



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

COD DE ETICĂ

în cadrul proiectului

” Creșterea gradului de ocupare a somerilor si a persoanelor inactive, prin programe de formare profesionala si prin masuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Someri si Inactivi!” POCU/1080/3/16/157222”



UNIUNEA EUROPEANĂ



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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

Introducere

Codurile etice au fost definite în sensuri diferite, se construiesc în condiții diferite și se implementează cu metode de impunere specifice. Unii autori spun că, la modul cel mai simplu, codul etic este un sistem logic-coerent de norme morale, acestea având rol de coordonare a comportamentelor.

Conform Dicționarului explicativ al limbii române termenul de „Cod” reprezintă ansamblul de reguli privind comportarea cuiva iar termenul „Etică” reprezintă, pe de o parte, studiul teoretic al principiilor și concepțiilor de bază din orice domeniu al gândirii și activității practice, iar pe alta parte, un ansamblu de norme în raport cu care un grup uman își reglează comportamentul pentru a deosebi ce este legitim și acceptabil în realizarea scopurilor.

Dispoziții generale

Prezentul Cod de etică a fost realizat prin consensul celor din cadrul proiectului, reprezentând un ghid care face referire la deciziile noastre de zi cu zi și comportamentul acceptabil din punct de vedere moral la nivel de echipă, pentru a asigura faptul că acționăm la cele mai înalte standarde de etică. Prin interiorizarea valorilor și principiilor etice exprimate în cele ce urmează și respectarea regulilor morale deduse din acestea de către toți cei care intră sub incidența Codului se așteaptă dezvoltarea unei culturi organizaționale integre și creșterea încrederii beneficiarilor în planul de acțiune și în obiectivele specifice proiectului. Se mai poate spune, sub o altă formă, că pentru toți membrii proiectului, codul de etică trebuie să devină o a doua natură.

Valori și principii





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul Specific 3.1: Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație

Obiectivul Specific 3.4: Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație

Titlul proiectului: Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

Codul de etică este un document care ia naștere din valorile și principiile angajaților, managementului și colaboratorilor pe baza consultării, neavând nevoie de o instituție care să-i acorde autoritate. Codul de Etică din cadrul proiectului cuprinde valorile și principii care au fost și vor continua să fie viabile pentru succesul viitor al derulării proiectului în condiții optime. În următoarele rânduri sunt enunțate principiile și valorile care stau la baza codului de etică:

1. Resursa umană

Principalul factor de succes este dat de contribuția profesională pe care fiecare membru implicat o asigură:

- a) se angajează să stabilească condiții de muncă care să fie prielnice pentru protejarea integrității psihice și fizice a membrilor și pentru respectarea personalității acestora, evitând discriminarea de orice fel;
- b) crede în egalitatea de șanse, echitatea și diversitatea culturală;
- c) adoptă criteriile de merit și de competență pentru orice decizie referitoare la relația de muncă cu angajații săi și colaboratorii externi;
- d) recrutarea și promovarea se desfășoară pe baza activității profesionale, indiferent de rasă, religie, opinie politică, sex, vârstă, naționalitate, handicap, orientare sexuală etc;
- e) oferă periodic angajaților oportunități de formare și dezvoltare profesională, pentru a le permite să se dezvolte;
- f) solicită angajaților, afiliaților și colaboratorilor, fiecare din domeniul lor de responsabilitate, să adopte o conduită în conformitate cu principiile prezentului cod.

2. Profesionalismul

În calitate de experți ai proiectului toți membrii implicați promovează profesionalismul prin respectarea celor mai înalte norme de etică și au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate prin stabilirea de





UNIUNEA EUROPEANĂ



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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactice, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactice, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactice, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

limite clare între clienți, colegi și colaboratorii temporari. Toate atribuțiile de serviciu care revin personalului și colaboratorilor proiectului trebuie îndeplinite cu maximum de eficiență, conform competențelor deținute și în cunoștință de cauză în ceea ce privește reglementările legale. Personalul și colaboratorii proiectului sunt responsabili și răspunzători din punct de vedere profesional pentru modul în care își desfășoară atribuțiile de serviciu și le revine sarcina de a se asigura că respectă principiile de legalitate, eficiență și eficacitate în îndeplinirea lor. Echipa de experți a proiectului trebuie să fie informată și să cunoască legislația din domeniul atribuțiilor pe care le exercită, să se informeze și să solicite informații. Personalul de conducere al proiectului are obligația de a se asigura că personalul contractual și colaboratorii aflați în subordine au competențele, condițiile și resursele necesare unei bune îndepliniri a sarcinilor de serviciu, că sunt protejați în fața unor abuzuri și că respectă prevederile prezentului Cod de etică.

3. Responsabilitate

Personalul și colaboratorii proiectului trebuie să se asigure că prin modul în care îndeplinesc atribuțiile de serviciu sau desfășoară orice altă activitate profesională colaterală respectă interesul public, interesele legitime și drepturile cetățenilor și nu afectează demnitatea și integritatea acestora. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, echipa de experți și colaboratorii proiectului au responsabilitatea morală de a respecta interesul public, adică de a lua deciziile și de a întreprinde acele acțiuni care asigură un impact pozitiv asupra societății în ansamblul ei și indivizilor care o compun, în mod particular, sau care fac ca impactul negativ asupra acestora să fie cât mai mic cu putință. Echipei de experți le revine de asemenea, responsabilitatea față de promovarea valorilor etice incluse în acest cod și asupra promovării și menținerii unei culturi organizaționale bazate pe aceste valori. Personalul și colaboratorii proiectului au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu maximum de eficiență și eficacitate și de a utiliza în mod judicios resursele de care dispun în scopul pentru care au fost alocate. Echipa de experți trebuie să se asigure ca prin acțiunile și opiniile lor nu aduc atingere prestigiului profesional al colegilor.





