

Ministerul Educației și Cercetării

Procedura de gestionare a forței de muncă  
(PGFM)  
pentru  
Proiectul ”Îmbunătățirea calității educației”  
(PÎCE)

Mai 2023

## Conținut

1. INTRODUCERE .....	3
2. PREZENTARE GENERALĂ A UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI.....	3
2.1. Tipul de lucrători.....	3
2.2. Previziuni privind necesarul de forță de muncă.....	4
3. EVALUAREA PRINCIPALELOR RISCURI DE MUNCĂ POTENȚIALE.....	5
3.1. Sursa de impact a activităților proiectului.....	5
3.2. Riscuri cheie privind forța de muncă.....	6
4. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII: TERMENI ȘI CONDIȚII .....	9
5. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA OCUPAȚIONALĂ.....	10
Legislația națională a muncii.....	10
4.2. Standardul de mediu și social al Băncii Mondiale 2 .....	11
6. PERSONALUL RESPONSABIL.....	12
7. POLITICI ȘI PROCEDURI.....	14
8. VÂRSTA DE ANGAJARE .....	15
9. TERMENI ȘI CONDIȚII .....	15
11. MECANISMUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR LUCRĂTORILOR .....	16
11.1. Generalități .....	16
11.2. Lucrătorii direcți .....	17
11.3. Lucrătorii contractați .....	21
12. Sănătatea și securitatea ocupațională (SSO) .....	21
12.1. Remedii pentru efectele negative, cum ar fi accidente de muncă, decesele, dizabilitățile și bolile profesionale.....	21
12.1.1. Identificarea pericolelor și gestionarea riscurilor .....	21
12.1.2. Planul de management SSO. ....	22
12.2. Gestionarea aspectelor legate de SSO.....	24
12.3. Notificări privind incidentele și accidentele.....	24
12.4. Violența bazată pe gen.....	24
13. GESTIONAREA CONTRACTANȚILOR.....	26
14. LUCRĂTORII COMUNITARI.....	26
15. LUCRĂTORII DE APROVIZIONARE PRIMARĂ .....	26
<b>Anexe.....</b>	<b>27</b>
Anexa 1: codul individual de conduită în cazul Contractantului.....	27

<b>Anexa 2: Formular de raportare a incidentelor .....</b>	<b>29</b>
<b>Anexa 3: Schiță a PMMS al Contractantului.....</b>	<b>32</b>
<b>Anexa 4: Statutul de ratificare a convențiilor ILO pentru Republica Moldova .....</b>	<b>34</b>

## **1. INTRODUCERE**

În conformitate cu Standardul 2 de mediu și social al Băncii Mondiale (SMS2: Forța de muncă și condițiile de muncă), Împrumutatul trebuie să elaboreze proceduri de gestionare a forței de muncă (PGFM). Scopul PGFM este de a identifica principalele cerințe și riscuri legate de forța de muncă asociate cu proiectul și de a ajuta Împrumutatul să determine resursele necesare pentru a aborda problemele legate de forța de muncă din cadrul proiectului. PGFM va permite diferitelor părți implicate în proiect, cum ar fi personalul unității de implementare a proiectului, consultanții și lucrătorii din cadrul proiectului, să aibă o înțelegere clară a ceea ce este necesar în legătură cu o anumită problemă de muncă.

Implementarea proiectului va implica lucrători direcți (consultanți și personal recrutat în cadrul Proiectului "Îmbunătățirea calității educației", PÎCE) și lucrători contractați (lucrători ai contractanților de implementare, muncitori). Există anumite riscuri implicate, deoarece proiectul va oferi oportunități de muncă temporară unui număr mare de lucrători contractați, care ar putea fi necalificați și care ar putea avea puține sau deloc cunoștințe sau experiență în aplicarea măsurilor de sănătate și securitate ocupațională (SSO). Aspectele legate de forța de muncă ar putea include, de asemenea, discriminarea la recrutare, munca forțată, munca copiilor, condițiile de muncă nesigure, potențialele riscuri pentru siguranța fizică a actorilor proiectului, riscul de EAS/HS, riscul de transmitere a Covid-19 către lucrători. În plus, forța de muncă care ar putea fi angajată în cadrul proiectului ar putea proveni și din afara zonei locale, creând potențiale probleme legate de aflusul de forță de muncă.

Corespunzător, prezenta PGFM a fost întocmită pentru PÎCE. Prezenta PGFM va cuprinde politici de bază nediscriminatorii, formare în domeniul SSO, echipamentul individual de protecție (EIP) și măsurile de gestionare și un cod de conduită pentru a preveni EAS/HS, iar contractanții de execuție vor pune în aplicare măsuri adecvate de SSO (inclusiv măsuri de pregătire pentru situații de urgență și de răspuns) în conformitate cu CMMS și PAMS. Măsurile privind SSO, așa cum sunt prezentate în CMMS, vor acoperi toate aspectele relevante ale Orientărilor generale de mediu, sănătate și siguranță (OGMSS) și SMS2 ale Grupului Băncii Mondiale (GBM).

Scopul PGFM este de a facilita planificarea și implementarea proiectului. PGFM identifică principalele cerințe privind forța de muncă și riscurile asociate cu proiectul, și ajută proiectul să determine resursele necesare pentru a aborda aspectele legate de forța de muncă ale proiectului.

## **2. PREZENTARE GENERALĂ A UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI**

### **2.1. Tipul de lucrători**

Domaniul de aplicare al prezentei PGFM depinde de tipul de relație de muncă dintre Împrumutat și lucrătorul din cadrul proiectului. Termenul "lucrător de proiect" (așa cum este definit în SMS2) se referă la:

- Lucrători direcți: persoane angajate sau implicate direct de către Împrumutat, inclusiv de către

agențiile de implementare a proiectului, pentru a lucra în mod specific în legătură cu proiectul. Aceasta include:

- Lucrători direcți - Guvern: funcționari publici care vor fi implicați în implementarea proiectului.
- Lucrători direcți - Altele: persoane angajate în cadrul proiectului cu normă întreagă și cu jumătate de normă.
- Lucrători contractați: persoane angajate sau implicate prin intermediul unor terți pentru a efectua lucrări legate de funcțiile principale ale proiectului, indiferent de locație.
- Lucrători din cadrul furnizorilor primari: persoane angajate sau implicate de către furnizorii primari ai Împrumutatului.
- Lucrători comunitari: persoane angajate sau implicate în furnizarea de muncă comunitară. Lucrătorii din cadrul proiectului includ lucrători cu normă întreagă, cu jumătate de normă, temporari și sezonieri.

Detaliile privind lucrătorii care ar putea fi implicați în proiect sunt furnizate în secțiunile următoare.

## 2.2. Previziuni privind necesarul de forță de muncă

Se preconizează că Proiectul va angaja următoarele categorii de lucrători de proiect, așa cum sunt definite de SMS2:

Nr. S.	Tipul de lucrător	Definiție	Aplicabilitatea la PICE/Numărul
	Lucrători direcți:	Lucrătorii direcți ar include consultanții individuali care lucrează pentru Echipa de management al proiectului (EMP).	Da. Numărul de lucrători direcți nu va depăși 5-7 persoane care vor fi responsabile de managementul proiectului, de aspectele fiduciare și de conformitate ale implementării proiectului.
	Lucrători contractați	Lucrătorii contractați vor fi angajați pentru construcții și lucrări civile, precum și pentru activitățile de asistență tehnică din cadrul proiectului.	Da, Numărul de lucrători cu contract de muncă trebuie încă să fie estimat. Acesta poate varia în funcție de numărul de contracte pe care un Contractant poate fi autorizat să le câștige.
	Muncitori din sectorul primar de aprovizionare:	Proiectul va finanța lucrări de reabilitare și construcție, iar principalii furnizori vor fi furnizorii de materiale de construcții, unelte și echipamente. Există un risc scăzut sau inexistent de muncă forțată sau a copiilor sau de probleme grave de siguranță în ceea ce privește furnizorii primari din cadrul	Da Lucrătorii primari de aprovizionare vor fi identificați în timpul etapei de implementare a proiectului.

		Proiectului ”Îmbunătățirea calității educației”.	
	Lucrătorii comunitari:	Lucrătorii comunitari sunt incluși în proiect într-o serie de circumstanțe diferite, inclusiv în cazul în care forța de muncă este furnizată de comunitate ca o contribuție la proiect sau în cazul în care proiectele sunt concepute și desfășurate cu scopul de a promova dezvoltarea bazată pe comunitate.	Nu  În cadrul proiectului nu se așteaptă nicio contribuție din partea comunității și niciun lucrător comunitar nu va fi implicat în lucrările minore ale proiectului.

