii de gradul IV, dacă de semnăturile acestora depinde luarea unei decizii;
- Interesele sale patrimoniale, ale soțului sau ale rudelor sale de gradul IV pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției pe care o deține.

Angajații și colaboratorii instituției trebuie să respecte politica privind conflictul de interese și incompatibilitatea.

#### 14. Declararea averilor și a intereselor

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

La nivelul Teatrului Ion Creangă a fost desemnată o persoană responsabilă cu implementarea prevederilor privind declarațiile de avere și de interese.

#### 15. Funcțiile sensibile

La nivelul Teatrului Ion Creangă au fost identificate funcțiile considerate sensibile, respectiv acele funcții care prezintă un risc semnificativ pentru realizarea obiectivelor specifice compartimentelor de specialitate și aduc atingere obiectivelor generale ale instituției.

#### 16. Avertizorul în interes public

Persoanele care semnalează încălcări ale legii sunt protejate împotriva eventualelor represalii din partea celor interesați să păstreze tăcerea. Prin avertizarea în interes public se vor asigura premisele dezvoltării unui nou sistem care să încurajeze atitudinea civică, cu respectarea principiului nesancționării abuzive.

Raportarea faptelor considerate încălcări ale legii trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale. Dacă un salariat al instituției suspectează încălcări ale legii care s-au produs sau sunt pe cale să se producă, care pot afecta interesele Teatrului Ion Creangă, este obligat să acționeze de îndată, fiind protejat împotriva oricăror discriminări.

Persoanele care raportează încălcări ale legii, care s-au produs sau care sunt susceptibile să se producă în cadrul Teatrului Ion Creangă, au la dispoziție următoarele modalități de raportare:

- a) raportare internă;
- b) raportare externă;
- c) divulgare publică.

#### 17. Accesul la informații de interes public

La nivelul instituției a fost desemnată o persoană responsabilă cu comunicarea informațiilor de interes public în cazul solicitărilor primite de instituție în conformitate cu Legea nr. 544/2001, privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

Asigurarea de către **Teatrul Ion Creangă** a accesului la informațiile de interes public se face din oficiu sau la cerere, prin intermediul persoanei desemnate în acest scop.

Informațiile de interes public comunicate din oficiu pot fi consultate accesând site-ul instituției.

Orice persoană are dreptul să solicite și să obțină de la autoritățile și instituțiile publice, în condițiile legii, informații de interes public.

Teatrul Ion Creangă este obligat să asigure persoanelor, la cererea acestora, informațiile de interes public solicitate în scris sau verbal.

#### 18. Incidentul de integritate

Managerul instituției desemnează, prin act intern, responsabilul pentru implementarea procedurii privind evaluarea incidentelor de integritate, care va desfășura următoarele activități:

- a. obținerea de informații privind incidentul de integritate;
- b. analiza incidentului de integritate;
- c. propunerea de măsuri de prevenire și/sau control.

Pe baza informațiilor obținute, responsabilul pentru implementarea procedurii întocmește, un raport pentru fiecare incident de integritate produs, propune măsuri pentru prevenirea apariției unui incident similar, precum și responsabilul și termenul pentru implementarea măsurilor de prevenire și/sau control propuse.

**Normele de conduită etică enumerate mai sus se complează cu legislația specifică.**

Teatrul Ion Creangă încurajează, prin întreaga sa activitate, perfecționarea și dezvoltarea activității personale și de grup, a profesioniștilor din domeniul artei spectacolului, organizând, în acest sens, festivaluri de teatru, participări ale teatrului în cadrul unor festivaluri interne și internaționale, colocvii, spectacole experimentale, turnee și deplasări în țară și în străinătate, spectacole în limbi străine, anchete și sondaje privind relația teatru – public.

Teatrul Ion Creangă poate sprijini activitățile locale de interes general, în limita posibilităților și în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

### **Capitolul VII. Reguli de comportament**

Complexitatea și diversitatea sistemelor de relații în baza cărora se acordă servicii publice impune respectarea unor norme de comportament și etică cu scopul:

- de a ghida persoana implicată în acordarea serviciilor, în momentul în care aceasta se confruntă cu dileme practice care implică o problemă etică;
- de a asigura beneficiarii, dar și potențialii beneficiari de servicii sociale împotriva incompetenței și a neprofesionalismului;
- de a reglementa comportamentul persoanelor implicate în acordarea serviciilor publice, precum și relațiile acestora cu colegii, spectatorii, cetățenii, reprezentanții altor instituții sau ai societății civile;
- de a asigura supervizare și consultanță personalului implicat în acordarea serviciilor publice în vederea evaluării activității acestora.

### **Capitolul VIII. Respectarea normelor**

1. În scopul aplicării eficiente a dispozițiilor prezentului cod de etică și integritate, managerul instituției va desemna, în condițiile legii, un angajat pentru consiliere etică și monitorizarea respectării normelor de conduită, denumit consilier de etică.

