

COD DE CONDUITĂ

TEATRULUI MUNICIPAL TONY BULANDRA TÂRGOVIŞTE

Misiunea Teatrului Municipal Tony Bulandra Târgoviște

În conformitate cu Strategia culturală elaborată de Consiliul Local al Municipiului Târgoviște, Teatrul Municipal Tony Bulandra își asumă misiunea de a oferi producții teatrale performante la nivel local și regional pentru creșterea nivelului de dezvoltare culturală a comunității.

Misiunea Teatrului Municipal Tony Bulandra Târgoviște se concretizează în pregătirea și realizarea de manifestări specifice unui teatru profesionist – spectacole, festivaluri, proiecte și programe dedicate publicului spectator pe categorii de vîrstă, de a menține nivelul artistic al microclimatului social al comunității, și de a nu ceda deviațiilor de gust ale subculturii.

Teatrul urmărește, în principal, valorificarea optimă a potențialului artistic existent, exploatarea consecventă a fondului de dramaturgie națională și universală, clasică și contemporană, stimularea inovației și creativității, afirmarea personalității artisitice și promovarea valorilor teatrale autohtone în străinătate. Sub mesajul TMT – Teatrul mereu Tânăr, instituția va activa pe baza propriilor sale programe artistice, asigurând o deplină libertate de expresie artistică creatorilor săi.

Obiectivele prevazute în caietul de sarcini

I . Obiective generale ale Teatrului Municipal Tony Bulandra Târgoviște:

1. Asigurarea unui cadru favorabil creației și difuzării spectacolului în cele mai bune condiții.
2. Favorizarea accesului unui numar cât mai mare de spectatori la reprezentările teatrului
3. Sprijinirea creației dramatice naționale, asigurând valorificarea scenică a acesteia.
4. Fundamentarea și desăvârșirea unui profil propriu, în conformitate cu proiectul de management.
5. Stimularea și ocrotirea afirmării personalităților artistice din domeniul artelor spectacolului.
6. Instaurarea și cultivarea unui climat artistic superior.
7. Educarea și creșterea unui public Tânăr în vederea îmbunătățirii indicatorilor de consum cultural la nivel local și național.

II. Obiective specifice

- Modernizarea spațiilor de joc și a instalațiilor funcționale a celor trei săli de spectacol Sala Mihai Popescu, Sala Mihai Dimiu , Sala Tony Bulandra .
- Participarea în calitate de coorganizator la festivaluri și manifestări culturale desfășurate în Municipiul Târgoviște și orașele din județ,
- Creșterea numărului de turnee și implicit garantarea contactului cu genuri diferite de public, mai ales în zonele în care nu există teatru profesionist
- Dezvoltarea de noi forme de spectacol și de formule inovative în literatura dramatică, în rezonanță cu problemele prezentului;
- Alcătuirea unui repertoriu coerent și echilibrat, care să alăture texte din dramaturgia românească și universală, clasică și modernă;
- Dimensionarea și utilizarea eficientă a personalului de conducere și a personalului de execuție necesar funcționării instituției;
- Perfecționarea actorilor prin crearea posibilității de a lucra în ateliere bazate pe educația corpului și a limbajului teatral, prin participarea la proiecte cu regizori importanți.
- Dezvoltarea de parteneriate cu asociații culturale, Fundații și alte instituții de profil.
- Atragerea de venituri prin accesarea de fonduri pe proiecte și programe culturale la nivel național și internațional.
- Creearea de programe bazate pe promovarea dramaturgiei naționale cuprinse în programele scolare
- Creșterea și diversificarea veniturilor proprii;
- Stabilirea precisă a obiectivelor prioritare a cheltuielilor care vor trebui angajate de către instituție, departajarea detaliată a costurilor pe programe și proiecte.
- Asigurarea participării personalului de conducere la cursuri de management în vederea certificării diverselor competențe individuale necesare în domeniul managementului instituțiilor publice de cultură.
- Continuarea programelor și proiectelor care se adresează în special studenților din facultățile de artă, dar și elevilor și studenților care vor să se apropie de teatru
- Atragerea publicului tânăr, în special adolescenti, prin producția unor spectacole dedicate acestora, spectacole cu un limbaj teatral dinamic, adecvat vîrstei și experienței lor (limbaj muzical, limbaj plastic, etc.);
- Va atrage regizori și scenografi importanți în vederea realizării unor producții performante cu impact local și național
- Va consolida poziția de cel mai important teatru din județ pe traiectoria calității, diversității și creativității
- Va crea o identitate fiecărei săli de spectacol în parte.

