



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL  
ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

---

## *Regulament de ordine interioară privind egalitatea de șanse și de gen în relațiile de muncă / venituri egale pentru munca egala*

*”Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea  
competențelor angajaților –  
O șansă pentru fiecare!”*

*Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220*

---

Iasi, 2022

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Regulament de ordine interioară privind egalitatea de șanse și de gen în relațiile de muncă/ venituri egale pentru munca egală

### 1. Considerații generale

**Egalitatea de șanse (equal opportunities)** – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru toți cetățenii indiferent de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

**Egalitatea de șanse între femei și bărbați** – se referă la absența barierelor în ceea ce privește participarea economică, politică și socială și tratament egal pentru femei și bărbați. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege „luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora” (Legea 202/2002). Abordarea integratoare implică, de obicei, o reorganizare a proceselor de elaborare și planificare a politicilor (programelor, proiectelor), pentru că, de cele mai multe ori, procedurile existente nu țin seama de diferențele de gen sau conțin prejudecăți legate de gen. Abordarea integratoare ca strategie are drept scop contracararea în mod activ a acestui fapt și folosirea rolului factorilor decizionali în elaborarea politicilor tocmai pentru a promova relații echitabile între femei și bărbați.

### Egalitatea de gen

În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”. Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta. Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic.

În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă. Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

Participarea echilibrată pe piața muncii atât a femeilor, cât și a bărbaților - în termeni de ocupare, salarizare, promovare și participare la formare continuă - este strâns legată de contextul familial. Din aceste considerente reiese necesitatea punerii în aplicare a unor politici coerente care să stimuleze acest proces al concilierii vieții profesionale cu cea familială și cea privată.

Abordarea acestei problematice trebuie să ia în considerare nu numai dimensiunea economică, dar și cea socioculturală în cadrul căreia sunt perpetuate stereotipuri de gen care, cel mai adesea, conduc la o repartizare inegală a puterii economice și politice în societate și la o limitare a accesului femeilor în diferite sfere ale vieții sociale, spre exemplu, în anumite arii profesionale considerate a fi “natural masculine”.

Accesul la resursele materiale și financiare, la educație, pe piața muncii și la decizie este strâns legat între acestea și se influențează reciproc, traducând implicit gradul de democratizare a distribuirii puterii între femei și bărbați, la un moment dat.

În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost înlocuită de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasă sau origine etnică
- religie și credință



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- dizabilități
- orientare sexuală
- vârstă

Aceste legi au scopul de a asigura egalitatea de tratament, în multe aspecte legate de viața de zi cu zi - de la locul de muncă, care acoperă probleme de educație, asistență medicală și de acces la bunuri și servicii.

Promovarea și respectarea egalității de șanse și egalității de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale și va reprezenta un prim pas către o transformare structurală a societății românești pentru a oferi șanse egale de afirmare tuturor cetățenilor, indiferent de gen, etnie, statut economic și social, dizabilitate, orientare sexuală etc.

Ca și cetățeni cu drepturi depline, persoanele cu handicap au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap". UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap este o problemă și nu o problemă de discreție.

**Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming)** – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

**Dizabilitatea (disability)** – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

**Persoanele cu dizabilități** - În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care e impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului.

Aceasta presupune că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o dificultate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. Un exemplu în acest sens poate fi adaptarea orelor de lucru pentru persoanele cu dizabilități.

**Discriminare** (discrimination) – a diferenția sau a trata două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite.

Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

### Tipuri de discriminare

Conform OG 137/2000, discriminarea este definită drept orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice (OG 137/2000).

În sensul prezentului R.O.I, termenii și expresiile de mai jos au următorul înțeles:

- **lucrător** - persoană angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții în perioada efectuării stagiului de practică, precum și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice;
- **angajator** - persoană fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității;
- **alți participanți la procesul de muncă** - persoane aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

regim de voluntariat, precum și șomeri pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă;

- **reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor** - persoană aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă;

- **prevenire** - ansamblul de dispoziții sau măsuri luate ori prevăzute în toate etapele procesului de muncă, în scopul evitării sau diminuării riscurilor profesionale;

- **eveniment** - accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune;

- **accident de muncă** - vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces;

- **boală profesională** - afecțiunea care se produce ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzată de agenți nocivi fizici, chimici ori biologici caracteristici locului de muncă, precum și de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului, în procesul de muncă;

- **echipament de muncă** - orice mașină, aparat, unealtă sau instalație folosită în muncă;

- **echipament individual de protecție** - orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un lucrător pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv;