### 3. EVALUAREA PRINCIPALELOR RISCURI DE MUNCĂ POTENȚIALE

#### 3.1.Sursa de impact a activităților proiectului

Activitățile proiectului includ intervenții sistemice în învățământul general pentru a spori eficiența profesorilor pentru învățarea elevilor, cu accent pe elevii defavorizați, împreună cu îmbunătățirea calității și rezilienței mediilor de învățare fizice și digitale în școlile vizate. Aceasta include modernizarea mediilor de învățare prin dotarea școlilor vizate cu echipamentele de laborator și IT necesare pentru a oferi un mediu modern de predare și învățare în școlile vizate. Proiectul va sprijini până la 15 școli (modernizarea mediului de învățare) și construirea a 3 licee ca parte a reformei învățământului secundar superior.

### 3.2. Riscuri cheie privind forța de muncă

Principalele riscuri de muncă legate de siguranța muncii și a sănătății se referă la lucrările de construcții civile și de construcții menționate mai sus.

Tabetul: Identificarea și analiza riscurilor de muncă

Risc/Impact	Analiză (magnitudine, amploare, sincronizare, probabilitate, semnificație)	Măsuri de atenuare a riscurilor
<b>SMS2: Forța de muncă și condițiile de muncă</b>		
Condiții de angajare care nu sunt garantate prin acorduri contractuale.	Acest risc se aplică în principal contractanților care vor angaja lucrători în cadrul proiectului, deoarece este probabil ca aceștia să nu fie familiarizați cu cerințele privind munca și condițiile de muncă, și există riscul ca cerințele respective să nu fie îndeplinite.	Contractele pentru lucrătorii direcți și cei contractați trebuie să includă detalii privind salariile și condițiile de muncă, în conformitate cu legislația Republicii Moldova și cu cerințele SMS2.
Lucrătorii sunt victime ale discriminării și ale lipsei de șanse egale la angajare.	Persoanele vulnerabile și dezavantajate (de ex., femeile și persoanele cu dizabilități) pot fi supuse unui risc crescut de excludere de la oportunitățile de angajare în cadrul Proiectului. Lipsa unui salariu egal pentru muncă egală pentru bărbați și femei reprezintă, de asemenea, un risc	Proiectul va oferi Mecanismului de soluționare a reclamațiilor (MSR) lucrătorilor un sprijin suplimentar din partea instituțiilor specifice sectorului, a unei terțe părți juridice independente sau a instanțelor pentru cazurile nerezolvate în cadrul MSR.
Riscuri de accidente sau urgențe la locul de muncă.	Se poate estima că unele dintre aceste riscuri generice ar include, fără a se limita la acestea, următoarele: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Munca la înălțime;</li> <li>▪ Obiecte în mișcare;</li> <li>▪ Alunecări, împiedicări și căderi;</li> <li>▪ Zgomot;</li> <li>▪ Manipularea manuală și a materialelor;</li> <li>▪ Prăbușirea tranșeelor;</li> <li>▪ Azbest;</li> <li>▪ Electricitate;</li> <li>▪ Fibre și materiale în suspensie în aer;</li> <li>▪ Altele.</li> </ul> <p>În general, înțelegerea și gestionarea riscurilor în materie de SSO la locurile de muncă sunt deficitare, ceea ce agravează riscurile de accidente și de expunere la materiale periculoase. Siguranța traficului este, de asemenea, o problemă legată de drumuri.</p>	Supravegherea practicilor de gestionare a forței de muncă ale contractantului este esențială pentru a atenua acest risc. PMMS și lista de verificare PMMS vor include cerințe privind cazarea lucrătorilor, precum și accesul lucrătorilor la apă potabilă și instalații sanitare. Vor fi incluse, de asemenea, cerințe și obligații contractuale privind insecuritatea socială la locul de muncă și măsuri adecvate privind remunerarea lucrătorilor temporari și a femeilor. Va exista un mecanism de soluționare a reclamațiilor (MSR) pentru lucrătorii din cadrul proiectului, în conformitate

		cu SMS2. MSR al lucrătorului va fi stabilit înainte de începerea lucrărilor de construcție.
Practici de angajare discriminatorii	Riscul de discriminare în ceea ce privește recrutarea și angajarea femeilor și a altor grupuri marginalizate reprezintă un risc potențial.	Toți lucrătorii ar trebui să fie recrutați prin intermediul unui proces transparent și nediscriminatoriu. Întotdeauna ar trebui să se acorde prioritate angajărilor locale, în cazul în care acestea sunt în măsură să îndeplinească cerințele postului.
Riscuri de exploatare sexuală, abuz și hărțuire (EAS/HS), violență în bază de gen (VBG) și violență împotriva copiilor (VÎC) a lucrătorilor și a comunității.	Activitățile de construcție vor implica în principal muncitori locali. Se așteaptă ca contractanții să implice o forță de muncă foarte limitată din afara zonei de influență a proiectului pentru a locui în tabăra de lucru. Este posibil ca contractanții să angajeze o parte din lucrători femei pentru locuri de muncă temporare, cum ar fi personalul de curățenie pe șantier, lucrătorii din serviciile de alimentație etc. Muncitoarele contractate nu vor sta în tabăra de muncă. Astfel, potențialele riscuri EAS/HS pentru muncitoare sunt neglijabile.	Codurile de conduită (CC), inclusiv EAS/HS, sunt semnate de către lucrători (a se vedea anexa 1 la prezenta PGFM) și toți lucrătorii beneficiază de cursuri de sensibilizare privind CC înainte de a începe activitățile proiectului. MSR a proiectului abordează preocupările ridicate cu privire la VBG, EAS și VÎC în ceea ce privește proiectul. Lucrătorii au acces la MSR a contractantului pentru orice loc de muncă, contractual sau salarial.
Accidente la locul de muncă	Riscul provine din faptul că EIP-urile pot fi puține pentru lucrătorii contractați, iar reglementările în materie de sănătate și siguranță pot să nu fie suficiente sau să nu fie puse în aplicare.	Se vor elabora și se vor pune în aplicare evaluări ale riscurilor profesionale ale contractanților și planuri de atenuare a acestora pentru a oferi răspuns și servicii pentru accidentele de muncă.
<b>SMS4: Siguranța și sănătatea comunității</b>		
Afluxul forței de muncă și VBG	Este posibil să existe o circulație internă a persoanelor din zonele din afara zonelor de proiect pentru a căuta locuri de muncă și beneficii asociate din cadrul comunităților vizate. În plus, este posibil ca muncitorii contractați să fie aduși în comunități pentru a efectua lucrări de construcție. Circulația populației ca urmare a afluxului de forță de muncă poate duce la apariția cazurilor de VBG/EAS.	PÎCE și contractanții ProJet vor pune în aplicare procedura de gestionare a fluxului de forță de muncă; un cadru pentru planul de protecție împotriva violenței și hărțurii pentru femei și copii va fi pus în aplicare ca parte a PMMS.

Răspândirea de boli în comunități, inclusiv COVID-19, HIV etc. prin aflusul de forță de muncă	Circulația populației ca urmare a aflusului de forță de muncă poate duce la răspândirea HIV și a altor boli.	PÎCE și contractanții ProJet vor pune în aplicare procedura de gestionare a fluxului de forță de muncă; un cadru pentru planul de protecție împotriva violenței și hărțuirii pentru femei și copii va fi pus în aplicare ca parte a PMMS.
---	--	---

Deși legislația moldovenească în materie de gestionare a forței de muncă și de SSO este extinsă, implementarea și aplicarea efectivă a acesteia s-a dovedit a fi deficitară, în special în ceea ce privește aplicarea reglementărilor SSO. Acest lucru se poate referi în special la igiena, cazarea și drepturile de angajare ale lucrătorilor sezonieri, care pot să nu fie rezidenți ai localității în care au loc lucrările. Alte riscuri de muncă nu sunt considerate a fi semnificative. În prezent, Moldova are puțini lucrători migranți, iar proiectul este evaluat slab în ceea ce privește riscul de VBG. Cu toate acestea, EMP va monitoriza evoluția și va ajusta profilul de risc în cazul în care apar modificări.

## 4. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII: TERMENI ȘI CONDIȚII

Mai jos este o prezentare generală a aspectelor cheie ale Codului național al muncii în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă (SMS2, punctul 11).

### Salarii și deduceri

Valoarea și forma de remunerare în Moldova sunt stabilite prin contractul individual de muncă. Salariul este plătit cel puțin o dată pe lună. Guvernul Republicii Moldova stabilește salariul minim garantat, care va fi de 4.000 de lei (aprox. 208 USD) începând cu 1 ianuarie 2023<sup>1</sup>. De obicei, angajatorii deduc automat din salariu impozitul pe venit și contribuțiile la asigurările sociale și de sănătate și le transferă către autoritățile fiscale, medicale și sociale competente. Valoarea totală a deducerilor nu poate depăși 50% din salariul care urmează să fie plătit angajatului.