2. În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică are următoarele atribuții:

- ✓ monitorizează modul de aplicare și respectare a Codului de conduită etică și integritate, precum și a normelor de conduită ale personalului din instituție
- ✓ acordă consultanță și asistență personalului Teatrului Ion Creangă cu privire la respectarea normelor de conduită etică;
- ✓ contribuie la rezolvarea pe cale amiabilă a situațiilor de încălcare a eticii în instituție;
- ✓ întocmește rapoarte privind respectarea normelor de conduită ale angajaților.

3. Fiecare angajat sau colaborator al Teatrului Ion Creangă are datoria de a cunoaște și respecta Codul de etică și integritate al instituției. Problemele legate de impunerea și respectarea Codului de etică și integritate, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor cuprinse în prezentul cod, vor fi

prezentate consilierului de etică. În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare, a Codului de etică și integritate, angajatul sau colaboratorul va solicita lămuriri de la consilierul de etică.

4. Instituția nu tolerează actele ilegale și imorale. Încălcarea normelor de etică va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de etică și integritate. Nu se acordă sprijin angajaților sau colaboratorilor Teatrului Ion Creangă care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

5. Este datoria oricărui angajat sau colaborator al instituției de a raporta, în scris, șefului ierarhic sau Managerului 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 etică. Omisiunea de a informa consilierul de etică, atunci când angajatul sau colaboratorul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de etică și va fi sancționată, după caz.

La rândul său, consilierul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, consilierul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către Manager, Comisia de etică, etc..

Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare/represalii. Fiecare angajat trebuie să se consulte cu consilierul de etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera de lucru a responsabilului de etică.

6. Semnalarea încălcării normelor de etică se va face la consilierul de etică într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave.

### **Capitolul IX. Sancțiuni. Modul de Soluționare a reclamațiilor**

1. Nerespectarea prevederilor prezentului Cod de etică și integritate este considerată abatere disciplinară și atrage răspunderea persoanei vinovate.
2. Stabilirea vinovăției se face cu respectarea procedurilor legale în vigoare și în conformitate cu normele Codului de etică și integritate și Regulamentului intern.
3. Reclamațiile și sesizările se pot face în scris și vor fi adresate conducerii instituției, cu înștiințarea consilierului de etică.
4. Înregistrarea reclamațiilor și sesizărilor se va face la consilierul de etică.
5. Nedepunerea în termenele prevăzute a declarațiilor de avere și interese se sancționează conform dispozițiilor legale.

6. Sancțiunile disciplinare se aplică, după caz, în raport cu gravitatea faptei și se aplică numai după cercetarea disciplinară prealabilă a faptei potrivit prevederilor Regulamentului Intern și ale Codului Muncii.
7. În cazul în care faptele săvârșite întrunesc elementele constitutive ale unor infracțiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condițiile legii.
8. Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:
  - Întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
  - Neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
  - Absența nemotivată de la serviciu;
  - Nerespectarea programului de lucru;
  - Plecarea în concediu de odihnă sau concediu fără plată înainte ca acesta să fie aprobat de către angajator;
  - Nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;
  - Manifestări care aduc atingere prestigiului Teatrului Ion Creangă;
  - Desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;
  - Refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicina muncii;
  - Încălcarea normelor de comportare civică și etică sau folosirea unui limbaj inadecvat în cadrul relațiilor de muncă;
  - Încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege pentru personal, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
  - Încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese și incompatibilități;
  - Dezvăluirea de informații la care are acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției, persoanelor fizice sau juridice, altor persoane din cadrul instituției;
  - Dezvăluirea de informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
  - Exprimarea în public de aprecieri neconforme cu realitatea în legătura cu activitatea instituției;
  - Acordarea de asistență și/sau consultanță persoanelor fizice sau juridice în vederea promovării unor acțiuni împotriva instituției.

## Capitolul X. Dispoziții finale

1. Prezentul Cod de etică și integritate intră în vigoare la data aprobării acestuia de Managerul Teatrului Ion Creangă și se publică pe site-ul instituției.
2. În termen de 30 de zile de la data aprobării de către Managerul Teatrului Ion Creangă, prezentul Cod de etică și integritate va fi difuzat și pus la dispoziția fiecărui șef de serviciu, compartiment, formație pentru a fi adus la cunoștință fiecărui angajat sau colaborator al Teatrului Ion Creangă.
3. Refuzul personalului Teatrului Ion Creangă de a lua la cunoștință de prevederile prezentului Cod de etică și integritate, constituie abatere disciplinară.
4. Consilierul de etică va aduce la cunoștință noilor angajați/colaboratori, la momentul încadrării în funcție, prevederile prezentului Cod de etică și integritate.
5. Actualizarea prezentului Cod de etică și integritate se va face ținând cont de modificările legislative.

M  
Petre - G  
șeanu



Avizat,  
Consilier Juridic,  
Nicoleta-Claudia POPA

