

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE FUNCTIONARE A COMISIEI DE SELECTIE	Cod document	RFCS
		Revizia	01
		Pag	1/4



REGULAMENTUL DE FUNCȚIONARE A COMISIEI DE SELECȚIE A PROIECTELOR ȘI A COMISIEI DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR

Cap. I

Componenta comisiei de selecție a proiectelor și a comisiei de soluționare a contestațiilor

Art.2 - La nivelul Asociației se constituie o Comisie de selecție a proiectelor (Comisie) și o Comisie de soluționare a contestațiilor numită de Consiliul Director.

Art.3 – Cele două comisii sunt alcătuite din reprezentanții FLAG din cadrul Asociației. În caz de indisponibilitate, membrii comisiilor trebuie să delege reprezentanți care vor avea și drept de vot.

Art.4 - Președintele Comisiei de selecție a proiectelor este Președintele Asociației, iar Președintele Comisiei de soluționare a contestațiilor va fi desemnat prin vot secret în cadrul primei ședințe.

Art.5 – Presedintii celor doua Comisii vor conduce lucrarile si au drept de vot.

Art.7 - Secretariatul comisiei de selecție a proiectelor și cel al comisiei de solutionare a contestatiilor este asigurat de reprezentanții aparatului tehnic al Asociației desemnați de Consiliul Director.

Cap. II

Dispoziții generale privind activitatea Comisiei de selecție și Comisiei de soluționare a contestațiilor

Art. 8 - În scopul asigurării confidențialității și imparțialității în cursul procedurii de evaluare și selecție, precum și în vederea evitării conflictului de interese, membrii comisiilor trebuie să semneze o declarație de confidențialitate și imparțialitate înainte de începerea procedurii.

Art. 9 – (1) În cazul în care un membru se află într-o situație de incompatibilitate, acesta va sesiza în scris Consiliul Director. Situațiile de incompatibilitate pot fi sesizate și de terți.

(2) Când un membru al Asociației este în situația prevăzută la aliniatul (1) se vor lua următoarele măsuri:

- a) membrul în cauză nu va participa la ședințele Consiliului Director, în Comisia de selecție sau în Comisia de soluționare a contestațiilor, pentru proiectul respectiv,
- b) membrul în cauză nu va participa la luarea deciziilor privind proiectul lui pe toată perioada implementării proiectului.

Art. 10 – Consiliul Director are dreptul de a înlocui un membru al celor doua comisii cu un membru de rezervă numai dacă persoana care urmează să fie înlocuită nu are posibilitatea, din motive obiective, de a-și îndeplini atribuțiile care rezultă din calitatea de membru al comisiei. După producerea înlocuirii, calitatea de membru al comisiei este preluată de către membrul de rezervă, care își va exercita atribuțiile aferente până la finalizarea procesului de selecție.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE FUNCTIONARE A COMISIEI DE SELECTIE	Cod document	RFCS
		Revizia	01
		Pag	2/4



Cap. III

Atribuțiile comisiei de selecție a proiectelor

Art.8 - Comisia de selecție a proiectelor analizează, evaluează și avizează proiecte, în conformitate cu strategia FLAG aprobată, ținând cont de calitatea proiectelor, de încadrarea acestora în bugetul alocat.

Art.9 - Comisia de selecție a proiectelor are obligația de a stabili calendarul derulării selecției de proiecte.

Cap. IV

Funcționarea comisiei de selecție a proiectelor . Activitatea se desfășoară conform POTES.

Art.10 - Comisia se întrunește după etapele de verificare a conformității administrative, a eligibilității și a evaluării tehnice și economico-financiare, la propunerea unuia dintre membrii comisiei și cu aprobarea președintelui comisiei.

Art.11 - Dreptul de convocare a comisiei aparține președintelui acesteia. Convocarea se face prin intermediul secretariatului tehnic desemnat.

Art.12 - Proiectele se depun la secretariatul aparatului tehnic, în a cărui responsabilitate intră distribuirea materialelor către toți membrii comisiei (în format electronic).

Art.13 - Secretariatul comisiei verifică din punct de vedere administrativ proiectele depuse și solicită inițiatorilor proiectelor completări în consecință. Proiectele se înapoiază cu o notă însoțitoare emisă de secretariatul comisiei.

Art.14 - Secretariatul are obligația să distribuie tuturor membrilor comisiei cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință materialele în formulă completă, cu avizul președintelui comisiei.

Art.15 - Comisia funcționează în condiții de cvorum cu minim două treimi din numărul total al membrilor. Hotărârile comisiei se iau cu majoritatea voturilor membrilor prezenți la ședință.

Art.16 - Procesul verbal al ședințelor este semnat de toți membrii comisiei prezenți la ședință.

Art.17 - Înștiințarea cu privire la proiectele respinse se face în scris, motivat.

Art.18 - Toate proiectele sunt supuse aprobării Comisiei.

Art.19 - După aprobarea de către Comisie a procesului verbal, secretariatul comisiei are obligația să îl transmită în termen de 48 de ore beneficiarilor, precum și tuturor compartimentelor implicate în implementarea și monitorizarea proiectelor.

Cap. V

Activitatea comisiei de selecție a proiectelor

Art. 20 - Comisia de evaluare are dreptul, atunci când consideră necesar, să solicite clarificări, pe care să le primească de la aplicant în termen de maximum 48 de ore de la confirmarea primirii solicitărilor. Completarea unui document existent la dosar, care nu conține toate informațiile necesare, este considerată de asemenea clarificare.

Art. 21 - În cazul în care Comisia constată că unul sau mai mulți aplicanți au transmis anumite documente prin care nu se confirmă îndeplinirea în integralitate a criteriilor, aceasta va solicita aplicanților respectivi transmiterea documentelor revizuite, în termen de maximum 48 de ore de la confirmarea primirii solicitărilor.

Art. 22 - Solicitățile de clarificări și/sau completări se transmit prin fax, iar secretarul comisiei verifică telefonic, imediat după transmiterea solicitărilor, primirea acestora

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE FUNCTIONARE A COMISIEI DE SELECTIE	Cod document	
		Revizia	
		Pag	

de către aplicanți. Răspunsurile la solicitările de clarificări și/sau completări, care se primesc după termenul limită stabilit, nu sunt luate în considerare.

Art. 23 - Propunerile care, după solicitarea și primirea clarificărilor, nu îndeplinesc toate condițiile minime menționate în anunțul public vor fi declarate inacceptabile și vor fi respinse.

Art. 24 - Rezultatul procedurii de selecție se comunică în scris aplicanților, de către comisie, în termen de maxim 24 de ore de la data aprobării de către comisie a raportului de selecție. Raportul se întocmește în aceeași zi în care a avut loc ultima ședință a comisiei. În cazul aplicantului a căru propunere a fost declarată câștigătoare, comunicarea va include eventualele recomandări ale comisiei privind încheierea parteneriatului. În cazul aplicanților a căror propunere de proiect nu a fost declarată câștigătoare, comunicarea va preciza motivul/motivele pentru care propunerea de proiect a fost respinsă.

Art. 25 - Toate documentele legate de activitatea comisiei sunt îndosariate și se păstrează de către președintele comisiei până la semnarea contractului de finanțare, după care se predau la arhivă și sunt depozitate într-un loc special amenajat.

Cap. VI

Activitatea comisiei de soluționare a contestațiilor

Art. 26 - Comisia de soluționare a contestațiilor este competentă să verifice contestațiile depuse cu privire la evaluarea documentației depuse pentru selectarea proiectelor.

Art. 27 - Aplicantul care se consideră vătămat într-un drept sau într-un interes al său legitim de decizia luată de comisie în procesul de selecție, are dreptul de a contesta rezultatul procedurii de selecție în termen de maxim 30 de zile de la data primirii prin fax a rezultatului menționat.

Art. 28 - Contestația, formulată în scris, se transmite prin fax sau se depune prin curier la sediul Asociației.

Art. 29 - În termen maxim 5 zile de la data limită de depunere a contestațiilor comisia de soluționare a contestațiilor este convocată de către președintele acesteia, în vederea soluționării contestațiilor.

Art. 30 - Într-o primă etapă, comisia de soluționare a contestațiilor verifică îndeplinirea următoarelor condiții:

- a) contestația a fost depusă de către titularul dreptului de a depune contestație;
- b) contestația a fost depusă în termenul precizat în prezentul regulament;
- c) obiectul contestației are legătură cu rezultatul procedurii de selecție referitor la propunerea aplicantului în cauză. Neîndeplinirea cumulativă a tuturor acestor condiții duce automat la respingerea contestației.

Art. 31 - În cazul îndeplinirii condițiilor prevăzute anterior, comisia de soluționare a contestațiilor va proceda la verificarea pe fond a contestației, cu luarea în considerare a eventualelor probe propuse de către contestator. Termenul de soluționare a contestațiilor este de cel mult 30 zile de la data limită de depunere a contestațiilor.

Art. 32 - Comisia de soluționare a contestațiilor, funcție de probele administrate, admite sau respinge, motivat, contestațiile înaintate de către aplicanții care se consideră vătămați în drepturile sau în interesele lor legitime de decizia luată de comisia de selecție a proiectelor.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE FUNCTIONARE A COMISIEI DE SELECTIE	Cod document	RFCS
		Revizia	01
		Pag	4/4



Art. 33 - Hotărârea comisiei de soluționare a contestațiilor este definitivă numai cu privire la obiectul contestației.

Art. 34 - Rezultatul soluționării contestațiilor va fi comunicat în termen de 3 zile de la aprobarea raportului de comisia de soluționare a contestațiilor. Raportul se întocmește în aceeași zi în care a avut loc ultima ședință a comisiei. După soluționarea contestațiilor, se va întocmi și aproba **Raportul de selecție** de către Comitetul de selecție și va fi publicat pe site-ul www.flagalati.ro.

Art. 35 - În cazul contestațiilor admise, comisia de soluționare a contestațiilor reia procedura de selecție pentru propunerile de proiecte în cauză, acordând punctajul final, care poate fi mai mic/același/mai mare decât cel acordat de către comisia de selecție. Funcție de punctajul final acordat de comisia de soluționare a contestațiilor, propunerea este respinsă sau, după caz, declarată câștigătoare.