### Orele de lucru

Codul Muncii al R. Moldova prevede o săptămână normală de lucru de 40 de ore. Săptămâna de lucru este stabilită la 24 de ore pentru persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 16 ani și la 35 de ore pentru cele cu vârste cuprinse între 16 și 18 ani, precum și pentru persoanele care lucrează în sectoarele periculoase ale economiei. În cele din urmă, persoanele cu dizabilități din categoriile I și II au dreptul la o săptămână de lucru de 30 de ore, fără reducerea remunerației sau a altor drepturi de angajare (articolele 95 și 96 din Codul Muncii al Republicii Moldova).

### Pauzele de odihnă

Angajații au dreptul la o pauză de prânz de cel puțin o jumătate de oră în fiecare zi de lucru. Durata exactă a pauzei de odihnă de prânz este stipulată în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al entității. Pauzele de masă, cu excepțiile specificate în contractul colectiv de muncă sau în reglementările interne ale entității, nu se includ în timpul de lucru. Durata pauzei zilnice, adică timpul dintre sfârșitul programului de lucru și începerea programului de lucru din ziua următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de lucru zilnic (articolul 107). Odihna săptămânală se acordă timp de 2 zile consecutive, de obicei sâmbătă și duminică.

### Concediile

Dreptul la concediu anual este garantat tuturor angajaților. Orice angajat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual care poate fi utilizat după primele șase luni de muncă. Toți angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de minimum 28 de zile calendaristice. Concediul nu include o perioadă de incapacitate temporară de muncă și nici concediul de maternitate. În plus, angajații pot solicita până la 60 de zile calendaristice de concediu fără plată, cu o justificare și cu acordul angajatorului. Contractele pe termen scurt și cele sezoniere nu sunt reglementate în mod clar în Codul Muncii al R. Moldova și, practic, angajați respectivi nu beneficiază de concedii anuale.

### Munca peste program

Un angajator poate dispune efectuarea de ore suplimentare în cazul în care acestea sunt legate de apărarea națională sau de situații de urgență. În mod normal, la cererea angajatorului, angajații pot

---

<sup>1</sup> <https://gov.md/ro/content/salariul-minim-pe-tara-va-fi-majorat-pana-la-4000-de-lei>

efectua ore suplimentare până la 120 de ore pe parcursul unui an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită poate fi extinsă la 240 de ore, cu acordul ambelor părți (articolul 104). Angajatorii trebuie să țină o evidență a muncii efectuate în afara programului normal de lucru. Munca suplimentară este plătită cu 1,5 ori mai mult decât tariful orar normal pentru primele două ore de muncă suplimentară și de două ori mai mult decât tariful normal pentru orele următoare.

## **Litigiile de muncă**

Codul Muncii al Republicii Moldova include dispoziții care permit lucrătorilor să soluționeze litigiile individuale și colective dintre angajator și angajat(ți) cu privire la termenii și condițiile unui contract de muncă sau la alte aspecte ale muncii, inclusiv siguranța la locul de muncă și securitatea muncii (articolele 357-361). Dezacordurile și disputele pot fi rezolvate prin conciliere. O comisie de conciliere trebuie înființată în termen de cel mult trei zile de la înregistrarea conflictului de muncă și a conflictului. Comisia ar trebui să notifice părțile în scris în termen de cinci zile de la ajungerea la un acord cu privire la modul de soluționare a litigiului. În cazul în care părțile nu sunt de acord cu recomandările comisiei în cauză, conflictul se soluționează în instanță.

## **5. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI MUNCII SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA OCUPAȚIONALĂ**

### **Legislația națională a muncii**

Codul Muncii al R. Moldova, precum și Legea privind sănătatea și securitatea în muncă (2008) stabilesc cadrul pentru sănătatea și securitatea ocupațională în R. Moldova. Mai multe ordine și decizii guvernamentale detaliază modul în care acestea trebuie puse în aplicare și prezintă lista industriilor și ocupațiilor periculoase din țară. În general, legislația moldovenească în domeniul SSO este extinsă și, în general, în conformitate cu dispozițiile stabilite în SMS2, punctele 24-30, principala provocare fiind punerea în aplicare și respectarea dispozițiilor respective.

### **Obligațiile angajatorilor**

Articolul 198 din Codul Muncii prevede că fiecare entitate sau organizație comercială ar trebui să aibă un regulament intern care să prezinte, printre altele, dispozițiile privind sănătatea și securitatea ocupațională ale organizației. Articolele 9 și 10 din Legea privind SSO îi responsabilizează pe angajatori pentru asigurarea sănătății și securității angajaților, pentru identificarea și prevenirea riscurilor legate de muncă, pentru informarea și formarea personalului cu privire la riscuri și la dispozițiile organizaționale privind SSO. Angajatorul trebuie să pună la dispoziție mijloacele și echipamentele necesare și să adapteze mediul de lucru pentru a preveni și a minimiza riscurile profesionale. Articolul 11 obligă angajatorul să desemneze în cadrul organizației cel puțin o persoană calificată responsabilă cu asigurarea respectării dispozițiilor privind SSO. Angajatorul poate înființa un comitet colectiv de SSO alcătuit din reprezentanți ai angajaților și ai angajatorului pentru a supraveghea măsurile de SSO la locul de muncă. În caz de situații de urgență, angajatorul trebuie să ia măsuri imediate pentru a asigura intervenția de urgență și evacuarea lucrătorilor din incintă/locație (articolul 12 din Legea privind sănătatea și securitatea în muncă).

### **Drepturile și obligațiile angajatorilor**

Angajații au dreptul și obligația de a informa angajatorul cu privire la orice pericol care apare sau la echipamentele care funcționează defectuos, precum și de a face sugestii cu privire la modul de îmbunătățire a normelor de SSO la locul de muncă. Angajații au dreptul de a refuza să lucreze în cazul în care locul de muncă nu întrunește cerințele de SSO. Aceștia au dreptul de a fi informați și instruiți cu privire la riscurile profesionale și de a primi din partea angajatorului, pe cheltuiala acestuia, echipamentul de protecție necesar.

## Ratificarea convențiilor ILO pentru Republica Moldova

În plus, legislația națională aplicabilă în materie de muncă și de ocupare a forței de muncă este, în general, în conformitate cu convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (ILO). Anexa 4 la prezenta PGFM enumeră situația ratificării de către R. Moldova a convențiilor principale.

### 4.2. Standardul de mediu și social al Băncii Mondiale 2

Prevederile Băncii Mondiale în materie de muncă sunt prezentate în Standardul de mediu și social 2 privind forța de muncă și condițiile de muncă (SMS2). Acest lucru îi ajută pe Împrumutați să promoveze relații sănătoase între lucrători și conducere și sporește beneficiile de dezvoltare ale unui proiect prin tratarea corectă a lucrătorilor din cadrul proiectului și prin asigurarea unor condiții de muncă sigure și sănătoase. Obiectivele cheie ale SMS 2 sunt:

- Promovarea securității și sănătății la locul de muncă.
- Promovarea tratamentului echitabil, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru lucrătorii din cadrul proiectului
- Protecția lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor vulnerabili, cum ar fi femeile, persoanele cu dizabilități (PCD), copiii (în vârstă de muncă, în conformitate cu prezentul SMS) și lucrătorii migranți, lucrătorii cu contract de muncă, lucrătorii comunitari și lucrătorii din sectorul de aprovizionare primară, după caz
- Prevenirea EAS/HS la locul de muncă
- Prevenirea utilizării tuturor formelor de muncă forțată și a muncii copiilor
- Sprijinirea principiilor libertății de asociere și de negociere colectivă a lucrătorilor din cadrul proiectului, în conformitate cu legislația națională; și
- Asigurarea lucrătorilor din cadrul proiectului cu mijloace accesibile pentru a sesiza problemele de la locul de muncă, inclusiv MSR.

SMS2 se aplică lucrătorilor din cadrul proiectului (directi și contractați), care lucrează cu normă întreagă, cu jumătate de normă, temporar și sezonier. În cazul în care funcționarii publici guvernamentali lucrează în legătură cu proiectul, cu normă întreagă sau cu jumătate de normă, aceștia vor rămâne supuși termenilor și condițiilor din contractul sau înțelegerea existentă de angajare în sectorul public, cu excepția cazului în care a avut loc un transfer legal efectiv al angajării sau implicării lor în cadrul proiectului. SMS2 nu se va aplica funcționarilor publici guvernamentali.

**Condițiile de muncă și gestionarea relațiilor cu lucrătorii:** Agenția de implementare va elabora și va pune în aplicare proceduri interne de gestionare a forței de muncă aplicabile proiectului. Procedurile respective vor stabili modul în care vor fi gestionați lucrătorii proiectului, în conformitate cu cerințele legislației naționale și ale SMS. Procedurile vor aborda modul în care acest SMS se va aplica diferitelor categorii de lucrători din cadrul proiectului, inclusiv lucrătorilor directi și lucrătorilor contractuali.