- **loc de muncă** - locul destinat să cuprindă posturi de lucru, situat în clădirile întreprinderii și/sau unității, inclusiv orice alt loc din aria întreprinderii și/sau unității la care lucrătorul are acces în cadrul desfășurării activității;

- **pericol grav și iminent de accidentare** - situația concretă, reală și actuală căreia îi lipsește doar prilejul declanșator pentru a produce un accident în orice moment;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- **securitate și sănătate în muncă** - ansamblul de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții în desfășurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante la procesul de muncă;
- **incident periculos** - evenimentul identificabil, cum ar fi explozia, incendiul, avaria, accidentul tehnic, emisiile majore de noxe, rezultat din disfuncționalitatea unei activități sau a unui echipament de muncă sau/și din comportamentul neadecvat al factorului uman care nu a afectat lucrătorii, dar ar fi fost posibil să aibă asemenea urmări și/sau a cauzat ori ar fi fost posibil să producă pagube materiale;
- **servicii externe** - persoane juridice sau fizice din afara întreprinderii/unității, abilitate să presteze servicii de protecție și prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, conform legii;
- **accident ușor** - eveniment care are drept consecință leziuni superficiale care necesită numai acordarea primelor îngrijiri medicale și a antrenat incapacitate de muncă cu o durată mai mică de 3 zile;
- boală legată de profesiune - boala cu determinare multifactorială, la care unii factori determinanți sunt de natură profesională.

## 2. Egalitatea de șanse în legislația națională și comunitară

**Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap:** un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere prevede opt domenii de acțiune principale:

1. Accesibilitate
2. Participare
3. Egalitate
4. Ocuparea forței de muncă
5. Educație și formare
6. Protecție socială
7. Sănătate
8. Acțiune externă

Potrivit prevederilor **OUG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii**, prin principiul egalității de tratament se înțelege că nu va exista nici o discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

mai puțin favorabil femeilor pe motive de sarcină și maternitate și că nu va exista nici o discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

- În sensul **Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați**, republicată, prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
- În **art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006** al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European și de abrogare a Regulamentului
- **(CE) nr. 1784/1999** se stipulează faptul că Statele Membre se asigură că programele operaționale cuprind o descriere a modului în care se încurajează egalitatea între bărbați și femei și egalitatea de șanse în elaborarea, punerea în aplicare, supravegherea și evaluarea programelor operaționale. Statele Membre încurajează o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la gestionarea și executarea programelor operaționale la nivel local, regional și național, după caz.
- **Regulamentul (CE) nr. 1083/2006** al Consiliului de stabilire a anumitor dispoziții generale privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1260/1999, prin art. 16 privitor la egalitatea între bărbați și femei și nediscriminarea, prevede că Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului de egalitate de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor. Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la Fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor handicapate este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operațiunilor cofinanțate din Fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor.
- **Art. 21 alin. (1) din Carta UE privind Drepturile fundamentale statuează** că orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

### 3. CONTEXTUL GENERAL AL PROIECTULUI

Obiectivul general al proiectului este creșterea a gradului de calificare pentru cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României, prin facilitarea accesului acestora la servicii și măsuri integrate și personalizate de consiliere profesională, de tutorat, de formare profesională și de evaluare și recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte față de cele formale, în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă.

Proiectul va genera un efect pozitiv, atât pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung, atât la nivelul grupului țintă, cât și la nivel local (la nivelul județelor din regiunile de implementare) și la nivel regional (Regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Nord-Vest și Nord-Est) având implicații și efecte pozitive inclusiv la nivel național. Pe termen lung proiectul va produce efecte pozitive ca urmare a adaptării activităților atât la specificul grupului țintă, cât și la specificul local și regional și a abordării integrate a nevoilor membrilor săi.

Primul efect pozitiv, scontat și generat pe termen lung, îl reprezintă creșterea gradului de calificare, specializare și pregătire personală și profesională pentru cel puțin 652 persoane din GT, prin susținerea, stimularea, sprijinirea, dobândirea notiunilor teoretice și practice și certificarea competențelor, aptitudinilor și a abilităților de bază și transversale, profesionale și non-profesionale, contribuind astfel la dezvoltarea personală, profesională și inclusiv antreprenorială a forței de muncă la nivel local și regional, creșterea gradului de performanță, competență, concurență și productivitate a persoanelor angajate (inclusiv PFA și/sau Intreprinderi Individuale) care reprezintă grupul țintă al prezentului proiect, prin îmbunătățirea gradului de anticipare și adaptabilitate la schimbare și la nevoile și cerințele pieței muncii, a persoanelor care activează în diferite întreprinderi, fapt care va genera o creștere a competitivității, productivității și a unei dezvoltări durabile la nivel local, regional și chiar național.