Cap. VI

Dispoziții finale și tranzitorii

Art.20 - Prezentul Regulament intră în vigoare la data aprobării lui de către Președintele Comisiei.



REGULAMENT DE ORDINE
INTERIOARĂ

	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
Elaborat:	Marinela BURUIANA	Serv. Extern. RU	03.09.2013	
Verificat:	Corina SOFRONE	Manager	03.09.2013	
Avizat:	FloriceI MariceI DIMA	Președinte	03.09.2013	
Aprobat:				

Revizia nr.	Data aprobării	Modificări efectuate

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	2/36



CUPRINS

CAPITOLUL I	DISPOZIȚII GENERALE.....	3
CAPITOLUL II	DISPOZIȚII SPECIFICE.....	4
CAPITOLUL III	DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI	6
	DREPTURILE ANGAJATORULUI.....	6
	OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI.....	7
CAPITOLUL IV	DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR	8
	DREPTURILE SALARIAȚILOR	8
	EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT	9
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ.....	10
	OBLIGAȚII GENERALE ALE SALARIAȚILOR	12
CAPITOLUL V	MODUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE.....	17
	ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE MANAGER.....	20
	ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE RESPONSABIL DE FUNCȚIUNI	21
	ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE RESPONSABIL COMUNICARE.....	22
	ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE ASISTENT TEHNIC.....	23
CAPITOLUL VI	OBLIGAȚII SPECIFICE DE GESTIUNE.....	25
CAPITOLUL VII	EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE.....	26
CAPITOLUL VIII	CONFIDENȚIALITATEA ȘI PĂSTRAREA SECRETULUI	27
	PROFESIONAL.....	27
CAPITOLUL IX	OBLIGAȚII CU PRIVIRE LA NECONCURENȚĂ.....	28
CAPITOLUL X	OBLIGAȚII CU PRIVIRE LA CONFLICTUL DE INTERESE	29
CAPITOLUL XI	DEPLASĂRI, DETAȘĂRI	30
CAPITOLUL XII	RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ.....	30
CAPITOLUL XIII	RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ	32
CAPITOLUL XIV	SOLUȚIONAREA RECLAMAȚIILOR ȘI A CONFLICTELOR DE MUNCĂ	33
		33
CAPITOLUL XV	REGULI GENERALE PROTECȚIA MUNCII SSM ȘI SU	33
	SECURITATEA MUNCII.....	34
	OCROTIREA SĂNĂTĂȚII SALARIAȚILOR	34
	IGIENA MUNCII.....	35
CAPITOLUL XVI	TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	35
CAPITOLUL XVII	ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	36
CAPITOLUL XVIII	DISPOZIȚII FINALE	36

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	3/36



CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Denumirea asociației este Asociația pentru Dezvoltare Durabilă „Prut-Dunăre ” Galați (ADDPD), este persoană juridică, non-profit, de drept privat și cu beneficiu public, cu personalitate juridică, apolitică, nonșindicală, care va funcționa cu rol de „Grup local pentru dezvoltarea zonei pescărești”.

Art. 2 Pentru îndeplinirea obiectivelor din statut, Asociația pentru Dezvoltare Durabilă „Prut-Dunăre” Galați va îndeplini rolul de FLAG.

Art. 3 Durata asociației este nelimitată.

Art. 4 Sediul social al Asociației pentru Dezvoltare Durabilă „Prut – Dunăre” Galați este în municipiul Galați, str. Eroilor, nr. 16.

Art. 5 Adresa de corespondență a asociației este: municipiul Galați, str. Eroilor, nr. 16, cod poștal 800119.

Art. 6 Scopul Regulamentului de Organizare și Funcționare al Asociației este stabilirea unor reguli de organizare și funcționare a aparatului tehnic al Asociației.

Art. 7 Scopul principal al activităților Asociației îl constituie: Susținerea dezvoltării durabile a zonei pescărești din județul Galați.

Art. 8 Asociația are ștampilă proprie.

Art. 9 Utilizarea ștampilei și delegarea utilizării acesteia revin strict Președintelui.

Art. 10 Macheta șiglei Asociației este următoarea:



Art. 11 Sigla Asociației va fi utilizată pe toate documentele oficiale ale Asociației.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	4/36



CAPITOLUL II DISPOZIȚII SPECIFICE

Art. 12 Regulamentul de Ordine Interioara (ROI) a fost întocmit în concordanță cu art. 257 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, HG. nr. 1091/16.08.2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă și HG.nr.1028/09.08.2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, la data întocmirii acestuia și reglementează raporturile de muncă, disciplina muncii și standardele etice și de conduită din ADDPD, denumită în continuare și „asociația”. Rolul ROI este de a stabili modul de organizare și funcționare al Asociației, drepturile și obligațiile angajatorului, respectiv ale salariaților, normele de disciplină la locul de muncă, precum și sancțiunile ce se pot aplica celor care nu respectă aceste obligații.

Art. 13 Prezentul Regulament de Ordine Interioară este un act normativ, cu caracter intern și obligatoriu pentru salariații „Asociației” și se aplica indiferent de:

- funcția deținută;
- durata contractului individual de muncă – determinată sau nedeterminată;
- timpul de muncă prevăzut în contractul individual de muncă (normă întreagă sau fracțiuni de normă);
- vârstă, apartenență națională, rasă, etnie, religie, atitudine/funcție politică, origine socială, sex, orientare sexuală, handicap, responsabilitate familială sau apartenență sindicală.

Art. 14 Prevederile Regulamentului de Ordine Interioară se aplică în egală măsură și:

- elevilor, studenților și doctoranzilor care desfășoară practică sau întocmesc lucrări de diplomă/doctorat în cadrul Asociației;
- persoanelor aflate în vizită de documentare la sediul Asociației ;
- persoanelor care își desfășoară activitatea pe baza de contract de colaborare sau prestări servicii în baza unor convenții civile;
- persoanelor care activează în cadrul Asociației în calitate de delegați, detașați sau colaboratori.

Art. 15 Toți salariații Asociației sunt obligați să cunoască și să respecte prevederile prezentului Regulament de Ordine Interioară.

Art. 16 Dispozițiile Regulamentului de Ordine Interioară produc efecte pentru toți salariații Asociației, de la angajarea în muncă și până la încetarea contractului individual de muncă. Persoanele nou angajate în cadrul Asociației vor lua la cunoștință de conținutul prezentului Regulament la semnarea contractului individual de muncă.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag.	5/36

Art. 17 Dispozițiile prezentului Regulament pot fi completate prin norme interne de serviciu, norme generale sau specifice în domeniul conduitei salariaților Asociației, în măsura în care acestea sunt necesare, precum și prin fișa postului. Dispozițiile Regulamentului de Ordine Interioară se completează cu prevederile înscrise în contractul de muncă.

Art. 18 Persoanelor vizitatoare care comit abateri grave de la prezentul regulament le va fi interzis accesul în sediul Asociației.

Art. 19 (1) Desfășurarea raporturilor de muncă reglementate prin R.O.I. se va realiza cu respectarea demnității și principiului egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă bazată pe criterii de sex, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferințe, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, foloșinței 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 alin. (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 nici o discriminare.

(6) Pentru muncă egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul sex cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

(7) Prin muncă de valoare egală se înțelege activitatea remunerată care, în urma comparării, pe baza acelorași indicatori și a acelorași unități de măsură, cu o altă activitate, reflectă foloșirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale și depunerea unei cantități egale ori similare de efort intelectual și/sau fizic.

(8) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către Asociație a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul Asociației sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea respectării principiului nediscriminării și al eliminării oricărei forme de încălcare a demnității și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(9) ADDPD protejează demnitatea salariaților și descurajează comportamentele care afectează negativ eficiența muncii.

(10) ADDPD nu va tolera nici o formă de hărțuire ca de exemplu: remarci, sugestii, glume, gesturi malițioase, contact fizic nedorit, prezentare de imagini sau texte obscene, solicitarea sau oferirea de favoruri sexuale, etc.

Art. 20 Libertatea muncii este garantată în cadrul Asociației. Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze în cadrul Asociației, conform pregătirii sale și cerințelor de completare operativă a organigramei și încadrare conform statului de funcțiuni. Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi aceasta, fiecare persoana fiind liberă să-și exprime acordul de voință privind îndeplinirea sarcinilor sale.

Art. 21 Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea acestor dispoziții este nul de drept.

Art. 22 Singurul criteriu după care se face diferențierea îl constituie munca și rezultatele muncii.

CAPITOLUL III DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

DREPTURILE ANGAJATORULUI

Art. 23 Angajatorul, persoană juridică este reprezentat prin Presedintele Asociației (denumit în continuare „Conducerea Asociației”). Conducerea Asociației potrivit competențelor, organizează și controlează activitatea Asociației, relațiile contractuale cu proprii salariați sau cu terții precum și modul de funcționare a Asociației. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- (1) să stabilească modul de organizare și funcționare a Asociației;
- (2) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat în parte în funcție de natura postului ocupat, specialitatea atestată și capacitatea profesională a fiecăruia.
- (3) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru fiecare salariat în parte în limitele legalității și în conformitate cu atribuțiile de serviciu ale angajaților stabilite prin fișa postului;
- (4) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- (5) să modifice temporar locul și felul muncii, în cazurile și condițiile prevăzute de Codul Muncii.
- (6) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, prin persoane împuternicite;
- (7) să stabilească structura aparatului tehnic al Asociației, precum și condițiile referitoare la angajare, promovare și încetare a activității salariaților, normele de disciplina muncii, normele de răspundere juridică a salariaților și sancțiunile primite pentru încălcarea acestora.
- (8) să stabilească obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	7/36



(9) să evalueze periodic activitatea personalului din Asociație în vederea reatestării sale pe post.

OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI

Art. 24 Angajatorul va asigura toate condițiile tehnice și organizatorice necesare desfășurării activității de către salariați prin:

(1) informarea salariaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

(2) respectarea în cadrul relațiilor de muncă a principiului nediscriminării și a înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității salariaților.

(3) aducerea la cunoștința salariaților, programul de lucru stabilit.