CODUL DE CONDUITĂ

Cuprins

I Introducere

II Aplicarea Codului de Conduita

III Linia de conduită

IV Valorile fundamentale ale instituției

V Norme de conduită în cadrul instituției

VI Respectarea normelor de conduită prevazute de codul de conduită.

I Introducere -Scopul Codului de Conduită

Prezentul cod de conduită definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Teatrului Municipal Tony Bulandra consimt să le respecte și să le aplique în activitatea desfășurată în cadrul instituției. Implementarea codului de conduită în cadrul instituției este utilă pentru promovarea unei conduite profesionale corecte și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația instituției.

Codul de conduită 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 domeniul în care activăm sau care pot apărea pe parcursul activității. Vom rezolva dilemele de conduită prin aplicarea principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt.

Existența unui cod de conduită protejează instituția și salariații onești de comportamente necinstate sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile instituției și încalcă prevederile codului de conduită nu sunt bine venite în cadrul acesteia.

II Aplicarea Codului de Conduită

Codul de conduită se aplică tuturor angajaților instituției, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod.

Managerii trebuie să fie modelul de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a codului de conduită.

III Linia de conduită

Pentru orice întrebări, probleme cu conotații etice, informații, nelămuriri legate de prezentul cod, puteți contacta ofițerul de etică, d-na Scarlat Violeta, la Biroul Resurse Umane, de luni până vineri, între orele 9:00 – 12:00.

IV Valorile fundamentale ale instituției

VALORILE MORALE

Integritatea – suntem un colectiv cu o conduită onestă.

Loialitatea - suntem devotați instituției și publicului nostru în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate și realizării proiectelor, atât în nume personal cât și în numele instituției.

Responsabilitatea - ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi, și

suntem gata să suportăm consecințele acestora.

Respectul legii - respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea. Incalcarea legii este nepermisă.

Echitate - atât angajații instituției cât și beneficiarii serviciilor noastre sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

VALORILE PROFESIONALE

Satisfacția publicului - folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor culturale ale publicului și câștigarea loialității acestuia.

Experiența și competența - ne bazăm pe o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților și colaboratorilor noștri.

Tradiție – Teatrul Municipal Tony Bulandra Târgoviște a dobândit tradiție pentru că dorește și crede în continuitatea valorilor sale.

Spirit de echipă – comunicăm, conlucrăm și reușim împreună.

V Norme de conduită în cadrul instituției

5.1 Utilizarea proprietăților și a resurselor instituției

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

Proprietățile și resursele instituției nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților fără acordul managementului instituției. Utilizarea activelor instituției în interes personal, fără aprobare, sau înstrainarea acestora, reprezintă abateri grave, care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

Bunurile și resursele instituției nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

5.2 Solicitarea, oferirea și acceptarea unor avantaje.

Politica instituției este de a nu permite angajatilor să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii, de la public, clienti, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă, reprezintă în sine o infracțiune. Conducerea teatrului va depune eforturi pentru a descoperi și a sesiza organelor în drept orice încalcare a

legii. Chiar dacă fapta nu întruneste toate caracteristicile unei infractiuni, reprezintă totuși o încalcare gravă a normelor de conduită și va fi sancționată.

In situații de reciprocitate, atunci cand refuzul poate fi considerat o impolitețe angajatii firmei pot accepta daruri sau gratuități cu o valoare mică (în general sub 10 EURO). Acceptarea unor astfel de cadouri nu trebuie să fie legată de exercitarea normală a atribuțiilor de serviciu și impune angajaților aceeași atitudine profesionistă și integră.