Astfel, pe termen lung se va înregistra un efect pozitiv prin creșterea numărului de persoane pregătite personal și profesional, calificate, certificate și specializate din cadrul pieței muncii, realizându-se o constantă corelare cu nevoile, necesitățile și cerințele pieței muncii, generând astfel o forță de muncă cu un grad ridicat de calificare și specializare, fiind transpus și într-un exemplu de bune practici demn de urmat, putând fi ulterior, multiplicat cu ușurință astfel încât putem previziona o creștere a dorinței persoanelor de a se îndrepta către dezvoltarea personală și profesională și certificarea unor competențe, aptitudini și abilități de bază și transversale, profesionale și nonprofesionale, favorizând astfel dezvoltarea, încadrarea pe un



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

loc de munca superior celui inițial, dezvoltarea și orientarea către ocuparea pe cont propriu și a dezvoltării mediului de afaceri, prin cultivarea și dezvoltarea unei importante culturi asupra importanței participării în permanență la programe de formare profesională continuă.

Proiectul va genera un efect pozitiv pe termen lung, datorită următoarelor considerente:

- asumarea unui număr minim de 652 persoane în GT (angajați (inclusiv PFA și/sau întreprinderi individuale)) care beneficiază de sprijin /servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate, în vederea creșterii și îmbunătățirii gradului de cunoștințe, competențe, aptitudini și abilități de bază și transversale, profesionale și non-profesionale, teoretice și practice.

- să asigure și să faciliteze accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru un număr minim de 652 persoane în GT (angajați (inclusiv PFA și/sau întreprinderi individuale)), din regiunile mai puțin dezvoltate ale României.

- să asigure accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru cel puțin 15,03% persoane de sex feminin (adică pentru cel puțin 98 persoane vor fi de sex feminin);

- să asigure accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru cel puțin 0,77% persoane de etnie romă sau alte grupuri vulnerabile (adică cel puțin 5 persoane vor fi de etnie romă sau alte grupuri vulnerabile);

- să asigure accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru cel puțin 0,31% persoane cu dizabilități sau handicap (adică cel puțin 2 persoane vor fi cu dizabilități sau handicap);

- să asigure accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru cel puțin 10,28% persoane din mediul rural (adică cel puțin 67 de persoane vor fi din mediul rural);

- să asigure accesul la servicii / măsuri / programe / instrumente integrate, active, inovative, profesionale și personalizate pentru cel puțin 30,83% persoane (adică cel puțin 201 persoane), care se regăsesc în cel puțin una din categoriile următoare: persoane cu nivel scăzut de calificare (care au cel mult studii gimnaziale absolvite – ISCED 0-2 sau au studii de nivelul ISCED 3, dar acestea nu mai sunt cerute de piața muncii sau care au ocupații din grupa majoră 9 cf. COR – Muncitori necalificați sau alte ocupații precum personal casnic pentru îngrijire) / persoane din mediul rural / persoane cu vârsta peste 40 ani.

- să asigure un procent de peste 82,82% persoane care la încetarea calității de participant, vor dobândi o calificare și/sau o specializare și vor fi certificați, primind astfel diplome și/sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

certificate de absolvire recunoscute ANC sau recunoscute la nivelul entității care a organizat cursurile de formare (4S110 – adică cel puțin 540 persoane vor fi certificate);

- să asigure un procent de peste 57,66% persoane care la încetarea calității de participant, își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit (4S111 – adică cel puțin 376 persoane își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit);

- să asigure un procent de peste 10,12% persoane care urmează studiilor/cursurilor de formare la încetarea calității de participant (4S112 – adică cel puțin 66 persoane care urmează studiilor/cursurilor de formare la încetarea calității de participant);

Sustinerea, promovarea și dezvoltarea măsurilor pentru promovarea, cultivarea și susținerea temelor orizontale de dezvoltare durabilă (poluatorul plătește, protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, atenuarea și adaptarea la schimbările climatice, reziliența la dezastre), de promovare a egalității între femei și bărbați, a egalității de șanse și non-discriminare (egalitate de gen, egalitate de șanse, nediscriminare, accesibilitate persoane cu dizabilități, schimbări demografice) și a utilizării TIC și contribuția la dezvoltarea de competențe digitale.