(4) plata salariului angajaților, în conformitate cu munca prestată, așa cum este stabilit în contractul individual de muncă și în fișa postului;

(5) acordarea tuturor drepturilor salariaților ce decurg din legi, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă- respectand prevederile contractului de finantare in baza caruia functioneaza Asociația;

(6) plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și prin reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii;

(7) aplicarea unor forme de salarizare adecvate, în funcție de aportul său la colectiv, de performanțele obținute la locul de muncă – după caz- și de modul în care obligațiile de serviciu au fost îndeplinite;

(8) dimensionarea numărului de personal pentru fiecare funcțiune în parte, corespunzător volumului de activitate, naturii și specificului operațiilor și proiectelor pe care le au de efectuat;

(9) stabilirea sarcinilor aferente fiecărui post și aducerea la cunoștința fiecărui angajat a atribuțiilor și răspunderilor ce îi revin;

(10) să asigure aprovizionarea compartimentelor și birourilor cu materiale necesare bunei desfășurări a activității.

(11) să asigure condiții optime pentru desfășurarea activității (iluminat, microclimat, temperatură, curățenie, etc.), spațiul (conform normelor în vigoare) și mijloacele de muncă necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

(12) să stabilească și să comunice către salariați atribuțiile ce revin fiecăruia din fișa postului;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	8/36

(13) să ia toate măsurile necesare de aplicare a dispozițiilor legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă, precum și de executare a orelor suplimentare, de acordare a tuturor drepturilor salariale și a celorlalte drepturi prevăzute de lege și de contractul individual de muncă;

(14) să respecte dispozițiile în vigoare privind regimul concediilor de odihnă, al concediilor medicale și fără plată;

(15) să urmărească îmbunătățirea continuă a perfecționării profesionale, ridicarea competenței, în vederea îmbunătățirii calității muncii acestora;

(16) să aprobe Regulamentul de Ordine Interioara, proceduri interne, instrucțiuni de lucru, norme de protecția muncii, Securitate și Sănătate în Muncă (SSM), Situații de Urgență (SU), precum și toate modificărilor aduse acestor acte;

(17) să asigure condițiile prevăzute de lege pentru protecția muncii, respectarea normelor igienico-sanitare și ale celor de prevenire și stingere a incendiilor, precum și de instruire a personalului în aceste domenii;

(18) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

(19) să elibereze, la cerere, a documentelor care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

(20) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

(21) să reglementeze normele de acces și de circulație în incinta Asociației, atât a personalului propriu cât și a altor persoane, stabilirea locurilor unde accesul este interzis anumitor categorii de persoane;

(22) să doteze locurile de muncă cu dispozitive de protecție, de stingere a incendiilor, precum și cu echipamente de protecție și de lucru necesare desfășurării activității;

(23) să asigure crearea unui sistem formal de comunicare (prin semnătură de luare la cunoștință de către salariați) a reglementărilor interne.

CAPITOLUL IV DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIATULUI

DREPTURILE SALARIAȚILOR

Art.25 Salariații au următoarele drepturi:

(1) dreptul la salarizare pentru munca depusă, plata salariului o singură dată pe lună până la cel târziu data de 15 ale lunii următoare pentru luna anterioară; orele prestate în zilele de sărbătoare legală și orele de noapte se plătesc în conformitate cu legislația în vigoare;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	9/36



(2) dreptul la repaus zilnic și săptămânal; să beneficieze de repaus săptămânal – de regulă sâmbăta și duminica – și de concediile anuale de odihnă sau de alte tipuri de concedii

(3) dreptul la concediu de odihnă anual, precum și la alte concedii acordate de lege; concediul de odihnă se poate acorda integral sau fracționat, cu condiția ca fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt;

(4) dreptul la egalitate de șanse și de tratament ne-discriminatoriu;

(5) dreptul la demnitate în muncă;

(6) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

(7) dreptul la acces formare profesională;

(8) dreptul la informare și consultare să participe la sesiuni de comunicare, simpozioane, întâlniri profesionale, în condițiile prevăzute de lege;

(9) să fie promovați în funcție/profeșie în raport cu pregătirea și competența profesională și performanțele muncii depuse;

(10) să beneficieze de protecție în caz de concediere, conform prevederilor legii, ale contractelor individuale de muncă și ale prezentului regulament;

(11) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat și de a participa sau nu la acțiuni greviste revendicative, în condițiile legii;

(12) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

(13) dreptul de a propune șefilor direcți măsuri sau metode de îmbunătățire a activității specifice, care urmează să fie analizate de către aceștia;

(14) dreptul la negociere colectivă și individuală;

(15) dreptul de a participa la activități colective;

(16) dreptul la diurnă și decontarea cheltuielilor de transport și cazare pentru deplasările efectuate în interes de serviciu;

(17) alte drepturi prevăzute de lege sau contractele colective de muncă aplicabile.

EGALITATEA DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT

Art.26 Respectul față de oameni este fundamental pentru desfășurarea activității Asociației. Angajatorul asigură egalitatea de șanse și tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel.

Art.27 Prin egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art.28 În vederea asigurării egalităților de șanse și de tratament angajatorul va urmări:

- (1) eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex;
- (2) asigurarea participării echitabile a femeilor și bărbaților la conducere și decizie;
- (3) asigurarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei.

Art. 29 Societatea va asigura accesul nediscriminatoriu la:

- (1) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare;
- (2) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- (3) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă.

Art.30 Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

Art.31 Angajatorul nu va dispune concedierea pe durata în care:

- (1) femeia salariată este gravidă sau se afla în concediu de maternitate;
- (2) angajatul se afla în concediu de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Art.32 Angajatorul nu va modifica unilateral relațiile sau condițiile de muncă și nu va concedia persoana angajată care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării Legii privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

Art.33 Conform normelor în vigoare, este considerată discriminarea respectiv hărțuire sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă, sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea, acea conduită are ca scop:

- 1) crearea la locul de muncă a unei atmosfere de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;
- 2) obținerea unor satisfacții de natură sexuală, prin amenințare sau constrângere, de către o persoană care abuzează de calitatea sau de influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă.

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCURILE DE MUNCĂ

Art.34 În sensul prevederilor legale termenii de mai jos sunt definiți după cum urmează:

(1) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

(2) salariața gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate, cel târziu în a douăsprezecea săptămână de sarcină și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care îi atestă această stare;

(3) salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

(4) salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

(5) dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariaței de către angajator, pe durata normală de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

(6) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele, menționate mai sus, pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

Art.35 Concediul post natal obligatoriu este concediul de 42 de zile lucrătoare pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durata totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii.

Art.36 În vederea ocrotirii salariatelor gravide, lăuze sau a salariatelor care alăptează, societatea va respecta următoarele:

- (1) angajatorul nu va expune salariatele la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- (2) salariatele nu vor fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății și stării lor;
- (3) să înștiințeze, în termen de 10 zile lucrătoare, medicul de medicina muncii precum și Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea;

(4) să evalueze anual condițiile de muncă în scopul determinării riscurilor pentru salariatele însărcinate; evaluarea se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii iar rezultatelor lor se consemnează în rapoarte scrise. Asociația va informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile de muncă.

(5) Asociația are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariaței și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	12/36



(6) în cazul în care salariatele gravide sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea și starea fizică, angajatorul va modifica în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la un alt loc de muncă fără riscuri. În cazul în care angajatorul, din motive justificate nu le poate modifica locul de muncă, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

OBLIGAȚII GENERALE ALE SALARIAȚILOR

Pentru angajații Asociației se stabilesc următoarele categorii de obligații și comportamente prezentate în continuare.

Obligații generale

- să-și însușească și să respecte prevederile contractului individual de muncă și ale prezentului Regulament;
- să cunoască misiunea și obiectivele principale ale Asociației;
- să respecte normele de conduită socială și profesională, în relațiile cu ceilalți colegi sau cu orice altă persoană cu care intră în contact pe perioada programului de lucru; să-și ajute colegii sau colaboratorii în aducerea la îndeplinire a obligațiilor de serviciu;

Respectarea programului de lucru

Art.37 Programul de lucru în cadrul Asociației este stabilit la un număr de 10ore/20 de ore/40 de ore pe săptămână pentru salariații angajați în funcția de Conșilier Afaceri Europene-Asistent tehnic 3, Conșilier Afaceri Europene-Asistent tehnic 1,2,4, Responsabil Comunicare, Responsabil de funcțiuni respectiv Manager.

Art.38 Salariații trebuie să respecte programul de lucru și să folosească integral și eficient timpul de muncă pentru executarea întocmai și la timp a sarcinilor de serviciu ce le revin prin fișa postului, precum și a dispozițiilor primite de la conducerea Asociației.

Art.39 Salariații au obligația:

(1) prezentării la serviciu în deplinătatea capacităților de muncă pentru a executa sarcinile ce le revin la ora stabilită prin programul de lucru stabilit.

(2) salariaților nu le este permisă prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice sau a drogurilor, respectiv consumul băuturilor alcoolice sau al drogurilor în timpul programului de lucru.

(3) este considerată întârziere la serviciu orice soșire după programul de începere stabilit.

(4) orice întârziere este anunțată sefului ierarhic.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	13/36

(5) în cazul absenței salariatului de la locul de muncă din motive medicale, acesta este obligat să anunțe în termen de 24 de ore Serviciul Externalizat-Resurse Umane despre acest fapt. Angajatul, personal sau prin intermediul unei rude sau reprezentant legal este obligat să transmită certificatul medical la Serviciul Externalizat-Resurse Umane în termen de 2 zile de la data emiterii acestuia dar nu mai târziu de data de 5 ale lunii următoare perioadei de incapacitate temporară de muncă. Acesta trebuie să comunice codul diagnostic, perioada de concediu medical, numele și specializarea medicului care a eliberat certificatul medical.

(6) evidența prezenței angajaților la program se ține prin condica de prezenta și pontaj;

(7) salariații care întârzie la programul de muncă stabilit, trebuie să raporteze șefului ierarhic situația, chiar dacă este vorba de un caz de forță majoră. În cazul în care absența s-a datorat unui caz neprevăzut sau a unui motiv independent de voința celui în cauză (boală, accident, etc.), șeful ierarhic trebuie informat imediat.