In cazul în care există dubii dacă este corect a accepta un anumit cadou sau serviciu gratuit, angajatul trebuie să ceară aprobarea șefului ierarhic, întotdeauna înainte de a-l primi.

Angajatii nu trebuie să ofere în numele instituției lucruri de valoare unor funcționari publici, clienți, parteneri de lucru.

Sunt permise oferirea către parteneri, funcționarii publici, clienți ai instituției a unor atenții de valoare modică cu diverse ocazii (sărbători, evenimente etc.) cu acordul conducerii instituției.

5.3 Conduita angajaților

Toate activitățile din cadrul instituției trebuie să fie prestate intr-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale instituției și prevederile legale în vigoare.

Angajatii trebuie să se comporte intr-un mod civilizat, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonatii și cu publicul și clientii instituției, în vederea desfășurării activităților zilnice intr-un climat favorabil.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenintările, intimidarea sau hartuirea fizica sau verbală. Atunci cand există o divergență de opinii, o disensiune între 2 sau mai mulți angajați ai instituției, pentru a nu degenera situația intr-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovada de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să gasească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisa de la care pornim este aceea că fundamental avem aceleasi obiective și că trebuie să gasim împreună caile, resursele sau formele prin care le putem atinge.

In cazul in care persoanele implicate nu gasesc o cale amiabila de rezolvare, sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problema se vor adresa ofiterului de etica al instituției. Este bine ca orice problema ce apare în relațiile de serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de munca.

In solutionarea problemelor trebuie să avem o atitudine deschisa, matura, să fim capabili să ne evaluăm pe noi insine și să ne asumăm propriile erori.

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

Un comportament în afara orelor de program care afectează performanțele în serviciu ale angajatului este inacceptabil.

5.4 Responsabilitatea conducerii instituției

Conducerea Teatrului Municipal Tony Bulandra Târgoviște trebuie să respecte valorile și politicile instituției și să coordoneze activitatea instituției în conformitate cu acestea.

Managerii trebuie să fie model de comportament etic și să promoveze un climat organizational în care valorile, politicile și standardele de conduită ale instituției să fie cunoscute și respectate.

In cadrul instituției canalele de comunicare sunt deschise, atât dinspre management catre angajați cat și dinspre angajați catre management, comunicarea fiind bazată pe incredere și respect reciproc între angajații instituției de la toate nivelurile ierarhice.

5.5 Practici privind angajarea și angajatii

Teatrului Municipal Tony Bulandra Târgoviște respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, inclusiv și interzicerea oricăror forme de discriminare. Instituția oferă un tratament corect, tuturor angajaților sau și asigură acestora suport pentru imbunatatirea pregatirii profesionale.

Teatrului Municipal Târgoviște asigură un mediu propice lucrului în echipă.

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

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul instituției, pe baza pregatirii profesionale, realizărilor, conduitelor individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Instituția respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați unei persoane care nu are nevoie de acestea pentru derularea activității profesionale, sau unei institutii care nu are autoritatea necesara sau consimțământul acestora.

Angajații instituției nu pot fi obligați să incalce legea, valorile, politicile instituției sau prezentul Cod de conduită.

5.6 Confidențialitatea informațiilor

Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, cum ar fi (informațiile privilegiate, date financiare ale instituției, datele și informațiile provenite de la colaboratorii teatrului, informații privind datele personale ale angajaților și orice alte informații care sunt utile instituției și a caror cunoastere ar putea aduce prejudicii instituției și partenerilor ei).

Având în vedere faptul că suntem o instituție publică, iar documentele pot fi solicitate conform principiului transparentei, informațiile considerate de noi ca fiind confidențiale pot fi facute publice doar cu acordul managerului și numai de către persoana desemnată cu relațiile publice. Informațiile confidențiale sunt proprietatea instituției și nu pot fi divulgăte persoanelor din afara instituției de către niciun alt salariat.