Lucrătorii din cadrul proiectului vor primi informații și documente clare și ușor de înțeles cu privire la termenii și condițiile lor de angajare. Informațiile și documentația vor stabili drepturile lor în conformitate cu legislația națională a muncii și cu cerințele SMS (care vor include contracte

colective), inclusiv drepturile lor legate de orele de muncă, salarii, ore suplimentare, compensații și beneficii. Informațiile respective vor fi furnizate la începutul relației de muncă și atunci când intervin modificări semnificative.

## 6. PERSONALUL RESPONSABIL

Responsabilitatea generală pentru punerea în aplicare a tuturor aspectelor proiectului revine directorului de proiect (DP), care va fi un angajat al Ministerului Educației și Cercetării. Ministrul Educației și Cercetării va numi DP. Responsabilitatea pentru contribuțiile de fond se va baza în primul rând pe departamentele existente în cadrul MEC responsabile pentru domeniile acoperite de proiect.

Oficiul Național pentru Dezvoltare Regională și Locală (ONDRL) trebuie să implementeze construcțiile școlare și lucrările de construcții civile în școli și grădinițe.

Directorul de proiect va fi responsabil pentru punerea în aplicare a procedurilor de gestionare a forței de muncă în ceea ce privește lucrătorii direcți.

Un specialist în dezvoltare socială va fi angajat în cadrul proiectului. El/ea va fi responsabil(ă) de instituirea, funcționarea și raportarea aferentă MSR. El/ea va lucra îndeaproape cu specialistul de mediu al proiectului și va fi responsabil(ă) pentru următoarele aspecte ale procedurilor de gestionare a forței de muncă:

- Asigurarea că contractantul (contractanții) responsabil(i) pentru lucrările civile din cadrul proiectului pregătește (pregătesc) planul de SSO pentru a îndeplini cerințele reglementărilor naționale privind sănătatea și securitatea la locul de muncă înainte de începerea lucrărilor;
- Monitorizarea periodică a respectării de către Contractant(i) a obligațiilor contractuale față de lucrătorii contractați și subcontractați, așa cum sunt incluse în Condițiile generale ale contractului, în documentele standard de licitație ale Băncii Mondiale și în conformitate cu SMS2 și cu Codul național al muncii;
- Monitorizarea respectării standardelor SSO în conformitate cu legislația națională în materie de sănătate și securitate la locul de muncă și cu Planul de sănătate și securitate la locul de muncă;
- Asigurarea că lucrătorii tuturor contractanților și subcontractanților sunt informați cu privire la MSR;
- Asigurarea că reclamațiile sunt înregistrate și soluționate în mod corespunzător de către partea corespunzătoare.

Consultantul (consultanții) de supraveghere a lucrărilor civile și a construcțiilor va (vor) supraveghea în mod regulat (zilnic) performanțele în materie de muncă și de siguranță în numele angajatorului (EMP și MEC, în funcție de cine va avea responsabilitatea principală pentru gestionarea contractului). PMMS solicită consultantului de supraveghere să angajeze experți calificați pentru o astfel de supraveghere și să raporteze lunar către EMP cu privire la performanță.

Contractantul (contractanții) va (vor) fi responsabil(i) pentru următoarele:

- Desemnarea sau angajarea unei persoane responsabile pentru adaptarea și punerea în aplicare a planului de SSO la cerințele proiectului;
- Menținerea înregistrărilor privind procesul de recrutare și de angajare a lucrătorilor contractați;
- Comunicarea clară a fișei postului și a condițiilor de angajare către lucrătorii contractați;

- Existența unui sistem de revizuire și raportare periodică a performanțelor în materie de muncă și de securitate și sănătate în muncă la fața locului;
- Elaborarea și punerea în aplicare a unui mecanism de înregistrare a reclamațiilor care să înregistreze și să soluționeze reclamațiile formulate de lucrători;
- Oferirea de cursuri periodice de orientare și de formare în materie de SSO pentru angajați.

Proiectul va înființa și va menține o UMP cu personal calificat și resurse pentru a sprijini gestionarea riscurilor și a impactului SMSS asupra proiectului. EMP va include un specialist de mediu dedicat și un specialist în dezvoltare socială,

Tabelul de mai jos prezintă responsabilitățile personalului M&S:

Activitatea	Personalul/parte responsabilă
Angajarea și gestionarea lucrătorilor din cadrul proiectului	Ministrul Educației și Cercetării (MEC) Oficiul Național pentru Dezvoltare Regională și Locală (ONDRL)
Punerea în aplicare a planului de sănătate și securitate ocupațională (SSO),	Specialist în protecția mediului - EMP Specialist în dezvoltare socială - EMP Contractanți/Sub-contractanți Consultant (consultanți) pentru supravegherea
Monitorizarea, supravegherea și raportarea privind sănătatea și siguranța	Specialist de mediu Specialist în domeniul social Agent de monitorizare terț
Angajarea și gestionarea contractanților/subcontractanților, inclusiv acorduri de coordonare și raportare între contractanți.	Specialist în protecția mediului - EMP Specialist în dezvoltare socială - EMP Contractanți/Sub-contractanți Consultant (consultanți) pentru supravegherea construcțiilor
Formarea lucrătorilor, inclusiv sensibilizarea și formarea lucrătorilor în ceea ce privește atenuarea răspândirii COVID-19.	Specialist în protecția mediului - EMP Specialist în dezvoltare socială - EMP Contractanți/Sub-contractanți Consultant (consultanți) pentru supravegherea
Evaluarea, instruirea lucrătorilor cu privire la riscuri și măsuri privind COVID-19	Specialist în protecția mediului - EMP Specialist în dezvoltare socială - EMP Contractanți/Sub-contractanți Consultant (consultanți) pentru supravegherea construcțiilor
Abordarea reclamațiilor lucrătorilor	Specialist în protecția mediului - EMP Specialist în dezvoltare socială - EMP Contractanți/Sub-contractanți Consultant (consultanți) pentru supravegherea construcțiilor

## 7. POLITICI ȘI PROCEDURI

Această secțiune prezintă informații privind SSO, raportarea și monitorizarea, și alte politici generale ale proiectului legate de gestionarea fondului de forță de muncă aferent proiectului.

Toți contractanții din cadrul proiectului vor trebui să respecte legislația moldovenească privind SSO și Codul Muncii, precum și prevederile stabilite în cadrul SMSF2 al Băncii Mondiale. Contractantul (contractanții) va (vor) trebui să își pregătească sau să își adapteze reglementările interne, în cazul în care acestea nu sunt conforme cu legislația în vigoare. De asemenea, acestea le vor face cunoscute și disponibile pentru personalul și lucrătorii lor și vor acoperi următoarele aspecte:

### **Natura nediscriminatorie a angajării**

Toți lucrătorii angajați în cadrul proiectului, fie că sunt angajați direct, contractați sau subcontractați, vor fi angajați pe baza principiilor de nediscriminare. În conformitate cu articolul 8 din Codul muncii al R. Moldova, este interzisă orice discriminare bazată pe sex, vârstă, rasă, etnie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, statut sau activitate sindicală, precum și alte criterii care nu au legătură cu calitățile sale profesionale.

### **Condițiile de angajare**

Toți lucrătorii vor avea **contracte scrise** care să descrie termenii și condițiile de muncă. Lucrătorii vor semna contractul de muncă în două exemplare. Termenii și condițiile de angajare vor fi disponibile la locul de muncă. Fiecare angajat sau lucrător va primi o scurtă orientare care va cuprinde conținutul contractului; regulamentele interne ale instituției; măsurile de securitate a muncii și de SSO la locul de muncă.

EMP va trebui să se asigure că toți lucrătorii în construcții cu jumătate de normă și sezonieri au contracte scrise, deoarece munca suplimentară neplătită și, în general, neplata persoanelor care nu au contracte semnate reprezintă unul dintre principalele riscuri de abuz în industria construcțiilor din Moldova.

### **Drepturile și obligațiile angajaților**

Secțiunea ar trebui să precizeze drepturile angajaților în conformitate cu legislația moldovenească, care includ, printre altele, dreptul la un mediu de lucru sigur; pauze de prânz și zile de odihnă; plata la timp a salariilor și indemnizațiilor; dreptul de a se adresa angajatorilor, sindicatelor și autorităților în caz de conflicte de muncă; dreptul de a se asocia liber.

### **Securitatea și sănătatea ocupațională**

Această secțiune ar trebui să cuprindă obligațiile angajatorului de a asigura un mediu de lucru sănătos; obligația de a desemna o persoană care să fie responsabilă pentru măsurile de SSO la locul de muncă și pe șantier; de a descrie și de a explica angajaților principalele riscuri legate de activitatea în cauză; de a instrui angajații și lucrătorii cu privire la măsurile de SSO în cadrul întreprinderii; de a furniza echipamente, îmbrăcăminte și echipamente de protecție adecvate pentru a reduce riscurile existente; de a înregistra și de a raporta incidentele de muncă pe șantier; de a se asigura că la fața locului este disponibil primul ajutor și de a avea protocoale de urgență și de evacuare întocmite și explicate personalului și lucrătorilor în caz de urgență.