(8) cumularea unui număr de minimum 3 absențe nemotivate consecutive, a 3 absențe nemotivate în decurs de 3 luni sau cumularea a 5 absențe nemotivate pe parcursul unui an îndreptățește conducerea Asociației să procedeze la încetarea disciplinară a contractului individual de muncă al salariatului respectiv, pe motiv de abatere disciplinară.

(9) absențele nemotivate ale salariatului sunt considerate abateri disciplinare și se sancționează conform dispozițiilor prezentului Regulament intern.

(10) nerespectarea dispozițiilor cuprinse în prezentul capitol poate duce la aplicarea de sancțiuni disciplinare în raport cu gravitatea a abaterii săvârșite și cu respectarea dispozițiilor legale prevăzute de Codul Muncii sau la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.40 Se interzice salariaților, indiferent de funcția deținută în structura organizatorică:

(1) să transmită sau să se folosească direct sau indirect, în scopul obținerii unor avantaje sau câștiguri personale sau pentru terți, informații la care au acces ca urmare a desfășurării activității în cadrul Asociației;

(2) să întreprindă acțiuni care să lezeze interesele și prestigiul Asociației;

(3) să exprime sau să manifeste convingeri politice în exercitarea atribuțiilor ce le revin;

(4) să folosească echipamentele, materialele, mașinile din dotare în alte scopuri decât pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

(5) să introducă în incinta Asociației băuturi alcoolice, substanțe halucinogene (stupefiante), să consume astfel de produse sau să faciliteze săvârșirea acestor fapte;

(6) să se prezinte la locul de muncă în stare de ebrietate, de oboseală acută sau sub influența substanțelor stupefiante;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	14/36

- (7) fumatul în alte locuri decât cele special amenajate și marcate în acest scop;
- (8) sa practice jocurile de orice tip în incinta Asociației;
- (9) să permită accesul la calculatoarele Asociației a oricăror persoane, cu excepția personalului abilitat;
- (10) să instaleze în calculator programe fără acceptul personalului abilitat;
- (11) să provoace, să falsifice sau să înlesnească falsificarea documentelor ori înscrierea de date eronate în acestea.
- (12) să sustragă bunuri aparținând Asociației și să-și însușească foloase necuvenite;
- (13) sa primeasca, să ofere sau să promită oferirea oricăror foloase sau plăți necorespunzătoare în numele Asociației pentru furnizori sau Beneficiari;
- (14) să primească foloase necuvenite sau plăți necorespunzătoare;
- (15) să divulge informații acumulate în procesul muncii;
- (16) să comită fapte interzise de lege.

Respectarea Regulamentului de Ordine Interioara (ROI) și a procedurilor interne

Art.41 În vederea încadrării în regulile de disciplină și ordine interioară, personalul salariat este obligat:

- (1) să cunoască prevederile R.I., a procedurilor și a instrucțiunilor de lucru.
- (2) să îndeplinească atribuțiile ce-i revin prin fișa postului, RI, proceduri, instrucțiuni de lucru, precum și alte dispoziții cu caracter normativ, comunicate prin orice mijloc (în mod direct, în ședințe, ori prin e-mail, fax, SMS, telefon), să se conformeze lor, neputându-se apăra de răspundere pe motiv că nu le cunosc;
- (3) să realizeze norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei post;
- (4) să depună toate eforturile pentru realizarea sarcinilor de serviciu și a indicatorilor de performanță;
- (5) să respecte dispozițiile Presedintelui și a persoanelor desemnate de acesta, a șefului ierarhic superior;
- (6) să respecte ordinea, disciplina la locul de muncă, să nu împiedice prin activitatea sau inactivitatea lor acțiunile altor salariați.
- (7) să îndeplinească obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- (8) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în cadrul Asociației.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	15/36



Comportament

Art.42 Salariatul trebuie să se comporte într-un mod compatibil cu buna reputație a Asociației și trebuie să se abțină de la orice conduită de natură să aducă atingere acestei reputații:

- (1) în cadrul relațiilor de serviciu trebuie să aibă o atitudine civilizată, orice dispută personală pe teritoriul Asociației și în timpul programului normal de lucru fiind interzisă;
- (2) să promoveze raporturi de întraajutorare cu toți salariații Asociației;
- (3) să nu comită fapte ce ar putea pune în primejdie siguranța celorlalți;
- (4) să nu deterioreze imaginea Asociației prin comportament inadecvat ori prin fapte care, direct sau indirect, ar aduce un prejudiciu intereselor acesteia;
- (5) să nu aducă prejudicii intereselor Asociației prin activitatea sa;
- (6) să nu-ți însușească foloase necuvenite;
- (7) să nu facă ori să înlesnească comerț ilicit în incinta Asociației;
- (8) să comită sau să incite la săvârșirea de acte care au ca scop tulburarea climatului favorabil de muncă sau a armoniei în rândul personalului ori la comiterea de acte antisociale;
- (9) de îndată ce are cunoștință de existența unor nereguli, situații deosebite apărute în desfășurarea normală a activității, salariatul trebuie să anunțe șeful ierarhic sau Conducerea Asociației după caz;
- (10) să respecte secretul de serviciu.

Ținuta

Art.43 Sub deviza „Adaptează-te la cultura locului de muncă”, Asociația dorește ca ținuta salariaților să fie o componentă importantă a felului în care imaginea Asociației este percepută de către cei din jur.

Art.44 Ținuta vestimentară va fi cea adecvată locului de muncă, decentă și îngrijită, iar prezența la serviciu să se facă în condiții de igienă corespunzătoare și aspect plăcut:

- (1) Asociația apreciază o ținută decentă fără excese;

Comunicare internă

Art.45 Comunicarea în cadrul societății trebuie realizată într-o notă decentă, de respect față de toți salariații, indiferent de nivelul de management.

- (1) Angajații își datorează asistență și amabilitate. Acestea exclud nu numai vulgaritatea ci și manifestările dure, necuviincioase;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	16/36



(2) Asociația dezaproabă mesajele, convorbirile fără un conținut real, util și civilizat;

(3) Sunt interzise: limbajul agresiv, amenințările, hărțuirea sexuală, agresivitatea fizică, violența;

(4) Informațiile transmise de orice angajat șefilor ierarhici ori departamentelor adiacente trebuie să fie corecte, complete și pertinente;

(5) Indiferent de modul de comunicare, direct, prin telefon sau e-mail, toți angajații Asociației trebuie să respecte următoarele:

- a. să comunice problemele seșizate către persoana de competența căruia ține rezolvarea;
- b. să înceapă comunicarea cu o formă de salut;
- c. în convorbirile telefonice să păstreze un ton normal de discuție;
- d. mesajul transmis să fie clar și concis;
- e. nu se admite devierea prin mesaje în afara subiectului;
- f. în cazul transmiterii de sarcini de rezolvat, aceasta trebuie să fie clară, menționându-se termenul de realizare;
- g. nu este permisă folosirea unui limbaj necivilizat;
- h. nu este permis atacul la persoană;
- i. se va pune accent pe calitatea mesajului (atât din punct de vedere al conținutului cât și ca mod de exprimare în limba română).

(6) În cazul comunicării prin e-mail, răspunsul la un mesaj colectiv se realizează prin Reply către expeditorul inițial, nefiind permisă utilizarea comenzii <Reply all> decât în cazul care răspunsul vizează toate persoanele din adresă.

Atitudine față de bunurile Asociației

Art.46 Salariații au obligația păstrării în bune condiții a amenajărilor, autovehiculelor, utilajelor, a tuturor bunurilor din dotare. În acest sens trebuie:

(1) să utilizeze bunurile doar în scopul pentru care au fost achiziționate și la parametrii prevăzuți în documentația tehnică;

(2) să nu înstrăineze bunurile aparținând Asociației;

(3) să folosească utilitățile (telefon, energie, gaz metan, apa etc) cu respectarea normelor de consum, evitând pierderile de orice fel;

(4) să gospodărească judicios și eficient bunurile materiale ce le sunt încredințate spre administrare și foloșință, precum și cele de foloșință comună, utilizarea necorespunzătoare a

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	17/36

acestora atrăgând după șine răspunderea materială a salariatului, proporțională cu prejudiciul pe care acesta l-a adus Asociației;

(5) să nu părăsească locul de muncă fără a verifica aparatura, instalația electrică și de apă, închiderea ușilor și armarea sistemelor de protecție;

(6) să păstreze ordinea și curățenia la locul de muncă;

(7) să nu permită accesul în incinta Asociației a persoanelor străine, decât cu aprobarea Conducerii Asociației;

(8) să sesizeze conducerea Asociației despre actele privind sustragerile sau complicitatea la sustragerea de bunuri din incinta Asociației;

Utilizarea sistemelor informatice

Art.47 Salariații ce utilizează PC-uri nu vor permite accesul la calculator a niciunei persoane, cu excepția personalului abilitat.

(1) În vederea protejării bazei informatice, este interzisă orice acțiune, în afara celor care se comunică explicit a fi realizate de către angajați.