Este interzisă utilizarea informațiilor confidențiale de către angajații instituției care au luat cunoștiința despre acestea, în interes personal, direct sau indirect. Informațiile detinute

ca urmare a desfasurarii sarcinilor de serviciu se vor utiliza de catre angajatii instituției numai in scopul indeplinirii acestora.

In scopul asigurarii confidentialitatii informatiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date sunt alocate parole si coduri de acces personale pentru salariatii instituției care utilizeaza bazele de date si pentru personalul din conducere, care asigura confidentialitatea informatiilor.

Multiplicarea/copierea unor documente/fisiere care contin date confidentiale se efectueaza de către angajații care au acces la aceste informații, numai in scopul desfasurarii activitatii curente sau la solicitarea expresa a autoritatilor abilitate.

Angajatii nu vor lasa nesupravegheate, pe birou documente sau alte date si informatii confidentiale.

5.7 Conflictul de interes

Conflictul de interes intervine atunci cand persoana care exercită o funcție de autoritate, ar putea fi influențata in adoptarea unei decizii personale sau in 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 afiliatilor persoanei care detine autoritatea (prin afiliati intelegem soțul/soția, rudele și afini până la gradul al IV-lea inclusiv.)

Interesul material reprezinta castigul potential pe care il poate avea o persoana.

Conflictul de interes poate interveni in situatia in care persoana cu autoritate:

- a) este parte a unui contract cu societatea, altul decat contractul de munca sau colaborare fara autorizarea managementului instituției;
- b) colaboreaza in interes personal cu partenerii de afaceri ai instituției : clienti,, furnizori;
- c) se angajeaza concomitent ori colaboreaza in interes personal, direct sau prin prepusi, in domeniu in care activeaza institutia, fara acorulul managerului
- d) imprumuta de la, sau da cu imprumut bani la, persoane / organizatii cu care societatea are legaturi de afaceri, cu exceptia creditelor bancare;
- e) coordoneaza direct sau indirect un membru al familiei;
- f) are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situatiile de mai sus;

Orice persoana care are ori crede ca ar putea avea un conflict de interes, va informa în scris ofiterul de etica al instituției, in legatura cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Persoana care are un interes material personal intr-o problema nu va participa direct sau prin reprezentanti la debaterile asupra problemei in care are un conflict de interes și se va abține de la a participa sau de a influenta decizia privind aceasta situatie.

Angajatii instituției trebuie sa respecte politica privind conflictul de interes.

5.8 Relatiile cu publicul spectator si cu clientii

Teatrului Municipal Târgoviște își bazeaza relatiile cu publicul si clientii pe practici legale, eficiente si corecte.

Construim relatii pe termen lung cu clientii demonstrandu-ne valoarea si integritatea.

Pentru aceasta salariatii Teatrului Municipal Târgoviște trebuie sa cunoasca foarte bine serviciile pe care institutia le ofera si sa expuna corect si complet relatiile care ii sunt solicitate sau sa ii indruma pe clienti la birourile abilitate sa dea informatii.

Salariatilor le este interzis sa trateze spectatorii si clientii in mod preferential, favorizandu-i pe unii in detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie, etc. Acestia trebuie sa acorde tratament egal tuturor si sa respecte regulile cu strictete.

Angajatii instituției vor actiona in conformitate cu prevederile prezentului cod si ale legislatiei in vigoare in relatiile cu publicul si clientii si nu vor incerca sa obtina avantaje prin utilizarea informatiilor confidentiale de care iau cunostinta.

Angajatii vor promova valorile si codul de conduită al Teatrului Municipal Târgoviște in relatiile cu publicul si clientii, invocand ori de cate ori este nevoie prevederile codului de conduită si standardele profesionale ale instituției.

In cazul in care un salariat primeste de la un spectator sau client reclamatii in legatura cu activitatea sa, acesta este obligat sa aduca la cunostinta reprezentantului Compartimentului de Control intern sau la ofiterul de etica respectiva reclamatie.

5.9 Relatiile cu partenerii de lucru (furnizori, colaboratori, etc)

Teatrul Municipal Tony Bulandra Târgoviște își derulează relațiile contractuale utilizând practicile oneste și legale.