## Referințe utile

Un ghid complet al muncii pentru angajatori și contractanți este disponibil pe pagina web a Inspectoratului Muncii din Moldova la adresa: <https://ism.gov.md/ro/content/ghid-pentru-angajatori>. Articolul 199 din Codul muncii prevede structura minimă a regulamentului intern al unei întreprinderi. Un exemplu de regulament intern pentru contractanți poate fi găsit aici: <http://editurastatistica.md/sites/default/files/2019/Regulament%20intern%20I.S.%20Editura%20de%20I mprimate%20STATISTICA.pdf>

## 8. VÂRSTA DE ANGAJARE

Legislația muncii din Republica Moldova interzice oricărei persoane sub 18 ani să efectueze munci periculoase, iar construcțiile sunt considerate periculoase (Hotărârea de Guvern nr. 264 din 06.10.93 privind lista ocupațiilor periculoase). Prin urmare, contractanții nu vor angaja persoane sub 18 ani pentru lucrări de construcții. Aceștia vor fi obligați să verifice vârsta tuturor lucrătorilor. În cazul în care se descoperă că la proiect lucrează un copil sub vârsta minimă, supraveghetorul relevant va lua măsurile necesare pentru a pune capăt în mod responsabil angajării copilului, ținând cont de interesul superior al acestuia.

## 9. TERMENI ȘI CONDIȚII

- Termenii și condițiile de angajare care se aplică tuturor tipurilor de lucrători din cadrul proiectului sunt reglementate de regulamentele interne ale contractanților și furnizorilor, în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova și cu alte acte legislative legate de muncă. Termenii și condițiile respective vor fi menționați în mod clar în contractele scrise pentru toate tipurile de lucrători, cu normă întreagă sau cu jumătate de normă, și vor fi aduse la cunoștința lucrătorilor din cadrul proiectului înainte de începerea activității;
- Programul de lucru este de 40 de ore pe săptămână pentru toți lucrătorii. Numărul de ore suplimentare săptămânale și plata orelor suplimentare sunt reglementate de dispozițiile Codului muncii al Republicii Moldova, care este în conformitate cu SMS2;
- Nu există un contract colectiv de muncă la nivelul întregului proiect.

## 10. FORMARE ȘI SENSIBILIZARE

Formarea pentru lucrători trebuie să includă promovarea sănătății, pericolele asociate cu munca lor, riscurile pentru sănătate implicate sau la care sunt expuși, măsuri preventive pentru a elimina sau minimiza riscurile, măsurile care trebuie luate în caz de urgență și instrucțiuni de siguranță pentru locurile de muncă, activitățile și sarcinile care urmează să fie îndeplinite de lucrători; riscurile EAS-HS/VBG, politici, CC

- Tot personalul implicat în orice fel de lucrări periculoase trebuie să fie supus unor instrucțiuni și instruirii specializate privind activitățile respective.
- Toți lucrătorii, inclusiv cei nou-angajați, trebuie să primească formare și informații privind toate tipurile de pericole de la locul de muncă într-o limbă și într-un dialect pe care le pot înțelege. Materialele de formare și de informare utilizate trebuie să fie ușor disponibile și accesibile pentru lucrători.

- O reorientare a lucrătorilor în materie de securitate și sănătate trebuie să fie efectuată în mod regulat, cel puțin o dată pe trimestru, și trebuie să fie efectuată imediat după orice modificare a operațiunilor și a procesului de producție.
- Formarea corespunzătoare și certificarea agențiilor specializate trebuie să fie o cerință pentru operatori înainte de utilizarea echipamentului, dacă este cazul.
- Angajații participă la programul de informare și educare în materie de SSO, la cursuri de formare și la alte inițiative conexe ale agenției pentru a contribui la îmbunătățirea și durabilitatea acestora.
- Eliberarea de EIP este completată de cursuri de formare privind aplicarea, utilizarea, manipularea, curățarea și întreținerea EIP respectiv.
- EAS/HS: Toți angajații și lucrătorii trebuie să participe la cursuri de sensibilizare privind diversitatea de gen, procedurile interne privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, Codul de conduită (CC), liniile directoare pentru prevenirea și sancționarea hărțuirii.

## 11. MECANISMUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR LUCRĂTORILOR

### 11.1. Generalități

Preocupările de la locul de muncă sunt, de obicei, diferite de problemele ridicate de părțile afectate de proiect și de alte părți interesate, Astfel, SMS 2 prevede un mecanism de soluționare a reclamațiilor care să permită tuturor lucrătorilor direcți și contractați (și, dacă este cazul, organizațiilor acestora) să ridice probleme la locul de muncă. Lucrătorii respectivi vor fi informați cu privire la mecanismul de soluționare a reclamațiilor în momentul recrutării și la măsurile puse în aplicare pentru a-i proteja împotriva represaliilor în cazul utilizării acestuia. Se vor lua măsuri pentru ca mecanismul de soluționare a reclamațiilor să fie ușor accesibil tuturor lucrătorilor respectivi din cadrul proiectului. și, prin urmare, solicită un mecanism separat pentru a le aborda, așa cum se menționează în nota de subsol 17 din SMS2.

Proiectul va avea un MSR eficient pentru lucrătorii direcți și cei contractați, în conformitate cu prevederile SMS2.

MSR-urile care vor fi utilizate de EMP și de celelalte agenții de implementare a proiectului, precum și de contractanții și sub-contractanții proiectului vor include:

- o procedură de primire, înregistrare, sesizare, soluționare și urmărire a reclamațiilor;
- mai multe canale de absorbție, cum ar fi un formular de comentarii/reclamații, cutii de sugestii, e-mail, o linie telefonică directă; o procedură confidențială prin care lucrătorii pot depune plângeri anonime în scris sau în alt mod;
- termene stipulate pentru a răspunde la reclamații;
- un registru în sistemul tabular Excel sau într-un format similar pentru a înregistra și urmări soluționarea la timp a reclamațiilor. Nemulțumirile raportate de către contractanți/sub-contractanți vor fi, de asemenea, raportate și înregistrate în acest registru principal al plângerilor lucrătorilor din cadrul proiectului;
- o persoană/serviciu responsabil care să primească, să înregistreze și să urmărească soluționarea reclamațiilor. În cazul MSR al proiectului pentru angajații direcți care lucrează pentru NBI/EMP sau pentru alte agenții de implementare a proiectului, responsabilul cu relațiile publice al

NBI/EMP va fi responsabil pentru primirea, înregistrarea și urmărirea soluționării reclamațiilor respective.

MSR nu va împiedica capacitatea niciunui lucrător din cadrul proiectului de a avea acces la orice altă cale de atac judiciară sau administrativă care ar putea fi disponibilă în temeiul legislației naționale sau prin intermediul procedurilor de arbitraj existente, și nici nu va înlocui mecanismele de soluționare a reclamațiilor prevăzute de contractele colective. De asemenea, lucrătorul din cadrul proiectului trebuie să aibă acces la Serviciul de soluționare a reclamațiilor și/sau la Grupul de inspecție al Băncii Mondiale.

Pe lângă Mecanismul de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor (MSRL), Proiectul de îmbunătățire a calității educației va avea un MSR (Mecanism de soluționare a reclamațiilor la nivel de proiect) la dispoziția părților interesate de proiect, a tuturor tipurilor de lucrători din cadrul proiectului și a altor părți interesate pentru a adresa întrebări, comentarii, sugestii și/sau reclamații și pentru a oferi orice formă de feedback cu privire la toate activitățile finanțate de proiect.

## **11.2. Lucrătorii direcți**

Această secțiune descrie mecanismul de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor (MSR) pentru "lucrători direcți - alții", inclusiv procedurile de soluționare a problemelor de la locul de muncă care implică EAS/HS. MSR pentru lucrători nu se aplică "Lucrătorilor direcți - Guvern" (de ex., pentru lucrătorii MEC) în conformitate cu punctul 8 din SMS2. Pentru funcționarii publici guvernamentali detașați în cadrul proiectului, se vor aplica legile și regulamentele naționale de angajare și de muncă din Moldova care prevăd raportarea, gestionarea și soluționarea reclamațiilor lucrătorilor. Procesul de depunere și gestionare a reclamațiilor legate de muncă este prezentat în Tabelul 3.

Confidențialitatea tuturor reclamațiilor va fi păstrată și nu vor exista represalii împotriva lucrătorilor care depune vreo reclamație.