(2) În acest sens, nu este permisă:

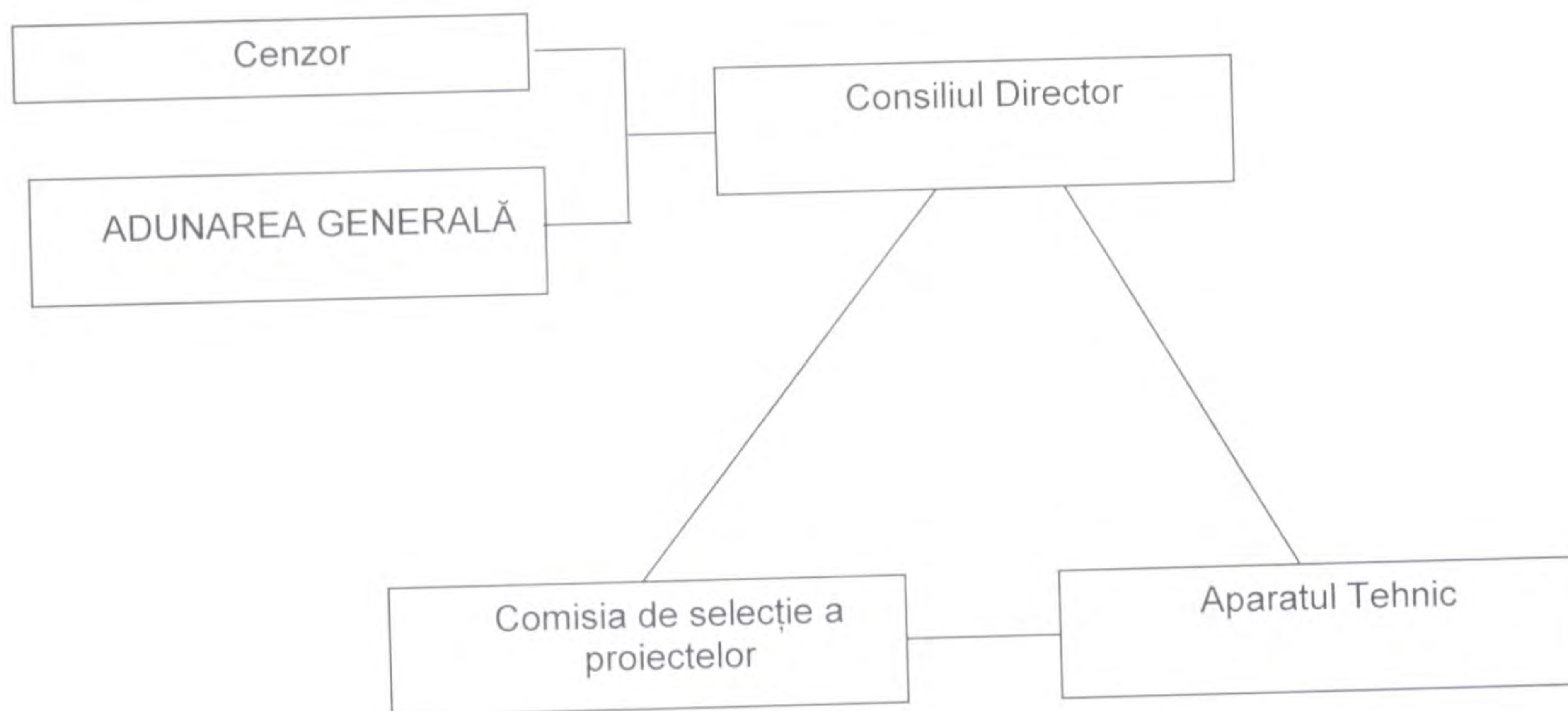
- a. modificarea soft-urilor de lucru fără aprobarea persoanelor abilitate;
- b. instalarea, downloand-area diverselor programe fără aprobare a persoanelor abilitate;
- c. deschiderea attach-ului de la mail exterior Asociației, nesolicitat;
- d. forward-area mesajelor venite de la expeditori necunoscuți, indiferent de subiect, tip attach etc;
- e. forward-area mail-uri de ajutorare (de genul: "dacă îl trimiți la X adrese o să-ți meargă bine, sau cineva va primi bani ...")- aceste mesaje nu sunt reale;

CAPITOLUL V MODUL DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE

Art.48 Conducerea Asociației este asigurată de către Președinte, în subordinea căruia se află celelalte funcțiuni.

Art.49 Modul de subordonare și structura organizatorică sunt prevăzute în următoarea *Organigramă: Conform ANEXA*

Schema de funcțiuni valabilă în cadrul Asociației este prezentată după cum urmează:



Art.50 Prin activitatea aferentă unei funcții de conducere se înțelege activitatea de coordonare a unor echipe, servicii sau funcțiuni, precum și activitățile ce solicită oferirea unor soluții în cadrul unui proces analitic și care, în anumite situații, necesită coordonarea unei echipe sau a unui proiect.

Cei care exercită funcții de conducere au următoarele atribuții cu caracter general:

- (1) stabilește principiile de organizare a sistemului informațional;
- (2) stabilește sarcinile salariaților din subordine și prioritățile în executarea acestor sarcini;
- (3) participă la programele de elaborare și actualizare a fișelor de post ale salariaților din subordine;
- (4) evaluează periodic activitatea salariaților din subordine;
- (5) negociază și conciliază situațiile conflictuale apărute în relațiile interpersonale din cadrul departamentului;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	19/36



(6)propune recompensarea/sanționarea personalului din subordine conform normativelor interne;

(7)aprobă planificarea concediilor de odihnă pentru angajații din subordine;

(8)asigură respectarea normelor interne de funcționare de către personalul din subordine;

(9)orice alte sarcini în funcție de necesitățile departamentale/organizaționale în limitele de competență ale postului ocupat.

Art.51 În grupa activităților aferente funcțiilor de execuție sunt cuprinse toate activitățile care nu presupun supervizarea altor persoane.

Art.52 Conducătorii de la toate nivelurile ierarhice sunt obligați să dea dispoziții în limita competenței lor, să pretindă executarea întocmai a dispozițiilor date și să controleze executarea acestora.

Art.53 În cadrul Asociației, salariații sunt subordonați conducătorilor ierarhici superiori pe linie directă, în conformitate cu fișele posturilor, și față de aceștia sunt obligați să execute întocmai și la timp dispozițiile și sarcinile primite, cu excepția cazurilor altfel reglementate prin decizia Conducerii Asociației.

Art.54 În cazul în care un salariat consideră că o dispoziție este contrară legii sau pune în pericol sănătatea sa sau integritatea patrimoniului Asociației, înainte de executarea dispoziției este obligat să raporteze situația creată Conducerii Asociației sau șefului ierarhic superior celui care a dat dispoziția respectivă. Reclamațiile anonime sau făcute prin intermediul unei alte persoane nu sunt luate în considerare.

Angajarea aparatului tehnic al Asociației

Art.55 Recrutarea Managerului va fi aprobată de către AGA;

Art.56 Recrutarea personalului aparatului tehnic va fi realizată de către Manager/Presedinte. În procesul de recrutare și selecție al personalului Asociației se vor respecta prevederile legale în vigoare.

Art.57 Personalul angajat temporar aferent activităților de evaluare a cererilor de finanțare va fi contractat de Manager cu aprobarea Conșiliului Director.

Organizarea aparatului tehnic al Asociației

Art.58 Aparatul tehnic al Asociației este condus de Manager care are obligația asigurării bunei funcțiuni a activității.

Art.59 Președintele Asociației stabilește întâlniri operative cu aparatul tehnic al Asociației ori de câte ori este nevoie pentru realizarea obiectivelor Asociației.

Art.60 Fiecare ședință se finalizează cu un proces verbal în care se menționează principalele lucruri discutate și propunerile făcute. Procesul verbal va fi semnat de toate persoanele prezente la ședință și va fi comunicat membrilor Conșiliului Director. Atribuțiile fiecărei persoane angajate sunt prevăzute în fișele de post.

Art.61 La sediul asociației există toate actele asociației și ale actelor privind autorizarea funcționării sau a altor amplasamente (panouri, parcare, etc.). Atribuțiunile și sarcinile de serviciu pentru fiecare angajat din cadrul asociației sunt stabilite prin următoarele documente oficiale:

- Regulamentul de Ordine Interiorară;
- Organigramă și fișele de post;
- Contracte individuale de muncă.

Art.62 Aceste norme sunt disponibile pentru fiecare angajat și sunt încheiate în conformitate cu prevederile legale în materie.

Schema de înlocuire în cazul absenței

Art.63 În cazul absenței ca urmare a concediului de odihnă, concediu medical, învoire etc, atribuțiile salariatului aflat în această situație, vor fi preluate după următoarea regulă:

(1) Managerul și Coordonatorul local- Responsabilul de funcțiuni se înlocuiesc reciproc și nu pot lipsi în același timp;

(2) Responsabilul de comunicare înlocuiește orice Asistent tehnic;

(3) În același timp nu pot lipsi doi asistenți tehnici;

Schema se aplica conform POVES 10 – matrice de înlocuire a personalului.

ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE MANAGER

(1) asigură, împreună cu Președintele Asociației, informarea AGA cu privire la stadiul implementării strategiei;

(2) aprobă minutele misiunilor de verificare întocmite de asistenții tehnici, notificările, scrisorile prin care solicitanții sunt informați asupra trecerii în etapele de evaluare;

(3) în situații temeinic justificate, poate extinde perioada de verificare a conformității administrative;

(4) mediază divergențele apărute în urma procesului de evaluare a conformității

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	
		Revizia	
		Pag	

administrative;

- (5) aprobă grila de verificare a conformității administrative completate;
- (6) dispune responsabilului comunicare realizarea și transmiterea comunicărilor către solicitanți privind propunerea de finanțare;
- (7) coordonează activitatea de soluționare a contestațiilor pentru etapele de verificare a conformității și eligibilității proiectelor;
- (8) verifică și aprobă Raportul semestrial de progres și Raportul final de implementare;
- (9) validează rapoartele interne sintetice pe măsuri/operațiuni;
- (10) aprobă acțiuni corective, recomandări pentru ADDPD;
- (11) aprobă soluțiile de rezolvare a problemelor identificate în implementare prezentate de coordonatorul local de proiect;
- (12) propune soluții de rezolvare Presedintelui ADDPD, în cazul problemelor majore apărute în implementare;
- (13) coordonează îndeplinirea prevederilor din Contractul de Finanțare;
- (14) propune Presedintelui ADDPD modificări ale Contractului de Finanțare, atunci când problemele înregistrate în implementare o impun;
- (15) avizează modificările necesare;
- (16) gestionează relația cu instituțiile mass-media.

ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE RESPONSABIL DE FUNCȚIUNI

- (1) nominalizează consilierii afaceri europene (asistenții tehnici), responsabili cu centralizarea și interpretarea informațiilor la nivel de masura/operatiune;
- (2) repartizează documentațiile depuse și înregistrate unui consilier afaceri europene (asistent tehnic) pentru verificarea conformității;
- (3) realizează verificarea "4 ochi" a conformității administrative;
- (4) verifică îndosărierea/păstrarea corespunzătoare a documentației pe format de hârtie și electronic;
- (5) realizează verificarea "4 ochi" a eligibilității solicitanților și proiectelor;
- (6) verifică și avizează minutele misiunilor de verificare întocmite de asistenții tehnici, notificările, scrisorile prin care solicitanții sunt informați asupra trecerii în etapele de evaluare;
- (7) întreprinde demersurile administrative împreună cu consilierii afaceri europene (asistenții tehnici) pentru întrunirea comisiei de evaluare a proiectelor;
- (8) predă și primește pe baza de proces verbal de predare primire documentația supusă evaluării comisiei de evaluare tehnică și economico-financiara și comisiei de selecție a proiectelor;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	22/36



(9) este responsabil de transmiterea la DGP AMPOP a tuturor documentelor referitoare la rezultatul procesului de verificare, evaluare și selecție;

(10) transmite Presedintelui Comisiei de Soluționare a contestațiilor prin proces verbal documentația aferentă proiectelor care fac obiectul acestora;

(11) primește pe baza de proces verbal de predare primire de la secretarul Comisiei de Soluționare a contestațiilor întreaga documentație de lucru aferentă sesiunii de soluționare a contestațiilor;

(12) asigură periodicitatea colectării datelor și corectitudinea cuprinse în rapoartele beneficiarilor;

(13) coordonează activitățile legate de monitorizarea implementării proiectelor finanțate;

(14) coordonează, verifică și avizează Raportul semestrial de progres și Raportul final de implementare;

(15) urmărește activitățile privind elaborarea raportului semestrial de progres și a raportului final de implementare;

(16) întocmește împreună cu consilierii din cadrul CAT, rapoartele ADDPD ad-hoc, pe baza datelor colectate de la nivelul măsurilor/operațiunilor aferente Strategiei;

(17) Analizează variantele de soluții pentru problemele apărute în implementarea Strategiei și le propune spre aprobare managerului ADDPD și Adunării Generale ADDPD;

(18) Stabilește/aprobă acțiuni corective, recomandări ce sunt comunicate CR POP/DGP AM POP;

ATRIBUTII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE RESPONSABIL COMUNICARE

(1) asigură activitățile de comunicare dintre compartimentul asistentă tehnică (CAT) și terțe persoane;

(2) asigură asistența de back-office necesară implementării Strategiei;

(3) primește și înregistrează corespondența și o transferă către destinatari;

(4) redactează documentele pentru primirea cererilor de finanțare;

(5) asigură activitățile de birotică ale structurii tehnice a Asociației;

(6) organizează activitățile de informare și comunicare ale Asociației;

(7) administrează site-ul Asociației;

(8) verifică și transmite bunul de tipar pentru publicațiile editate de Asociație;

(9) abține toate avizările pentru materiale de informare și comunicare elaborate la nivelul

Asociației;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	23/36



- (10) organizează și gestionează arhiva Asociației;
- (11) asigură informarea personalului Asociației cu privire la dispozițiile Managerului sau ale structurilor de coordonare ale Asociației;
- (12) tehnoredactează documentele de interes general necesare funcționării Asociației și implementării Strategiei;
- (13) primește, înregistrează și arhivează cererile de finanțare;
- (14) redactează bazele de date privind implementarea strategiei cu informațiile pe care le primește de la consilieri în afaceri europeni (asistenți tehnici);
- (15) registrele de evidență utilizate în implementarea Strategiei;
- (16) redactează minutele întrunirilor Asociației

ATRIBUȚII SPECIFICE PENTRU FUNCȚIA DE ASISTENT TEHNIC

- (1) participă la procesul de evaluare a proiectelor depuse, respectând prevederile Procedurii Operationale de verificare, evaluare și selecție a proiectelor finanțate (POVES);
- (2) participă la procesul de implementare a proiectelor depuse, respectând prevederile Procedurii Operaționale de Implementare a Strategiei (POIS);
- (3) verifică conformitatea administrativă a proiectului completând grila de verificare a conformității administrative, cu respectarea termenelor stabilite;
- (4) întocmește și transmite nota internă cu privire la rezultatul procesului de verificare responsabilului de comunicare;
- (5) întocmește notificare solicitant cu privire la neconformitatea administrative;
- (6) întocmește și transmite Solicitantului notificarea cu privire la programarea vizitei la punctul de lucru al ADDPD Galați și/sau la solicitant, doar pentru proiectele conforme administrative și face vizita în teren;
- (7) verifică în prezența Solicitantului documentele originale care au rămas în posesia acestuia, întocmește raport de vizită;
- (8) verifică în prezența Solicitantului documentele originale care au rămas în posesia acestuia;
- (9) întocmește notificare solicitant cu privire la conformitatea cererii de finanțare;
- (10) îndosariază documentația și toată comunicarea aferentă procesului de evaluare a conformității respectând opisul stabilit în POVES;
- (11) verifică eligibilitatea Solicitantului și a propunerii de proiect respectând prevederile Procedurii Operaționale de verificare, evaluare și selecție a proiectelor finanțate POVES;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	24/36

(12) verifică eligibilitatea proiectului completând grila de verificare a eligibilității, cu respectarea termenelor stabilite;

(13) solicită documente și informații suplimentare în cazul în care sunt necesare clarificări;

(14) analizează informațiile primite și fundamentează decizia luată;

(15) propune trecerea în următoarea etapă de evaluare a proiectelor considerate eligibile;

(16) întreprinde demersuri administrative pentru întrunirea comisiei de evaluare a proiectelor;

(17) participă în cadrul Comisiei de evaluare în calitate de membru;

(18) întocmește notificarea de respingere pentru proiectele care nu au întrunit punctajul minim necesar;

(19) întreprinde demersurile administrative pentru întrunirea Comisiei de evaluare tehnică și financiară a proiectelor;

(20) predă dosarele cererilor de finanțare conforme în etapele de verificare a conformității administrative și a eligibilității președintelui Comisiei de evaluare;

(21) întocmește notificare scrisă, aprobată de manager, către Solicitantul care nu obține punctajul minim necesar după evaluarea relevanței proiectului;

(22) în calitate de membru al Comisiei de Evaluare, solicită o singură dată clarificări, printr-o notificare scrisă, aprobată de coordonatorul local de proiect și manager, pentru proiectele care au obținut peste punctajul minim în urma procesului de evaluare;

(23) întocmește un raport de evaluare și o singură grila de evaluare pentru fiecare proiect;

(24) redactează notificările de clarificare solicitate de Comisia de Selectie a Proiectelor;

(25) face parte din Comisia de solutionare a contestatiilor pentru verificarea proiectelor care nu au fost evaluate de catre acesta din punct de vedere al conformității administrative și al eligibilității;

(26) verifica periodicitatea raportarii de catre Beneficiar;

(27) analizeaza rapoartele transmise de Beneficiar;

(28) participa la intocmirea Raportului Semestrial de Progres și la Raportul Final de Implementare;

(29) elaborează rapoarte ad-hoc, ori de câte ori acestea sunt solicitate de către conducerea CR POP/DG AM POP;

(30) centralizează și analizează informațiile la nivel de proiect;

(31) colectează datele aferente proiectului;

(32) participă la întâlnirile lunare de progres;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	25/36

(33) analizează problemele apărute în implementare și propune variante de soluționare a acestora;

(34) monitorizează respectarea prevederilor din Contractul de finanțare;

(35) informează coordonatorul local ADDPD asupra oricărei suspiciuni de neregulă identificată în procesul de implementare a proiectelor;

(36) identifică pe baza experienței sale necesitatea modificării procedurilor;

(37) face propuneri de modificare a procedurilor și instrucțiunilor de lucru;

CAPITOLUL VI OBLIGAȚII SPECIFICE DE GESTIUNE

Dispoziții generale

Art.64 Are calitatea de gestionar orice salariat căruia i se încredințează, fie și temporar, bunuri materiale sau valori bănești în vederea administrării, folosirii și păstrării. Fiecare salariat ce are această calitate este răspunzător pentru pagubele produse în perioada în care a gestionat anumite bunuri ale Asociației.

Art.65 Predarea și primirea bunurilor se realizează prin inventariere totală, întocmindu-se un proces-verbal de predare-primire ce va fi semnat de persoana care predă și de cea care primește.

Art.66 Persoanele care predau precum și cele care primesc sunt obligate să controleze dacă bunurile corespund datelor înscrise în documente și să identifice viciile aparente, asupra cărora va informa în scris Conducerea Asociației.

Art.67 În situația în care se vor constata diferențe cantitative sau calitative, acestea se vor consemna în procesul - verbal semnat de primitor și de persoana ce predă bunurile.

Art.68 Persoana desemnată are obligația de a verifica și evalua prejudiciul, de a întocmi un referat despre angajatul ce se face responsabil de prejudiciu.

Art.69 Referatul trebuie să conțină: împrejurările în care s-a constatat prejudiciul, gradul de vinovăție al salariatului, consecințele și modul de recuperare.

Art.70 Pentru bunurile degradate ce nu mai pot fi comercializate/utilizate sau pentru bunurile a căror perioadă de utilizare s-a încheiat, se va întocmi un proces-verbal de casare semnat și aprobat de către Manager, urmând ca un exemplar să fie comunicat Serviciului Financiar –Contabil externalizat.

Gestionarea valorilor materiale

Art.71 În legătură cu păstrarea și gestionarea bunurilor, salariații au următoarele obligații:

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	26/36

- (1) să prevină sustragerea bunurilor sau orice formă de risipă;
- (2) să ferească bunurile de degradare;
- (3) să păstreze bunurile potrivit indicațiilor tehnice și a celor igienico-sanitare;
- (4) să verifice permanent starea bunurilor și să comunice eventualele neconformități;

Documentele de lucru - Reguli generale

Art.72 Salariații vor utiliza în activitatea zilnică doar documentele agreeate de către Asociație.

Art.73 În acest sens, angajații sunt obligați:

- (1) să nu provoace, să nu falsifice ori să înlesnească falsificarea: documentelor fiscale și/sau contabile, a evidențelor salariaților, foilor de parcurs, rapoartele interne, alte documente de circulație internă sau externă, baza de date;
- (2) să completeze corect toate rubricile documentelor pe care le întocmesc, semnându-le de conformitate, aplicând ștampila (unde e cazul);
- (3) să direcționeze documentele către persoana destinatară.

CAPITOLUL VII EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art.74 ADDPD este preocupată în permanență de dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților și în consecință de actualizarea permanentă a sistemului de evaluare a performanței acestora, în vederea integrării tuturor pozițiilor existente în cadrul companiei.