Teatrul Municipal Tony Bulandra Târgoviște promovează concurența deschisă și cînstită.

Respectăm întotdeauna drepturile partenerilor cu care lucrăm, a competitorilor și îi tratam într-un mod corect.

Este interzisă obtinerea unui avantaj prin intermediul manipularii, tăinuirii, abuzului de informatii privilegiate.

Este interzisa prezentarea incompleta a unor fapte materiale, sau orice alta practica incorecta de lucru.

5.10 Relatiile în raport cu comunitatea

Teatrul Municipal Tony Bulandra Târgoviște, sprijină prin cadrul Secției Evenimente activitățile locale de interes general, conform cerințelor ordonatorului principal de credite si a bugetului aprobat in acest sens.

Fiecare salariat are obligatia de a-și aduce aportul la realizarea acestor acțiuni, în raport cu pregătirea sa profesională și cu activitatea pentru care a fost angajat.

Angajatii pot face parte din formatiuni politice care nu sunt ilegale, în conditiile în care activitățile lor politice nu le afecteaza performanta profesionala si nu fac propaganda la locul de muncă.

VI Respectarea normelor de conduită prevazute în codul de conduită etică

Fiecare angajat al Teatrului Municipal Târgoviște are datoria de a cunoaște, și respecta codul de conduită etică al instituției. Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și/sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate ofiterului de etică, care va analiza problemele și le va înainta managementului în scris, care le va analiza și va emite decizii. Angajatul care sesizează o astfel de problema va fi informat de ofiterul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. În cazul în care există o problemă de interpretare și/sau de aplicare, a codului de conduită etică angajatul va solicita lămuri de la ofiterul de etică al instituției.

Instituția nu toleră actele ilegale, imorale. Încalcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Conduită etică. Nu se acordă sprijin angajatilor care au încălcăt legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

Este datoria oricărui angajat al societății de a raporta în scris, sefului ierarhic și ofiterului de etică atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de comportament nerespectuos, abuzuri, frauda sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită (violentă, absente, plecarea de la serviciu fără învoie de la sef ierarhic superior, prezenta la serviciu cu și sub influența băuturilor alcoolice, etc). Omisiunea de a informa ofiterul de etică, atunci când angajatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o incalcare a normelor de conduită, și va fi sancționată, după caz.

La randul său ofiterul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, ofiterul de etică poate intocmi mai departe rapoarte către manageri și consiliul de administrație.

Orice angajat care prezintă cu buna credință o problemă legată de o posibilă incalcare a legii, reglementelor sau politicii instituției sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic, va fi protejat împotriva oricărora tentative de sancționare/represalii.

Fiecare angajat trebuie să se consulte cu ofiterul de etică asupra oricărora probleme pe care le consideră ca se incadrează în sfera instituției ofiterului de etică.

Cum semnalăm o problemă legată de incalcarea normelor de conduită etică

Ideea prezentării unei probleme care vă preocupă nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a instituției de pericolele potențiale.

În cazul în care nu semnalati o problemă cu implicații pe linie de conduită, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției instituției noastre, pierderea încrederii în companie din partea publicului, clienților, a colaboratorilor și a autorităților.

Daca aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezinta atitudine etica sau daca aveti de semnalat un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, discutați imediat cu ofiterul de etica al instituției.

Daca nu sunteți sigur asupra conduitei pe care trebuie să o adoptați într-o anumită situație, solicitați să fiți îndrumat înainte de a acționa. Puteți semnala problema ofițerului de etică, verbal (direct sau prin telefon) sau în scris (prin adresa sau prin e-mail). Esențial este să prezentați situația, să punetă întrebări și să obțineți răspunsuri. Prezentați problema într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave. Daca este posibil, ofiterul de etica se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme iar dacă este o problemă mai complexă care trebuie investigată va efectua cercetările necesare și va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigației. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidentială, dacă aceasta solicită.

Intocmirea de rapoarte false este interzisă și va fi sancționată.

Manager
Mihai Constantin



Director economic
Teodora Macarie



Inspector resurse umane
Violeta Scarlat