UNIUNEA EUROPEANĂ



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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

4. Integritate

Membrilor echipei de experți li se garantează integritatea fizică și morală prin punerea la dispoziție de condiții de muncă ce respectă demnitatea individului din punct de vedere al securității și sănătății în muncă. Managerul și salariații trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară.

Managerul, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților. Deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte: valorificarea transparenței și probității în activitate; valorificarea competenței profesionale; inițiativa prin exemplu; conformitatea cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice; respectarea confidențialității informațiilor; tratamentul echitabil și respectarea indivizilor; relațiile loiale cu colaboratorii; caracterul complet și exact al operațiilor și documentațiilor; modul profesional de abordare a informațiilor financiare.

Prin integritatea morală, personalului îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției pe care o dețin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție.

5. Confidențialitatea

Fiecare membru al proiectului are datoria să respecte clauza de confidențialitate în legătură cu faptele, informațiile sau documentele despre care iau cunoștință în exercitarea atribuțiilor lor.

Este de datoria fiecărui membru al proiectului: să respecte și să protejeze informația profesională; să respecte și să protejeze confidențialitatea informațiilor referitoare la clienți, obținute în cursul activităților profesionale; să stabilească, înainte de orice dezvăluire care se referă la reputația, integritatea și loialitatea oricărui individ, că există o necesitate justificată





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

de a dezvălui acele informații și că persoana căreia informațiile urmează să-i fie dezvăluite are dreptul de a-i fi dezvăluite respectivele informații, precum și să se angajeze că astfel de informații nu vor fi transmise dacă nu există o necesitate obiectivă sau îndreptățirea legală și legitimă în acest sens.

6. Nediscriminarea

Personalul întreprinderii, precum și partenerii săi nu vor avea atitudini discriminatorii față de nimeni, indiferent de rasă, sex, religie, orientare sexuală, apartenență politică sau de alte criterii ce pot sta la baza discriminării.

Personalul de conducere, în exercitarea atribuțiilor specifice, are obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei personalului din subordine. De asemenea, are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordă stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism sau discriminare. Se interzice personalului cu funcții de conducere să favorizeze sau să limiteze accesul ori promovarea pe criterii discriminatorii legate de sex, religie, vârstă, etnie, rudenie, afinitate sau alți factori.

7. Conflictul de interese

Personalul întreprinderii trebuie să respecte politica privind conflictul de interese, și anume, trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera conflicte între interesele societății și propriile interese, respectând, totodată, prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese. Trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități sau asocieri care influențează sau poate influența deciziile individuale ale oricărui angajat. Gestionarea corespunzătoare a conflictelor de interese reprezintă, fără îndoială, cel



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

mai important principiu de conduită etică. Acesta se referă în mod direct la valoarea pe care o acordăm integrității și susține multe alte elemente ale normelor noastre etice. Aceste norme evidențiază principiile și standardele de conduită menite să evite situații care pot da naștere unor conflicte de interese sau care pot fi percepute astfel.

8. Obiectivitatea

Angajații sunt imparțiali și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alte influențe nedorite care să intervină în raționamentul profesional. Planul de Comunicare se va baza pe mesaje cu caracter obiectiv, astfel încât să se asigure o imagine cât mai echilibrată. Afirmările sunt considerate a fi obiective atunci când condițiile de adevăr sunt îndeplinite fără a fi cauzate de idei, opinii sau sentimente.

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

Am luat la cunoștință:





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: **Locuri de muncă pentru toți**

Obiectivul Specific 3.1: **Creșterea ocupării șomerilor și a persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Obiectivul Specific 3.4: **Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al șomerilor și persoanelor inactive, cu accent pe șomerii de lungă durată, lucrătorii vârstnici (55-64 ani), persoanelor cu dizabilități, persoanelor cu nivel redus de educație**

Titlul proiectului: **Creșterea gradului de ocupare a șomerilor și a persoanelor inactive, prin programe de formare profesională și prin măsuri de ocupare personalizate - „S.R.P.M. - Șomeri și Inactivi!”**

Număr de identificare al contractului: POCU/1080/3/16/157222

Numele si prenumele	Functia	Semnatura
Misu Mariana	Manager de proiect	
Radu Madalina	Coordonator activitati grup tinta si facilitator dezvoltare	
Iacob Nicoleta Cerasela	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 1	
Tirca Vasile	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 2	
Fratila ALEXANDRA	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 3	
Iamandi Alexandru Cristian	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 4	
Lupasc Diana Andreea	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 5	
Ciuciula Malvina Cristina	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 6	
Radita Maria Bianca	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 7	
Pupaza Marina Daniela	Expert Identificare, recrutare,inscriere si monitorizare grup tinta 8	