Art.75 Evaluarea performanței individuale reprezintă un aspect extrem de important care stă la baza dezvoltării personale, profesionale, dar care este în același timp instrumentul de măsurare al eficienței angajaților.

Art.76 Creșterea profesională a angajaților implică eficientizarea activităților și susținerea dezvoltării cu succes a afacerii în șine.

Art.77 Evaluările de performanță au loc periodic, iar frecvența și modul de desfășurare sunt stabilite conform Procedurii de evaluare a activității profesionale și a competențelor;

Art.78 Angajatorul aplică criterii de evaluare obiective, corecte și nediscriminatorii cu respectarea condițiilor privind egalitatea de șanse și tratament.

Art.79 Evaluarea periodică se va realiza utilizând formularele specificate în procedură.

Art.80 Rezultatele evaluării vor fi exprimate în punctaje.

Art.81 Rezultatele evaluării vor fi utilizate pentru:

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	27/36

- selecția salariaților în vederea promovării;
- selecția salariaților în vederea recompensării;
- selecția salariaților prealabil operării unei concedieri colective.

Art.82 Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, salariații pot primi recompense stabilite de Conducerea Asociației. Aceste recompense pot fi:

- premii în bani sau în produse;
- promovare în funcție;

CAPITOLUL VIII CONFIDENȚIALITATEA ȘI PĂSTRAREA SECRETULUI PROFESIONAL

Art.83 Prin denumirea generică de „informații” se înțeleg informațiile, datele și documentele create deținute și folosite de societate. Toți salariații au obligația să asigure păstrarea confidențialității informațiilor și să aplice regulile impuse de Asociație în acest domeniu prin prezentul Regulament Intern.

Art.84 Informațiile confidențiale reprezintă acele informații, în format electronic sau fizic, ce nu sunt accesibile oricărei persoane din afara sau din interiorul ADDPD și pe care angajatorul le califică drept confidențiale

Art.85 Constituie încălcarea Regulamentului Intern, fiind considerată de către Conducerea ADDPD abatere gravă și atrăgând răspunderea celor care se fac vinovați, următoarele fapte:

- transmiterea sau divulgarea neautorizată a informațiilor deținute, indiferent de forma lor de prezentare (verbală, scrisă, electronică sau prin alte mijloace);
- pierderea, deținerea în afara îndatoririlor de serviciu, distrugerea, alterarea ori sustragerea informațiilor din cadrul Asociației sau neglijența care a avut drept urmare una dintre aceste fapte sau care a dat posibilitatea unei alte persoane să intre în posesia unor asemenea informații.

Art.86 Sunt considerate informații confidențiale, dar fără a fi limitate de enumerare, următoarele:

- sinteze privind rezultatele și situația financiară a Asociației;
- rapoarte privind situația financiară și contabilă a Asociației;
- produsele soft realizate sau dezvoltate de către sau pentru Asociație;
- informațiile stocate în baza de date;
- parolele de acces la rețeaua Internet;
- parolele pentru gestionarea rețelei de calculatoare;
- informații privind introducerea de noi tehnologii, de lansare de noi produse și/sau servicii;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	28/36



- Procedurile de lucru;
- informații despre Beneficiarii Asociației (date de identificare, numere de telefon, fax, e-mail, cărți de vizită, persoane de contact, etc) înainte de finalizarea procedurii;
- informații privind resursele umane ale Asociației (dosarele personale ale salariaților, organigrama, state de plată);
- informații privind furnizorii Asociației;
- procedurile și instrucțiunile interne ale Asociației;
- programele de instruire și perfecționare;
- informații privind numerele de telefon și adresele salariaților;
- procedurile obișnuite de securitate;
- orice alte informații, care, dacă ar fi divulgate sau transmise către terțe persoane neautorizate/neabilitate ar aduce grave prejudicii Asociației, ar pune în pericol interesele sau prestigiul acesteia sau se pot constitui într-un avantaj pentru concurență.

Art.87 Transmiterea informațiilor reprezintă oricare din activitățile următoare, enumerarea nefiind limitativă: copiere, multiplicare, distribuire, dezvăluire.

Art.88 Pe toată durata contractului individual de muncă, salariatul este obligat să nu transmită informații confidențiale de care a luat cunoștință în timpul executării contractului.

Art.89 Nerespectarea de către salariat, respectiv fostul salariat, a acestei prevederi de confidențialitate, obligă partea în culpă la plata de daune-interese.

Art.90 Încălcarea obligației de confidențialitate de către salariat angajează și răspunderea disciplinară și patrimonială.

Art.91 Orice salariat care ia cunoștință de încălcarea obligației de confidențialitate de către un alt salariat are obligația anunțării șefului ierarhic direct. Necomunicarea acestei fapte atrage aplicarea aceluiași sancțiuni ca și celui care a încălcat obligația de confidențialitate.

Art.92 Managerul va informa salariații aflați în subordine despre natura informațiilor vehiculate în aria concretă de activitate și va verifica respectarea de către aceștia a obligațiilor ce le revin.

CAPITOLUL IX OBLIGAȚII CU PRIVIRE LA NECONCURENȚĂ

Art.93 Salariații sunt obligați să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la Asociație. Este interzis salariatului să utilizeze facilitățile oferite de angajator în interes personal sau în favoarea societăților comerciale în care are interese patrimoniale.

Art.94 Este interzisă oferirea serviciilor către un concurent ori acceptarea unei asemenea oferte.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	29/36

Art.95 Este interzisă utilizarea facilităților oferite de Asociație pentru obținerea de avantaje personale sau pentru un terț.

CAPITOLUL X OBLIGAȚII CU PRIVIRE LA CONFLICTUL DE INTERESE

Prezentul capitol reglementează conflictul de interese și regimul incompatibilităților ce pot interveni în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Art.96 În cuprinsul prezentului capitol, următorii termeni se definesc astfel:

a) interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul, de către salariat, prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor și informațiilor la care au acces în temeiul funcției pe care o dețin în Asociație;

b) conflict de interese – situația în care angajații Asociației au un interes de natură patrimonială sau nepatrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate și imparțialitate a atribuțiilor care îi revin, potrivit fișei postului sau Regulamentului Intern.

Prin conflict de interese se înțelege și situația în care efectele unor achiziții/contracte, încheiate sau efectuate de un salariat în exercitarea atribuțiilor de serviciu, creează un conflict de interese, iar acea persoană maschează actele sau faptele sale ori efectele acestora printr-un interpus, pentru ascunderea conflictului de interese.

Art.97 Salariatul este în conflict de interese, dacă se află în una din situațiile următoare:

a) este în postura de a lua o decizie, sau să participe la luarea unei decizii, cu privire la persoane fizice și juridice cu care au relații cu caracter patrimonial;

b) interesele sale patrimoniale, ale soțului sau soției, și ale rudelor până la gradul IV, pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției deținută în societatea comercială ;

c) alte situații în care integritatea, obiectivitatea și imparțialitatea deciziei pot fi afectate;

Art.98 Salariații Asociației sunt obligați să nu ia o decizie sau să participe la luarea unei decizii, care ar produce, sau care ar putea produce, un folos material, direct sau prin interpuși;

Art.99 În cazul existenței unui conflict de interese, salariatul are obligația să se abțină de la luarea unei decizii, atât în situația actelor cu caracter juridic cât și cele cu caracter de gestiune, și este obligat să-l înștiințeze pe șeful ierarhic superior. Acesta are obligația de a aduce la cunoștința Managerului și Presedintelui în scris, despre situația sesizată, în termen de 24 ore.

Art.100 Asociații și angajații ADDPD Galați, în exercitarea atribuțiilor lor în cadrul Asociației vor semna o declarație de evitare a conflictului, confidențialitate și

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	30/36

imparționalitate în conformitate cu cerințele formulate în Procedura Operațională de verificare, evaluare și selecție și conform legislației naționale în vigoare.

Art. 101 Încălcarea obligațiilor prevăzute la Art. 96-100 constituie abatere disciplinară și se sancționează cu desfacerea contractului de muncă.

CAPITOLUL XI DEPLASĂRI, DETAȘĂRI

Art.102 Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegare sau detașare.

Art.103 Avansul pentru deplasări se acordă salariatului pe baza ordinului de deplasare și a dispoziției de plată (nume, dată, suma, scop, date CI etc).

Art.104 Termenul de justificare a avansului este de 3 (trei) zile lucrătoare de la data soșirii în unitate, fără a se lua în calcul ziua soșirii.

Art.105 Pentru aceasta, salariatul trebuie să întocmească și să depună decontul de cheltuieli în care înscrie toate documentele justificative pe care le anexează la acesta.

Art.106 În cazul în care titularii de avans întocmesc și prezintă deconturi incomplete sau anexează documente nevalabile, acestea din urmă nu se vor lua în calcul.

Art.107 Decontarea de cheltuieli se realizează pe baza ordinului de deplasare. Toate rubricile ordinului de deplasare trebuie să fie completate corespunzător. Suma obținută după scăderea din avans a cheltuielilor cu deplasarea (restul din avans) se va depune la casierie.

CAPITOLUL XII RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art.108 Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat Regulamentul Intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, procedurile interne, instrucțiunile de lucru sau orice alte norme legale.

Art.109 Sancțiunea disciplinară se aplică și pentru salariații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin intimidare, ostilitate, umilire sau acțiuni de discriminare.

Art.110 Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere, în conformitate cu Procedura de aplicare a sancțiunii disciplinare.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	31/36



Art.111 Pentru abaterile disciplinare săvârșite, salariatul e obligat să dea explicații scrise asupra activității desfășurate, la solicitarea Serviciului Externalizat Resurse Umane.

Art.112 Neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării administrative prealabile.

Art.113 Angajatorul va stabili sancțiunea disciplinară aplicabilă, în raport cu gravitatea abaterii săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- (1) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- (2) gradul de vinovăție al salariatului;
- (3) consecințele abaterii disciplinare;
- (4) comportarea generală în serviciu;
- (5) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat.

