



DECIZIE

10 februarie 2022

nr. 02/09

Completarea deciziei consiliului orășenesc Cu privire la aprobarea Regulamentului intern al primăriei orașului Ocnița

Având ca temei art. 199 alin. (1) lit. b) din Codul Muncii, nr. 154/2003, cu modificările și completările ulterioare, prescripția Inspectoratului de Stat al muncii din 19 ianuarie 2022, în temeiul art. 40 al. (1) din Legea privind administrația publică locală, nr. 436 din 28.12.2006, consiliul orășenesc,

DECIDE:

1. Pct. 3. al Regulamentului intern al primăriei or. Ocnița la poziția ” Zilele de sărbătoare cu plata salariului ” se completează cu aliniatul ” 25 decembrie – Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou)”.

2. Regulamentul nominalizat se completează cu capitolul IV¹ „ Reguli privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă” (se anexează).

3. Se pune în sarcina secretarului consiliului orășenesc Ocnița de a familiariza angajații primăriei cu modificările și completările în Regulamentul intern al primăriei.

Președintele ședinței consiliului orășenesc

Secretarul consiliului orășenesc



Ecaterina Oșețcaia

Axenia Plăcintă

IV¹. Reguli privind respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă

4¹.1 În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

4¹.2 Orice discriminare, directă sau indirectă, față de un salariat, bazată pe criteriul de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilități, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar, este interzisă.

4¹.3 Constituie discriminare directă tratarea unei persoane în baza oricăruia dintre criteriile prevăzute la pct. 4¹.2 în manieră mai puțin favorabilă decât tratarea altei persoane într-o situație comparabilă.

4¹.4 Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are drept efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza criteriilor prevăzute la pct. 4¹.2, în afară de cazul în care aceea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a celui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

4¹.5 Se interzice orice deosebire, excludere, restricție sau preferință pe baza criteriilor stabilite la pct.4¹.2, care au drept efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau tratament la angajare sau concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională.

4¹.6. Se consideră discriminatorii următoarele acțiuni ale angajatorului:

- 1) plasarea anunțurilor de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane;
- 2) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei;
- 3) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională;
- 4) remunerarea inegală pentru același tip și/sau volum de muncă;
- 5) distribuția diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane;
- 6) hărțuirea;
- 7) orice altă acțiune care contravine prevederilor legale.

4¹.7 Refuzul de angajare, de admitere la cursurile de calificare profesională sau de promovare a persoanelor este considerat neîntemeiat dacă:

- 1) se solicită prezentarea unor documente suplimentare față de cele legal stabilite;
- 2) se pretinde că persoana nu corespunde unor cerințe care nu au nimic în comun cu calificarea profesională solicitată pentru exercitarea profesiei sau se solicită corespunderea cu orice alte cerințe legale cu consecințe similare.

4¹.8. Conducerea primăriei orașului Ocnia este obligată să amplaseze în locuri accesibile pentru toți salariații prevederile legale care garantează respectarea egalității de șanse și de tratament la locul de muncă.

4¹.9. Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință în privința unui anumit loc de muncă nu constituie discriminare în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care această activitate este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

4¹.10. Hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă este considerată discriminare după criteriul de sex și este interzisă.

4¹.11. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare.

4¹.12. Conducerea primăriei orașului Ocnia nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă. Ea va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul, astfel încît salariații care încaută demnitatea personală a altor salariați, prin orice manifestare confirmată de hărțuire sexuală la locul de muncă, să fie sancționați potrivit legii. În acest sens, primarul va crea o comisie de investigație cu mandat deplin de investigație a cazurilor de hărțuire sexuală, iar tuturor angajaților se va comunica metoda de reclamare a unor potențiale cazuri.

4¹.13. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o sesizare în scris, care va conține relatarea detaliată a manifestării de hărțuire sexuală la locul de muncă (unde și când au avut loc aceste evenimente, cine este implicat și cine cunoaște despre problema raportată, în ce mod persoana, organizația sau compania a comis fătădelegile suspecte, alte dovezi relevante).

4¹.14. Toate investigațiile sunt desfășurate de către comisia de investigație în mod confidențial. Participanților la investigație (marori și persoane investigate) li se reamintește despre necesitatea păstrării confidențialității pe parcursul cercetării. Persoanele care doresc să-și protejeze identitatea, pot semna cazul de hărțuire în mod anonim.

4¹.15. Angajatorul va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va coordona desfășurarea anchetei de serviciu în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va aplica sancțiunile disciplinare corespunzătoare.

4¹.16. La finalizarea anchetei de serviciu, se va comunica părților implicate rezultatele acesteia.

4¹.17. Orice presiuni alt împotriva celui ce a formulat sesizarea, cit și împotriva oricărei persoane care contribuie la investigarea obiectivă a cazului, se consideră acte discriminatoare și se sancționează conform dispozițiilor legale în vigoare.

4¹.18. În cazul în care există indicii precum că acțiunea de hărțuire sexuală reprezintă infracțiune, sunt sesizate organele de urmărire penală competente potrivit legii, indiferent de etapa la care se află examinarea sesizării în cadrul procedurii disciplinare.