Proiectul va înregistra un efect pe termen lung și prin susținerea, promovarea și atingerea temelor secundare de inovare socială,

Nediscriminare și îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor și a temelor orizontale de dezvoltare durabilă (poluatorul plătește, protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, atenuarea și adaptarea la schimbările climatice, reziliența la dezastre), de promovare a egalității între femei și bărbați, a egalității de șanse și non-discriminare (egalitate de gen, egalitate de șanse, nediscriminare, accesibilitate persoane cu dizabilități, schimbări demografice) și a utilizării TIC și contribuția la dezvoltarea de competențe digitale, susținând astfel cultivarea și dezvoltarea unei mentalități pro active în rândul persoanelor din GT prin orientarea mentalității și acțiunilor acestora către aceste teme.

Astfel, proiectul include măsuri care susțin promovarea și atingerea temei secundare de inovare socială prin:

Aplicarea prevederilor Legii nr.202/2002 cu modificările și completările ulterioare, privind egalitatea de șanse și trai între femei și bărbați, Str.Europa 2020, Constituția României, OG 137/2000 potrivit prevederilor și sancțiunilor tuturor formelor de discriminare, a Leg.221/2010, Cod muncii.

Dezvoltarea unei culturi a șanselor egale prin promovare a activității, cu implicarea directă a beneficiilor PR, va asigura cadrul de implementare a politicii ca o prioritate. Principiul egalității de șanse și gen se va lua în considerare în alcatuirea echipei de PR pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

coordonarea și implementarea acestuia, prin alocarea persoanelor în cadrul echipei numai pe criterii de competitivitate, astfel echipa de management și implementare a PR va include atât persoane de sex feminin, cât și de sex masculin acestora acordându-li-se drepturi egale. Principiul se va respecta și în selecția, recrutarea GT de 652 persoane (minim 15,03% femei, 0,77% persoane române, 10,28% din mediul rural, 0,31% persoane cu handicap/dizabilități, 30,83% persoane din mediul rural/grad scăzut de calificare/varsta peste 40 ani) și în derularea activă cu aceștia și se vor asigura șanse egale pentru persoane cu dizabilități, etc. În cadrul tuturor activităților, evenimentelor, conferințelor și în lucrul cu persoane din GT în PR se va promova egalitatea de șanse și gen, egalitatea dintre femei și bărbați, accesul persoanelor cu dizabilități, etc.

În cadrul activității de implementare, solicitantul va promova egalitatea în relația de muncă prin aprobarea unui regulament de ordin intern unde se vor statua:

- venit egal pentru munca egală;
- condiții de muncă ce respectă norma legală;
- prestarea serviciilor în concordanță cu legislația în vigoare;
- sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajatul care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin act de discriminare.

În cadrul cursurilor, curriculele (suporturile de curs) vor cuprinde un aspect legat de egalitatea de gen, șanse, tratament, accesul persoanelor cu dizabilități.

Toate politicile și practicile care se vor utiliza în implementarea proiectului vor urma să nu facă nicio deosebire, excepție, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, categorie, convingere, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, recunoașterea, sau exercitarea, în condiții de egalitate, a dreptului omului și a libertății fundamentale sau a dreptului recunoscut de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice, conform OG nr137/2000 privind prevederile și sancțiunile formelor de discriminare.

GT al proiectului este stabilit astfel încât să cuprindă, fără discriminare, reprezentanți ai tuturor categoriilor sociale, economice, etnice, persoane cu dizabilități, care intră în categoria eligibilă. Se vor folosi criterii de selecție care să garanteze o abordare de gen echilibrată și nediscriminator a beneficiilor direcțiilor, care vor fi publice și transparente în selecția, recrutarea GT de 652 pers (min 15,03% femei, 0,77% persoane române, 10,28% din mediul rural, 0,31% persoane cu handicap/dizabilități, 30,83% persoane din mediul rural/grad scăzut de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

calificare/varsta peste 40 ani) în derularea activității cu aceștia și se vor asigura șanse egale și non-discriminatorii. Pentru a putea monitoriza acest aspect al proiectului, toți beneficiarii direcți vor completa și semna formularul standard de identificare în conformitate cu regulamentul finanțat detaliat în Regulamentul European 2016/679 privind protejarea datelor cu caracter personal în cadrul conferințelor, evenimentelor și activităților din proiect se va promova egalitatea de șanse, egalitatea dintre femei și bărbați, acces persoane cu dizabilități, nediscriminare. În ceea ce privește resursele umane angajați în implementarea proiectului menționăm faptul că în cadrul activității se vor respecta prevederile Legii nr. 53/2003 CoMunsiLegea76/2002. Proiectul va asigura curriculele (suporturile de curs) din cadrul programului FPC, etc să cuprind sub legat de nediscriminare, elaborarea a câte un caiet de soluții pentru diminuarea și combaterea discriminării și disemlor și activ și evenimente de inovație socială pentru combaterea discriminării, încheiate de partener cu entitate pentru combaterea discriminărilor și egalitate de șanse.