*Tabelul 3: Mecanismul de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor*

Etapa	Procedura
	<p><u>Depunerea și procedura informală inițială</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducătorii și lucrătorii sunt încurajați să utilizeze metode informale de soluționare a dezacordurilor sau a litigiilor.</li> <li>- În cazul în care lucrătorii au o nemulțumire sau o plângere rezonabilă cu privire la munca lor sau la persoanele cu care lucrează, ar trebui, ori de câte ori este posibil, să înceapă prin a discuta despre aceasta cu conducătorul lor. Poate fi posibil să se convină o soluție în mod informal între lucrător și conducător.</li> <li>- În cazul în care discuțiile cu conducătorii ierarhici nu reușesc să rezolve problema, este posibil să se urmeze o abordare informală fără a declanșa o procedură formală. De exemplu, un înalt funcționar independent din Guvernul MOLDOVEI ar putea găzdui o întâlnire sau o discuție informală.</li> <li>- Nemulțumirile noilor angajați cu privire la practicile de recrutare vor trebui, de obicei, să fie adresate coordonatorului de proiect al EMP.</li> </ul>
2	<p><u>Audierea oficială a reclamației</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În cazul în care problema este serioasă și/sau lucrătorul dorește să ridice problema în mod oficial, lucrătorul ar trebui să prezinte reclamația în scris coordonatorului de proiect din UMP. Prezentarea respectivă trebuie să fie factuală și să evite limbajul jignitor sau abuziv.</li> <li>- Coordonatorul de proiect al UMP va convoca apoi lucrătorul și conducătorul direct al lucrătorului (sau reprezentantul acestuia) la o întâlnire pentru a discuta reclamația lucrătorului într-o perioadă de timp prestabilită [în mod nominal, 3 săptămâni] după primirea reclamației.</li> <li>- La cerere, lucrătorul are dreptul de a fi însoțit de un coleg la reuniunea în cauză.</li> <li>- După ședință, coordonatorul de proiect al UMP va furniza lucrătorului procesul-verbal al ședinței semnat de ambele părți și o decizie în scris, într-o perioadă de timp prestabilită [în mod normal, 4 săptămâni].</li> </ul>
3	<p><u>Apel către directorul MEC</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- În cazul în care lucrătorul nu este mulțumit de decizia de mai sus, acesta poate contesta decizia la directorul MEC.</li> <li>- <u>Directorul MEC</u> în legătură cu apelul privind reclamația.</li> <li>- <u>Directorul MEC</u> va convoca apoi lucrătorul la o întâlnire pentru a discuta reclamația lucrătorului într-o perioadă de timp prestabilită [în mod nominal 3 săptămâni] de la primirea reclamației.</li> <li>- La cerere, lucrătorul are dreptul de a fi însoțit de un coleg la reuniunea respectivă.</li> <li>- După ședință, <u>directorul MEC</u> va înmâna lucrătorului un proces-verbal al ședinței semnat de ambele părți și o decizie în scris, într-o perioadă de timp prestabilită [în mod normal, 4 săptămâni].</li> <li>- Decizia de mai sus este definitivă în limitele mecanismului de soluționare a reclamațiilor, care se consideră că încetează în această etapă. Cu toate acestea, lucrătorul își păstrează posibilitatea de a trimite plângerea sau reclamația în instanță pentru arbitraj în conformitate cu legislația R. MOLDOVA.</li> </ul>

<b>Notă importantă</b>	<p><i>Se va acorda cea mai mare prioritate reclamațiilor care privesc VBG la locul de muncă, EAS/HS sau VÍC. Proiectul va încerca mai întâi să se asigure că victima este în siguranță și că are acces la serviciile de sprijin necesare.</i></p> <p><i>Acest proces va fi revizuit și confirmat în timpul sesiunilor de sensibilizare cu privire la Codul de conduită a lucrătorilor, inclusiv în ceea ce privește opțiunile de dezvăluire pentru a asigura responsabilizarea, confidențialitatea și sensibilizarea.</i></p>
------------------------	---

### **11.3. Lucrătorii contractați**

Toate contractele vor trebui să includă un mecanism de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor. Echipa PÎCE M&S va evalua contractele respective în vederea alinierii la PGFM. Mecanismul de soluționare a reclamațiilor lucrătorilor contractuali va trebui să prevadă dispoziții care să mențină în permanență confidențialitatea tuturor reclamațiilor și care să prevadă că nu vor exista represalii împotriva lucrătorilor care depun o reclamație.

Contractantul (Contractanții) va (vor) trebui să își informeze lucrătorii și sub-contractanții și să afișeze public pe șantierul de lucru informațiile despre MSR-ul existent al proiectului, care vor include:

- o scurtă descriere a mecanismului MSR și a scopului pentru care acesta este utilizat;
- procesul de transmitere a reclamațiilor, cum ar fi formulare de comentarii/plângeri prin intermediul cutiilor de sugestii, e-mail, o linie telefonică directă cu indicarea adresei de e-mail, a numărului de telefon, a faxului, a adresei poștale;
- unitatea responsabilă (EMP și/sau persoana) pentru examinarea reclamațiilor depuse;
- termene stipulate pentru a răspunde la reclamații;

## **12. Sănătatea și securitatea ocupațională (SSO)**

PÎCE va finanța construcția mai multor licee model noi pentru a întruni standardele minime și modernizarea mediilor de învățare prin dotarea școlilor vizate cu echipamentele de laborator și IT necesare pentru a oferi un mediu modern de predare și învățare în școlile vizate. Deși numărul specific de școli va fi stabilit în timpul pregătirii proiectului, proiectul ar putea sprijini până la 15 școli (modernizarea mediului de învățare) și construirea a 3 licee ca parte a reformei învățământului secundar superior.

Deși se așteaptă ca activitățile de construcție să se desfășoare în cadrul amprentelor existente, lucrările/renovarea clădirilor vechi, gestionarea muncitorilor în timpul orelor de lucru ale școlilor și implementarea proiectului în mai multe instituții cu capacități diferite reprezintă provocări semnificative. Importanța preocupărilor în materie de SSO pentru lucrători și pentru comunitate ar crește, de asemenea, din cauza mai multor factori care se pot datora condițiilor de pe șantier, necunoașterii de către lucrători a măsurilor de prevenire/protecție în materie de SSO, a dispozițiilor din contract, a lipsei de monitorizare și a aplicării eficiente a legii de către agenția de implementare.

### **12.1. Remedii pentru efectele negative, cum ar fi accidentele de muncă, decese, dizabilitățile și bolile profesionale**

Planul SSO al contractantului va avea următorul conținut specific:

#### ***12.1.1. Identificarea pericolelor și gestionarea riscurilor***

##### **Identificarea pericolelor.**

Unele dintre pericolele preconizate sunt identificate în secțiunea 3. Cu toate acestea, acestea au un caracter denotativ, deoarece pericolele potențiale depind de locația șantierului. Prin urmare, sarcina principală a Contractantului ar fi aceea de a identifica pericolele și riscurile

potențiale asociate cu activitățile de construcție, manipularea materialelor, deplasarea/utilizarea utilajelor, manipularea unei substanțe periculoase, lucrările electrice și riscurile legate de sănătate, cum ar fi COVID-19.

Se vor identifica pericolele, cum ar fi incendiile, expunerea la praf etc., care pot afecta comunitatea, și se vor defini măsuri de sensibilizare și protecție a acesteia.

**Managementul riscurilor de pericol.** Se va elabora un plan de gestionare a riscurilor în funcție de riscurile și pericolele identificate în fiecare locație/sediu al instituției. Fiecare sediu va avea un plan de gestionare a riscurilor de pericol, care va cuprinde următoarele:

- **Clasificarea zonei de lucru.** Locurile de desfășurare a proiectului sunt incinte școlare (amprente existente) și/sau pe terenuri proprietate publică. Astfel, există posibilitatea unei interfețe între elevi și lucrători în timpul fazei de construcție. Prin urmare, este necesar să se delimiteze zonele de risc. Se va amplasa o semnalizare adecvată pentru notificarea zonelor și se va face sensibilizare în acest sens în rândul celor mai afectate părți interesate - elevii, personalul nedidactic și personalul administrativ al școlii.
- **Prevenirea pericolelor specifice sarcinii.** Procedurile și orientările vor fi definite în conformitate cu cele mai bune practici industriale și cu cerințele legislative aplicabile pentru prevenirea pericolelor și siguranța specifică sarcinilor, cum ar fi măsurile de precauție pentru lucrul la înălțime, care vor necesita furnizarea de centuri de siguranță/căști de protecție etc.
- **Accidente și gestionarea materialelor periculoase și a deșeurilor.** Punerea la dispoziție a unor cutii de prim ajutor și a unor furnizori/asistenți de prim ajutor de gardă.
  - Evitarea și reducerea la minimum a utilizării și eliberării de materiale periculoase; de exemplu, materialele nepericuloase pot înlocui azbestul în materialele de construcție.
  - Prevenirea eliberărilor necontrolate de materiale periculoase în mediul înconjurător, de ex., vopsea, uleiuri etc.
  - Programe de comunicare a pericolelor și de formare pentru a pregăti lucrătorii să recunoască și să reacționeze la pericolele chimice de la locul de muncă.