Art.114 Gradele de sancțiuni disciplinare aplicabile în ADDPD sunt:

- (1) sancțiunea de gradul 1: avertisment scris (0%);
- (2) sancțiunea de gradul 2: diminuarea salariului cu 5% pe o lună;
- (3) sancțiunea de gradul 3: diminuarea salariului cu 10 % pe o lună;
- (4) sancțiunea de gradul 4: diminuarea salariului cu 10 % pe 2 luni;
- (5) sancțiunea de gradul 5: diminuarea salariului cu 10 % pe 3 luni;
- (6) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției pe o perioadă de maxim 60 de zile.

Art.115 Sancțiunile de gradul 2, 3, 4 sau 5 se aplică angajatului:

- (1) ce repetă abaterea pentru care a primit avertisment scris;
- (2) a săvârșit o abatere mai gravă cu privire la disciplina muncii.

Art.116 Pentru o abatere disciplinară se poate aplica numai o sancțiune.

Art.117 Aplicarea sancțiuni disciplinare poate fi cumulată cu răspunderea materială, penală, civilă sau contravențională după caz.

Art.118 Desfacerea disciplinară a contractului de muncă se aplică angajaților Asociației ce au săvârșit abateri repetate sau grave în activitatea profesională.

Art.119 Cazuri în care se va aplica sancțiunea cu AVERTISMENT, enumerarea nefiind limitativă:

- (4) întârzierea nemotivată;
- (5) nerealizarea normei zilnice minime, potrivit fișei postului;
- (6) nerespectarea în timpul serviciului a regimului de lucru stabilit, încălcarea disciplinei;
- (7) părăsirea locului de muncă fără aprobarea șefului ierarhic;

- (8) neanunțarea la timp a concediului medical de care beneficiază precum și nedepunerea certificatului medical până la termenul de lichidare a lunii, pentru a fi luat în calcul la plata indemnizațiilor.

Art.120 Cazuri în care se aplică desfacerea disciplinară a contractului de muncă, enumerarea nefiind limitativă:

- (1) încălcarea art. 96-100;
- (2) nerespectarea interdicțiilor de la art. 19;
- (3) însumarea a 3 absențe nemotivate într-o perioadă de 30 de zile consecutive;
- (4) împiedicarea în orice mod a executării sarcinilor de serviciu de către ceilalți salariați, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;
- (5) prejudicierea intereselor Asociației și a imaginii sale;
- (6) prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice;
- (7) practicarea concurenței neloiale și favorizarea unor agenți economici în dauna Asociației;
- (8) transmiterea informațiilor de serviciu cu caracter confidențial;
- (9) sustragerea de bunuri materiale aparținând Asociației, indiferent de valoarea lor;
- (10) salariatul rechemat din concediu refuză să se prezinte la locul de muncă;
- (11) nu a anunțat în scris conducerea Asociației despre calitatea de asociat, administrator într-o societate comercială sau înființarea unui PFA, întreprindere familială.
- (12) inducerea în eroare a diverșilor terți de către salariați ai Asociației prin acte false sau falsificate, prin declarații neșincere asupra datelor de orice natură, utilizate pentru obținerea unor drepturi sau avantaje necuvenite, fapta - constituie abatere gravă și poate atrage, după caz și seșizarea penală etc.

CAPITOLUL XIII RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ

Art.121 Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Art.122 În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

Art.123 Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, este de până la echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	33/36



Art.124 Recuperarea pagubei în cuantumul a 5 salarii minime brute pe economie nu limitează dreptul angajatorului ca în cazul unei valori a pagubei mai mare decât cea recuperată să încerce recuperarea integrală a acesteia și prin alte mijloace inclusiv prin a se adresa instanțelor judecătorești competente.

Art.125 Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

Art.126 Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei sau nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul sau net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

CAPITOLUL XIV SOLUȚIONAREA RECLAMAȚIILOR ȘI A CONFLICTELOR DE MUNCĂ

Art.127 Cererile și reclamațiilor angajaților se efectuează în scris și se adresează, după caz, conducerii Asociației. Conform competențelor, acestea se vor aproba/verifica de cei în drept și se păstrează, în dosarul angajatului respectiv

Art.128 În cazul obiecțiilor asupra sancțiunii aplicate, acesta poate adresa instanței de pe lângă instanțele judecătorești competente, o contestație scrisă și semnată, în termen de 30 zile de la comunicarea deciziei de sancționare.

CAPITOLUL XV REGULI GENERALE PROTECȚIA MUNCII SSM ȘI SU

Art.129 Prevederile legislației și ale normelor generale specifice de protecție a muncii, igienă a muncii, protecția mediului și SU precum și cele cuprinse în prezentul Regulament sunt minimale și obligatorii.

Art.130 Nerespectarea acestor prevederi atrage după sine răspunderea disciplinară, materială, penală, după caz, atât pentru cei care organizează și conduc procesul muncii, cât și pentru executanți, conform legii și prevederilor Regulamentului Intern.

SECURITATEA MUNCII

Art.131 Pentru asigurarea securității corespunzătoare a salariaților în procesul muncii, conducerea Asociației are obligația de a adopta cel puțin următoarele măsuri:

- (1) efectuarea atât la angajare, cât și periodic a instructajelor de protecție și securitate a muncii și SU;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	34/36



- (2) asigurarea dotării cu echipament de protecție și de lucru;
- (3) îndepărtarea urgentă a cauzelor generatoare de accidente de muncă și adoptarea unor măsuri eficiente în vederea eliminării cauzelor îmbolnăvirilor profesionale;
- (4) admiterea la lucru a persoanelor care, în urma controlului medical periodic și a verificărilor aptitudinilor SSM-profesionale, sunt apte să execute sarcinile de serviciu ce le revin.

Art.132 În cazul în care intervin noi norme de protecția muncii, are loc schimbarea tipului/locului de muncă ori salariatul își reia activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, instruirea se efectuează, în mod obligatoriu, înainte de începerea activității.

Art.133 În vederea implicării salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii, se va înființa Comitetul de securitate și sănătate în muncă, care va fi organizat și va funcționa conform Normelor generale de protecția muncii din 2002 cu modificările ulterioare.

Art.134 Societatea va finanța întreg ansamblul de activități legate de protecția muncii, potrivit obligațiilor ce-i revin din legislația în domeniu și prezentului Regulament.

Art.135 Timpul afectat activității de protecția muncii se include în timpul de lucru.

OCROTIREA SĂNĂTĂȚII SALARIAȚILOR

Art.136 În vederea ocrotirii sănătății salariaților, societatea va respecta următoarele:

- (1) realizarea angajărilor numai după efectuarea examenului medical corespunzător;
- (2) efectuarea examenelor medicale periodice pentru salariați;
- (3) asigurarea accesului salariaților la serviciul medical de medicina muncii;
- (4) dotarea locului de muncă cu materiale necesare acordării primului ajutor.

Art.137 Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale anuale, conform programării.

Art.138 Nerespectarea acestei îndatoriri va fi sancționată ca abatere disciplinară, iar, dacă în termen de 30 de zile de la aplicarea sancțiunii, salariatul nu-și indeplinește obligația efectuării controlului medical periodic, acestuia i se va desface contractul individual de munca.

a. să înștiințeze, în termen de 10 zile lucrătoare, medicul de medicina muncii precum și Inspectoratul de Muncă teritorial pe a cărui rază își desfășoară activitatea;

b. să evalueze anual condițiile de muncă în scopul determinării riscurilor pentru salariatele însărcinate.

c. în cazul în care salariatele gravide sau care alăptează desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea și starea fizică, angajatorul va modifica în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de munca ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la un alt loc de muncă fără riscuri.

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	35/36



IGIENA MUNCII

Art.139 Angajatorul va acorda salariaților, în mod gratuit, materiale igienico-sanitare, conform Normativului Intern.

CAPITOLUL XVI TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.140 Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă. Accesul salariaților în incinta Asociației se va face numai între orele stabilite de Conducerea Asociației. Timpul de muncă va fi folosit exclusiv pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

Art.141. Programul de lucru este cel specificat în prezentul Regulament Intern.

Art.142 În funcție de specific, conducerea Asociației poate modifica programul de muncă al salariaților. În acest caz, programul de muncă și modul de muncă al salariaților. În acest caz, programul de muncă și modul de repartizare al acestuia vor fi aduse la cunoștința salariaților și vor fi afișate la sediul Asociației.

Art.143 Salariații sunt obligați să cunoască programul zilnic de lucru și să-l respecte.

Art.144 Concediul de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare și se acordă proporțional cu activitatea efectivă prestată într-un an calendaristic.

Art.145 Acordarea concediului de odihnă se realizează, pe baza de programare realizată în prima săptămână a lunii ianuarie, prin cerere depusă cu cel puțin 30 zile înainte de perioada propusă.

Art.146 Reguli de acordare a concediului de odihnă:

(1) în perioada concediului de odihnă a persoanei ierarhic direct superioară niciun angajat din subordine nu poate fi în concediu;

(2) două persoane cu funcții similare nu pot fi simultan în concediu de odihnă.

Art.147 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului-15 august;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

ASOCIATIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILA „PRUT-DUNARE” GALATI	REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARA	Cod document	ROI
		Revizia	01
		Pag	36/36



- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.148 Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

CAPITOLUL XVII ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.149 Contractul individual de muncă poate înceta:

- (1) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- (2) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți;
- (3) de drept.

Cererea de demisie a unui salariat este înregistrată și va fi transmisă la Serviciul Externalizat-Resurse Umane, la data solicitării încetării raportului de muncă și în original cu actele lunii.

Art.150 Termenele de preaviz sunt cele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Art.151 Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

CAPITOLUL XVIII DISPOZIȚII FINALE

Art.152 Dispozițiile prezentului Regulament completează cadrul juridic al relațiilor dintre Asociație - salariat stabilite prin contractele individuale și colective de muncă precum și prin normele și deciziile interne ale Conducerii Asociației.

Art.153 Regulamentul de Ordine Interioara al Asociației poate fi modificat, de regulă, anual sau ori de câte ori intervin modificări importante în legislația aferentă.

Art.154 Prevederile Regulamentului de Ordine Interioara vor fi aduse la cunoștința salariaților prin:

- afișarea la sediul fiecărui punct de lucru;
- semnarea procesului verbal de înștiințare a prevederilor acestuia.