Prin cadrul prezentului proiect se va asigura participarea în mod egal, nediscriminatorie, a persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu celelalte persoane la mediul fizic, transparent, tehnologic, sistemul de informații și comunicare, dar și la toate măsurile și serviciile integrate. Se va asigura accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități, la toate activitățile integrate în proiect, conform Tratatului privind funcționarea UE2009, conform Convenției ONU privind dreptul persoanelor cu dizabilități, conform Directivei 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. Conform Directivei 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, proiectul îndeplinind măsurile și obiectivele Str.Europ. a dizabilităților 2010-2020 – Reinnoirea angajamentului către o Europă fără bariere, cu Str.Nap. privind Incluziunea Soc. a Persoanelor cu Dizabilități 2014-2020, Str.Nap. „O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități” 2015-2020. Proiectul va asigura accesibilitatea persoanelor cu dizabilități în GT de 652 persoane (minim 15,03% femei, 0,77% persoane române, 10,28% din mediul rural, 0,31% persoane cu handicap/dizabilități, 30,83% persoane din mediul rural/grad scăzut de calificare/varsta peste 40 ani) la toate activitățile integrate desfășurate în cadrul său. De asemenea, în cadrul conferințelor, evenimentelor, activităților, cursurilor (curriculele (suporturile de curs) FPC), etc, se va promova și se vor alocă subiecte destinate exclusiv egalității de șanse, egalității dintre femei și bărbați, accesibilitate persoane în vârstă și a persoanelor cu dizabilități.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Prin proiect se va asigura respectarea prevederilor Regulamentului nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date (Regulamentul general privind protecția datelor), precum și prevederile Directivei 2002/58/CE privind prelucrarea datelor personale și protejarea confidențialității în sectorul comunicațiilor publice (Directiva asupra confidențialității și comunicațiilor electronice), transpusă în legislația națională prin Legea nr.506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, participanții la activitățile proiectului vor fi informați despre obligativitatea de a furniza datele lor personale și despre faptul că datele lor personale vor fi prelucrate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de evaluare/ contractare/ implementare/ susținabilitate a proiectului, cu respectarea dispozițiilor legale menționate. Proiectul va face dovada că au obținut consimțământul pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de la fiecare participant, în conformitate cu prevederile legale menționate.

Dezvoltarea unei culturi a șanselor egale prin promovarea acțiunilor comune, cu implicații directe a beneficiarilor proiectului, va asigura cadrul de implementare a politicilor egalității de șanse ca o prioritate orizontală.

Astfel, principalele egalități de șanse și gen se vor lua în considerare în alcatuirea echipei de PR pt coordonare și implementare a acestuia, prin alocarea persoanelor în cadrul echipei numai pe criterii de competență, astfel echipa de management și implementare a PR va include atât persoane de sex feminin, cât și de sex masculin, acestora acordându-li-se drepturi egale.

#### 4. Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă

În scopul aplicării și respectării în cadrul unității a principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii sunt stabilite regulile privind sănătatea și securitatea muncii.

Angajatorul asigură condiții ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății muncii, în special, sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său, în următoarele situații:

-la angajare;

-la schimbarea locului de muncă sau la trecerea în altă funcție;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- la executarea unor lucrări speciale.

Instruirea prevăzută la anterior trebuie să fie :

- adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
- periodică și ori de câte ori este necesar;
- Angajatorul, asigură pentru angajați, sau cei care lucrează temporar sau desfășoară diverse activități în cadrul său, să primească instrucțiunile adecvate referitoare la riscurile legate de securitate și sănătate în muncă, pe durata desfășurării activităților.
- Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, angajatorul are următoarele obligații:

1. adoptă soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională a lucrătorilor;
2. întocmește un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care îl aplică corespunzător condițiilor de muncă specifice;
3. stabilește pentru personal, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile care-i revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
4. elaborează instrucțiuni proprii, în spiritul legii, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă;
5. asigură și controlează cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin angajații desemnați;
6. asigură informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

7. angajează numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și asigură controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
8. ține evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
9. prezintă documentele și oferă informațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării evenimentelor;
10. asigură realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
11. desemnează, la solicitarea inspectorului de muncă, angajații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea evenimentelor;
12. nu modifică starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente sau ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;
13. asigură echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
14. asigură echipamente individuale de protecție;
15. acordă, obligatoriu, echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție;
16. asigură accesul angajaților la serviciul medical de medicina muncii și acordarea primului ajutor în cazul accidentelor de muncă.