### ***12.1.2. Planul de management SSO.***

Elaborarea Planului de management SSO și asigurarea implementării depline a acestuia în timpul fazei de construcție, precum și revizuirea amănunțită și actualizarea Planului de management SSO al unității de învățământ existent pentru faza de exploatare, astfel încât acesta să fie adecvat și să respecte cerințele naționale și ale Băncii Mondiale (BM) în materie de SSO. Aceasta ar trebui să includă, printre alte activități, următoarele:

- Furnizarea de echipament individual de protecție (EIP) adecvat pentru lucrători.
- Impunerea utilizării EIP de către lucrători
- Utilizarea unor metode de control al prafului, cum ar fi acoperiri, suprimarea apei pe materialele și suprafețele libere sau creșterea conținutului de umiditate pentru grămezile de depozitare a materialelor deschise pentru a reduce particulele și expunerea la praf.
- Elaborarea unor proceduri standard de operare (PSO) pentru a evita riscurile, inclusiv instituirea unui plan de evacuare și a unor exerciții pentru a exersa procedura și planul.
- Furnizarea echipamentelor de stingere a incendiilor care să fie ușor accesibile și simplu

de utilizat.

- Încorporarea pauzelor de odihnă și de întindere în procesele de lucru și efectuarea unei rotații a posturilor.
- Facilitarea formării Comitetului de securitate și sănătate ocupațională și de bunăstare pe fiecare șantier de construcții etc.

*a) Respectarea legislației muncii/SMS 2*

- Contractanții ar trebui să semneze un Cod de Conduită înainte de începerea lucrărilor de construcție, care să conțină, printre altele, legile și reglementările legate de muncă.
- Angajarea persoanelor cu vârsta de 18 ani și peste.
- Sensibilizarea lucrătorilor cu privire la problemele și reglementările legate de muncă pentru a se asigura că aceștia le respectă.

*b) Igienă și salubritate*

Igiena și salubritatea sunt esențiale pentru proiect, deoarece șantierele se află în incinta instituțiilor/școlilor și există un risc de infectare a elevilor și a personalului administrativ/profesorilor. În plus, instalațiile sanitare și de igienă adecvate sunt vitale pentru reducerea VBG. Se vor lua măsuri pentru a asigura un loc de masă curat și igienic și apă potabilă sigură la locul de muncă. În mod similar, se vor lua măsuri adecvate pentru toalete curate și separate pentru bărbați și femei, cu tratare a apelor uzate.

*c) Managementul incidentelor și al situațiilor de urgență, pregătire și răspuns*

Planul SSO va defini procedurile de gestionare a incidentelor și a situațiilor de urgență, inclusiv investigarea unui accident și analiza acestuia pentru a sugera acțiuni corective/preventive adecvate, reacția la riscurile COVID și gestionarea acestora. Pe baza acestora, Contractantul fiecărui subproiect/la nivel de școală va trebui să pună în aplicare măsuri de prevenire, pregătire și răspuns la situații de urgență, inclusiv alunecări de teren, incendii, COVID-19 etc. Măsurile vor include o afișare clară a datelor de contact pentru notificarea în caz de urgență în limbile locale la locul de muncă. Se vor lua măsuri adecvate pentru disponibilitatea primului ajutor, a ambulanței și a resurselor suplimentare, precum și pentru coordonarea cu autoritatea (autoritățile) locală (locale) pentru a răspunde la o situație de urgență.

*d) Monitorizarea SSO*

Contractantul va monitoriza planul SSO și va prezenta raportul către EMP a PÎCE. Indicatorii care urmează să fie monitorizați și frecvența acestora vor fi prevăzuți în planul SSO. Acest lucru va fi convenit cu contractantul și EMP a PÎCE/MEC.

*e) Comunicare și consultare (lucrători și comunitate)*

Contractantul va crea un plan de sensibilizare a lucrătorilor și a comunității în materie de SSO. Planul SSO va defini programul de consultare și comunicare cu comunitatea și programul de formare/sensibilizare a lucrătorilor. De asemenea, se va enumera comunicarea în materie de securitate și sănătate cu principalele părți interesate. Planul SSO va oferi o prezentare detaliată a semnelor de siguranță afișate la locul de muncă și pe șantierele proiectului.

*f) Menținerea înregistrărilor privind formarea/ dezvoltarea capacităților*

Formarea este o componentă integrată și esențială a punerii în aplicare eficiente a planului SSO. Contractantul fiecărui subproiect va fi obligat să organizeze sesiuni săptămânale de formare pentru lucrători cu privire la aspectele de SSO. Formarea va cuprinde, printre altele, următoarele elemente: pericolele potențiale în materie de SSO la locul de muncă, măsurile de siguranță care trebuie respectate, EIP și echipamente de siguranță, proceduri de prim ajutor, proceduri de intervenție în caz de urgență etc. Toate registrele de formare, inclusiv

prezența, subiectele specifice abordate și aspectele cheie discutate vor fi păstrate la locul de desfășurare. Aceasta va fi transmisă periodic, la cerere, către EMP PÎCE.

*g) Documentarea și raportarea accidentelor, bolilor și incidentelor de muncă*

Contractantul va transmite trimestrial rapoartele de monitorizare SSO către EMP PÎCE prin intermediul instituției. Contractantul va înregistra registrul accidentelor/ incidentelor, monitorizarea SSO, planul de pregătire pentru situații de urgență, exercițiile simulate și acțiunile preventive. Orice accident mortal va fi raportat către EMP PÎCE și BM cu un raport de anchetă în termen de 48 de ore de la producerea acestuia. Raportarea accidentului mortal se va face, de asemenea, către autoritățile guvernamentale ale statului în cauză. Informațiile trebuie să includă o secțiune "acțiuni întreprinse" privind măsurile de remediere și de prevenire pentru a reduce riscurile viitoare.

*h) Responsabilitatea*

Contractantul va fi responsabil pentru asigurarea SSO a lucrătorilor. Acordul contractual al fiecărui subproiect va specifica obligațiile Contractantului în ceea ce privește soluțiile, inclusiv asistența financiară de urgență și despăgubirile pentru accidente de muncă, decese și dizabilitate. Contractantul va asigura, de asemenea, detașarea pe șantier a unui ofițer format în materie de SSO. Toată legislația aplicabilă va fi identificată și compilată de către contractanții respectivi. Contractantul va elabora un plan SSO în consultare cu instituțiile și cu EMP PÎCE și va întreprinde implementarea acestuia.

## **12.2. Gestionarea aspectelor legate de SSO**

CMMS întocmit de MEC include măsuri de atenuare a riscurilor și impacturilor de mediu și sociale ale Proiectului. Structura instituțională descrisă în CMMS explică rolurile și responsabilitățile diferitelor părți interesate de proiect implicate în implementarea CMMS. MEC împreună cu EMP PÎCE va coordona și va impune implementarea efectivă a măsurilor aprobate în cadrul CMMS. Pe baza procedurilor și orientărilor din cadrul CMMS fiecare subproiect va avea un plan de management de mediu și social (PMMS) specific pentru fiecare șantier.

PMMS-ul aprobat al Contractantului, specific pentru fiecare șantier în parte (denumit PMMS-C), va fi revizuit periodic și actualizat la timp pentru a aborda cerințele modificate pe parcursul implementării proiectului.

## **12.3. Notificări privind incidentele și accidentele**

Contractantul va notifica cu promptitudine MEC/EMP PÎCE în termen de 24 de ore despre orice incident sau accident legat sau cu impact asupra proiectului care are sau poate avea un efect negativ semnificativ asupra mediului, a patrimoniului cultural tangibil, a comunităților afectate, a publicului sau a lucrătorilor. Acestea vor furniza suficiente detalii privind incidentul sau accidentul, indicând măsurile imediate luate pentru a-l soluționa și incluzând informații furnizate de orice Contractant și entitate de supraveghere. EMP PÎCE va informa BM în acest sens.

## **12.4. Violența bazată pe gen**

Se așteaptă ca Contractanții să prevină VBG/EAS/HS prin elaborarea unor Coduri de Conduită (CC - Anexa 3) pentru lucrătorii lor. Acest lucru trebuie să fie consolidat în mod continuu prin acțiuni pozitive și cursuri de formare. Codul de conduită va evidenția comportamentul pozitiv de care trebuie să dea dovadă lucrătorii lor, inclusiv menținerea unor relații armonioase cu comunitățile locale. CC-urile vor include toate persoanele angajate de către contractant, inclusiv subcontractanții și furnizorii, la standarde acceptabile de comportament în aplicabilitatea sa. CC-urile vor prevedea sancțiuni în caz de nerespectare, inclusiv în cazul nerespectării politicilor specifice legate de violența bazată pe gen, exploatarea sexuală și hărțuirea sexuală (de ex., concedierea). CC va fi redactat într-un limbaj simplu și va fi semnat de fiecare lucrător pentru a fi validat:

- O copie a CC ca parte a contractului lor.
- CC le-a fost explicat ca parte a procesului de inițiere.
- Recunosc că aderarea la CC este o condiție obligatorie de angajare.
- Înțeleg că încălcările CC pot avea consecințe grave, inclusiv concedierea sau sesizarea autorităților judiciare.