Aplicarea normelor de protecție, securitate și sănătate în muncă, precum și a măsurilor organizatorice întreprinse de universitate va fi asigurată de fiecare persoană încadrată în muncă, pe parcursul întregii perioade de derulare a contractului de muncă prin:

1. însușirea și respectarea normelor de securitate în muncă și a măsurilor de aplicare a acestora stabilite;
2. desfășurarea activității astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât persoana proprie, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

3. aducerea imediată la cunoștința conducătorului locului de muncă a oricărei defecțiuni tehnice sau a altei situații care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
4. aducerea imediată la cunoștința șefului direct a accidentelor de muncă suferite de persoana proprie și de alte persoane participante la procesul de muncă;
5. oprirea lucrului la apariția oricărui eveniment, indiferent de gradul său de pericol, generator de producerea unui accident și informarea imediată a conducătorului locului de muncă;
6. utilizarea echipamentului individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care i-a fost acordat
7. acordarea relațiilor solicitate de organele de control și de cercetare în domeniul protecției muncii;
8. prezentarea la vizita medicală pentru angajare și la examenul medical periodic;
9. respectarea normelor de igienă personală;
10. întreținerea curățeniei și igienei la locul de muncă;
11. evitarea prezenței la muncă în stare de oboseală sau într-o stare fizică care poate pune în pericol sănătatea altor persoane;
12. păstrarea curățeniei în sălile și pe culoarele de acces și în grupurile sanitare comune;
13. verificarea, curățarea, întreținerea și depozitarea corespunzătoare a aparaturii folosite în timpul lucrului;
14. asigurarea în permanență a ventilației corespunzătoare și a iluminării uniforme, suficiente la locul de muncă;

## **5. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității**

1. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
2. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârsta, apartenența națională, rasa, culoare,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală, este interzisă.

3. Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
4. Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la punctul 2, dar care produc efectele unei discriminări directe.
5. Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.
6. Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.
7. Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
  - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
  - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
  - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
  - d) stabilirea remunerației;
  - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială și măsuri de protecție și asigurări sociale;
  - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
  - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- h) promovarea profesională;
  - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
  - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
  - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
8. Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor punctului 7 lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii sau condițiilor particulare de prestare a muncii, prevăzute de lege, particularitățile de sex sunt determinante.
9. Hartuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.
- Hartuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.
10. Constituie discriminare după criteriul de sex orice comportament definit drept [hartuire](#) sexuală, având ca scop:
- a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
  - b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.
11. Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.
12. Angajatorul nu permite și nu va tolera hartuirea sexuală la locul de muncă și face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de [hartuire](#) sexuală, indiferent cine este ofensatorul, ca angajații care încălcă demnitatea personală a altor angajați, prin orice manifestare confirmată de [hartuire](#) sexuală la locul de muncă, vor fi sancționați disciplinar.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.  
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

13. Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a manifestarii de [hartuire](#) sexuala la locul de munca.
14. Angajatorul va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de [hartuire](#) sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de [hartuire](#) sexuala, va aplica masuri disciplinare.
15. La terminarea investigatiei se va comunica partilor implicate rezultatul anchetei.
16. Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de [hartuire](#) sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform dispozitiilor legale in vigoare.
17. Hartuirea sexuala constituie si infractiune.
18. Potrivit dispozitiilor art. 203 indice 1 din Codul penal, cu modificarile ulterioare, hartuirea unei persoane prin amenintare sau constrangere, in scopul de a obtine satisfactii de natura sexuala, de catre o persoana care abuzeaza de autoritatea sau influenta pe care i-o confera functia indeplinita la locul de munca se pedepseste cu inchisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amenda.
19. Angajatii au obligatia sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitate, cu respectarea prevederilor legii, a contractelor colective de munca, a regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor tuturor salariatilor.
20. Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecărei persoane, pot fi derulate proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau [hartuire](#) sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

## 6. Obligațiile Asociației O șansă pentru fiecare

**Obligațiile Asociației O șansă pentru fiecare** în ceea ce privește asigurarea egalității de șanse și de gen, în cadrul relațiilor de muncă, sunt:

- a) aprobă prezentul Regulament intern și îl va face cunoscut angajaților săi;
- b) asigură condiții de muncă în concordanță cu prevederile legale în vigoare;
- c) asigură venituri egale pentru muncă egală;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

d) asigură o distribuție nediscriminatorie a volumului de muncă, a responsabilităților, în cadrul programului de muncă; stabilește ca sancțiuni disciplinare: avertismentul scris; reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 10%, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Principiul egalității de șanse și de gen va sta la baza abordării echilibrate în construirea echipei de proiect, astfel încât să fie recrutate și alocate proiectului persoane fără condiționări discriminatorii, de sex feminin și masculin, de vârste diferite.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în selecția, recrutarea și desfășurarea activităților planificate la nivelul grupului țintă, pentru a se asigura ca cel puțin 25% să fie femei.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în desfășurarea modulelor de formare/instruire, astfel încât să se includă o secțiune dedicată temei egalității de șanse și de gen. Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în organizarea și desfășurarea fiecărui eveniment de diseminare care va include, de asemenea, promovarea pozitivă a principiului. Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în identificarea și tratarea aspectelor speciale legate de problemele de gen sau de situația grupurilor specifice de persoane (copii, persoane cu dizabilități, vârstnici) într-un mod echilibrat și non-discriminatoriu, fără a folosi stereotipuri și prejudecăți.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în limbajul standard al echipei de proiect, prin utilizarea formulei el/ea atunci când se face referire la genul membrilor grupului țintă și prin evitarea exprimării de opinii generale subiective cu privire la diverse categorii de persoane.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în achiziționarea de servicii, bunuri sau lucrări, prin acordarea unei atenții sporite elaborării unor documente de achiziții publice care să respecte principiul non – discriminării, prin includerea, în documentația aferentă procedurilor de achiziție publică, a unor condiții de implementare a contractelor privind standardele minime de respectare a principiilor egalității de gen și non discriminării, cu privire la propriile politici de personal. De exemplu: garantarea unei ponderi minime a femeilor implicate în implementarea contractului sau garantarea implicării în executarea contractului a persoanelor aparținând unor categorii cu risc de discriminare.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în perioada de implementare a contractului care se desfășoară în baza achiziției, de exemplu prin includerea în documentația aferentă procedurilor de achiziție publică, a posibilității ofertantului de a primi



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

un punctaj suplimentar pentru introducerea unor elemente de promovare a egalității de șanse și de gen, cum ar fi, de exemplu: implicarea în echipa de implementare a contractului a unui număr de femei mai mare decât minimumul solicitat.

Principiul egalității de șanse și de gen se va lua în considerare în activitățile de informare și publicitate aferente proiectului, prin posibilitatea de a include inițiative / activități de informare adaptate dedicate diferitelor categorii de grupuri vulnerabile, cum ar fi, de exemplu, persoanele cu dizabilități sau persoane vârstnice

## 7. Drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajaților

*Angajatorul are următoarele drepturi:*

- a) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare angajat, în condițiile legii;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru angajat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale angajatului;
- f) să sprijine și să stimuleze inițiativa și capacitatea profesională a angajaților;
- g) să asigure condițiile necesare aplicării dispozițiilor legale în vigoare referitoare la securitatea muncii și prevenirea incendiilor, timpul de lucru și de odihnă, acordarea drepturilor pentru muncă prestată.

*Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:*

- a) să înmâneze angajatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să acorde angajatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă;
- c) să plătească drepturile salariale la termenele și în condițiile stabilite;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze angajatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de angajat a organizației, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în munca și în specialitate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajatului.

#### **Angajatul are următoarele drepturi:**

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul de a beneficia de zile libere cu ocazia sărbătorilor legale;
- g) dreptul angajatului de a beneficia de concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale;
- h) dreptul de a beneficia, la cerere, de concediu pentru formare profesională;
- i) dreptul la informare și consultare.

#### **Angajatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a păstra confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției;
- f) obligația de a-și îndeplini cu profesionalism, loialitate, corectitudine și în mod conștiincios îndatoririle de serviciu și de a se abține de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii organizației;
- g) obligația de a avea o atitudine demnă și corectă, respectuoasă, dând dovadă de inițiativă, creativitate, spirit constructiv, capacitate decizională operativă și diplomație;
- h) obligația de a se abține de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lor politice în exercitarea atribuțiilor ce le revin;
- i) obligația de a răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția pe care o deține, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- j) obligația de a se conforma dispozițiilor date de superiorii ierarhici cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale;
- k) obligația de a anunța, personal sau prin altă persoană, conducerea organizației situația în care, din motive obiective ori din cauza îmbolnăvirii absentează de la serviciu, în cursul zilei în care are loc absența, sau în cel mult 24 de ore;
- l) obligația de a nu utiliza timpul de lucru în scopuri personale;
- m) obligația de a anunța angajatorul în cazul în care își schimbă domiciliul sau alte acte de identitate (C.I., certificat de naștere, permis auto, etc)
- n) obligația de a respecta în totalitate prevederile prezentului regulament și să păstreze confidențialitatea privind conținutul acestuia.

### Programul de lucru

- a) Pentru probleme justificate o persoană poate să întârzie de la programul obișnuit pentru motive temeinice și dacă această lipsă este anunțată către Managerul de Proiect, prin intermediul unui mesaj de tip SMS, pe e-mail sau prin aplicațiile interne de comunicare.

## 8. Reguli concrete privind disciplina muncii

- a) Plecărilor angajaților în afara companiei, în timpul programului de lucru, se vor face doar cu aprobarea MP cu excepția pauzei de masă;
- b) Nu pot fi scoase din incinta organizației echipamente, documente sau lucrări de serviciu decât cu aprobarea MP, excepție făcând situațiile în care ambele părți au convenit posibilitatea de a utiliza echipamentele individuale și în afara programului și spațiului de lucru;
- c) La terminarea programului, fiecare angajat are obligația să-și introducă în sertare dosarele și documentele de lucru și să le încuie. În cazul în care documentele nu conțin informații confidențiale și nu pot cauza prejudicii, este permisă lăsarea acestora pe birou, în sertarele special amenajate, până la reluarea activității;
- d) Se interzice:
  - consumarea băuturilor alcoolice, a drogurilor, precum și a altor substanțe asimilate acestora în cadrul firmei cât și în afara acesteia în timpul programului de lucru. Nu pot fi primiți la lucru angajații care se află în stare de ebrietate ori sub influența băuturilor alcoolice, a drogurilor, precum și a altor substanțe asimilate acestora;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- orice manifestare exprimată în cuvinte, gesturi sau semne, cu caracter obscen sau care sunt de natură să aducă atingere demnității, integrității fizice sau psihice ori sănătății altei persoane, ori de a crea discriminări pe criteriile de rasă, sex, religie, apartenență politică, vârstă;

- executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine interesului Angajatorului

- nerespectarea programului de lucru, întârzierea sau absentarea nemotivată;

- folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații privind activitatea Angajatorului sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;

- comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța Angajatorului, a propriei persoane sau a colegilor

e) Pentru orice fapt deosebit cu care se confruntă salariații în timpul serviciului (în interiorul sau în afara firmei dar în timpul programului de lucru), ori în afara programului de lucru dar în legătură cu firma, vor informa în timp util pe MP;

f) Echipamentele de lucru se predau angajaților în custodie pe durata executării contractului individual de muncă pe baza unui proces verbal de predare – primire, aceștia având obligația de a le păstra în stare bună de funcționare.

g) Angajații care vor să plece din cadrul organizației sunt obligați să aducă la cunoștința angajatorului, în scris, intenția de a nu mai continua raporturile de muncă cu cel puțin 20 zile lucrătoare, în caz contrar fiind obligați să suporte rigorile legii cu privire la plata daunelor-interese. Excepție de la această regulă se face în situația în care raporturile de muncă încetează prin acordul părților.

h) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în contractele individuale de muncă sau în anexele aferente acestuia. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

## 9. Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile

a) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către angajat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale  
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

b) Conducerea **Asociației O șansă pentru fiecare** dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare angajaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

c) Sancțiunile disciplinare se aplică de către Administrator, cu excepția avertismentului scris, care poate fi aplicat și de către Manager de proiect, pentru abaterile disciplinare săvârșite de salariații din subordine. Aplicarea avertismentului scris de către MP poate avea loc doar după înștiințarea și cu acordul administratorului.

d) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care angajatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- ✓ avertismentul scris;
- ✓ retrogradarea din funcție;
- ✓ desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

*\*NB: Prezentul regulament poate fi modificat /adaptat /actualizat în funcție de realitatea din implementarea proiectului, cu scopul unei optime implementări, precum și în conformitate cu legislația națională.*

*Prezentul Regulament de ordine interioară privind egalitatea de șanse și de gen în relațiile de muncă a fost realizat în cadrul proiectului “Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”, cod SMIS : POCU/726/6/12/135220*