Contractantul/sub-contractantul va întreprinde următoarele acțiuni pentru a atenua riscurile potențiale legate de VBG/EAS/HS:

*Tablul 6: Acțiuni pentru Contractantul pentru atenuarea riscurilor VBG/EAS/HS*

Nr.S.	Acțiunea	Unde și când
1.	Codurile de conduită sunt elaborate, adoptate și făcute publice în limbile locale și sunt accesibile pe scară largă tuturor lucrătorilor și grupurilor de persoane care ar putea intra în contact cu lucrătorii.	Pe parcursul întregii perioade de construcție, obligatoriu pe toate șantierele.
2.	Asigurați-vă că codurile de conduită sunt înțelese și semnate în mod clar de către cei care se vor afla pe șantier.	La locul de desfășurare a proiectului, la aderare
3.	Efectuarea unei evaluări a riscurilor VBG/EAS/HS	Toate șantierele proiectului; mijlocul ciclului de construcție.
4.	Afișarea de panouri care să indice că locul de desfășurare a proiectului este o zonă în care VBG/EAS/HS este interzisă.	Șantierul proiectului, pe întreaga perioadă de construcție
5.	Asigurarea unui mediu de lucru sigur și securizat pentru lucrători - asigurarea iluminatului în jurul șantierele proiectului, inclusiv în jurul latrinelor și a căilor de acces. Asigurarea unor toalete separate și cu încuietoare pentru femeile care lucrează în construcții.	Pe întreaga perioadă de construcție.
6.	Oferirea de cursuri de formare periodice obligatorii privind CC și VBG tuturor lucrătorilor, inclusiv contractanților, sub-contractanților, furnizorilor principali, precum și consultanților și clienților relevanți. Discutarea în acest sens și cu comunitățile locale.	Șantierul proiectului, periodic; sau după necesitate

7.	Dezvoltarea unor sisteme confidențiale de raportare a plângerilor, de trimitere și de sprijin pentru lucrători, care să includă și opțiunea de a raporta în mod anonim.	Șantierul proiectului, înainte de începerea lucrărilor.
----	---	---

### 13. GESTIONAREA CONTRACTANȚILOR

Indiferent dacă Proiectul ”Îmbunătățirea calității educației” va utiliza Documentele standard de achiziții 2017 ale Băncii pentru solicitări și contracte sau Ghidurile naționale de achiziții, ambele vor include un limbaj care se referă la cerințele privind forța de muncă și sănătatea și securitatea ocupațională, care trebuie să fie în conformitate cu legislația națională a R. Moldova și SMS2.

EMP, în general, și o persoană anume desemnată în cadrul EMP vor monitoriza performanța Contractantului (contractanților) în ceea ce privește lucrătorii contractați. Aceasta poate include audit periodic, inspecții și/sau verificări prin sondaj ale locațiilor proiectului sau ale șantiierelor de lucru și/sau ale registrelor și rapoartelor de gestionare a forței de muncă întocmite de contractanți. Înregistrările și rapoartele de gestionare a forței de muncă ale contractanților pot include: (a) un eșantion reprezentativ de contracte de muncă sau de aranjamente între terți și lucrătorii contractați; (b) înregistrări referitoare la reclamațiile primite și la soluționarea acestora; (c) rapoarte referitoare la inspecțiile de siguranță, inclusiv la decese și incidente și la punerea în aplicare a măsurilor corective; (d) înregistrări referitoare la incidentele de nerespectare a legislației naționale; și (e) înregistrări privind instruirea oferită lucrătorilor contractați pentru a explica munca și condițiile de muncă și SSO pentru proiect.

### 14. LUCRĂTORII COMUNITARI

În cadrul proiectului nu se așteaptă nicio contribuție din partea comunității și niciun lucrător comunitar nu va fi implicat în lucrările minore ale proiectului.

### 15. LUCRĂTORII DE APROVIZIONARE PRIMARĂ

Proiectul va finanța lucrări de reabilitare și construcție, iar principalii furnizori vor fi furnizorii de materiale de construcții, unelte și echipamente. Există un risc scăzut sau inexistent de muncă forțată sau a copiilor sau de muncă forțată sau de probleme grave de siguranță în ceea ce privește furnizorii primari din cadrul Proiectului ”Îmbunătățirea calității educației”.

## Anexe

### Anexa 1: codul individual de conduită în cazul Contractantului

Punerea în aplicare a standardelor de mediu, sănătate și securitate socială (SMSS) și de sănătate și securitate ocupațională (SSO) Prevenirea violenței bazate pe gen (VBG) și a violenței împotriva copiilor (VÎC)

Subsemnatul/a, \_\_\_\_\_, recunosc că respectarea standardelor de mediu, sănătate și siguranță socială (SMSS), respectarea cerințelor de sănătate și siguranță ocupațională (SSO) din cadrul proiectului și prevenirea violenței bazate pe gen (VBG) și a violenței împotriva copiilor (VÎC) este importantă. Toate formele de VBG sau VÎC sunt inacceptabile, fie pe șantierul de muncă, în împrejurimile șantierului de muncă, în taberele de muncitori sau în comunitățile din jur. Compania consideră că nerespectarea standardelor SMSS și SSO sau participarea la activități legate de VBG sau VÎC constituie o abatere gravă și, prin urmare, reprezintă un motiv de sancțiune, penalități sau o eventuală concediere. Dacă este cazul, se poate continua urmărirea penală a celor care comit acte de VBG sau de VÎC. Niciun copil sub 18 ani nu va fi luat în considerare ca lucrător în cadrul proiectului. Cu toate acestea, mai jos sunt prezentate măsurile de precauție pentru copiii sub 18 ani care intră în contact cu lucrătorii din cadrul proiectului.

Sunt de acord că, în timp ce lucrez la proiect, eu:

- Voi participa și lua parte în mod activ la cursuri de formare legate de SMSS, SSO, HIV/SIDA, VBG și VÎC, la cererea angajatorului meu.
  - Voi purta echipamentul individual de protecție (EIP), în modul corect prescris, în orice moment atunci când mă aflu la locul de muncă sau când sunt implicat în activități legate de proiect.
  - Voi lua toate măsurile practice pentru a pune în aplicare planul de management de mediu și social al contractantului (PMMS-C).
  - Voi pune în aplicare Planul de management SSO.
  - Voi adera la politica "zero alcool" în timpul activităților profesionale și ma voi abține de la consumul de substanțe ilegale în orice moment.
  - Voi consimte pentru o verificare a antecedentelor polițienesci.
  - Voi trata femeile, copiii (persoane cu vârsta sub 18 ani) și bărbații cu respect, indiferent de rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau de altă natură, origine națională, etnică sau socială, avere, dizabilitate, naștere sau alt statut.
  - Nu voi folosi un limbaj sau un comportament inadecvat, hărțuitor, abuziv, provocator din punct de vedere sexual, înjositor sau inadecvat din punct de vedere cultural față de femei, copii sau bărbați.
  - Nu voi participa la contacte sau activități sexuale cu copii, inclusiv la activități de aranjare sau contacte prin intermediul mediilor digitale. Crediința greșită cu privire la vârsta unui copil nu constituie o apărare. Consimțământul copilului nu este, de asemenea, o apărare sau o scuză.
- 
- Să nu mă angajez în hărțuire sexuală - de exemplu, să nu facă avansuri sexuale nedorite, să nu solicite favoruri sexuale și alte comportamente verbale sau fizice de natură sexuală, inclusiv acte subtile de acest tip de comportament. Ex. Privind pe cineva de sus în jos; săruturi, sunete de urlet sau plesnit; agățarea de cineva; fluieratul sau huiduiala; oferirea de cadouri personale; comentarii despre viața sexuală a cuiva; etc.
  - Nu mă voi angaja în favoruri sexuale - de exemplu, promisiuni sau tratamente favorabile în funcție de acte sexuale - sau alte forme de comportament umilitor, degradant sau exploatare.
  - Cu excepția cazului în care există consimțământul deplin al tuturor părților implicate, nu voi avea interacțiuni sexuale cu membri ai comunităților din jur. Aceasta include relațiile care

implică reținerea sau promisiunea de a oferi efectiv un beneficiu (monetar sau nemonetar) membrilor comunității în schimbul sexului - o astfel de activitate sexuală este considerată "neconsensuală" în sensul prezentului Cod.

- Voi lua în considerare posibilitatea de a raporta, prin intermediul MSR (Mecanismul de soluționare a reclamațiilor) sau conducătorului meu, orice suspiciune sau faptă de VBG sau de VÎC din partea unui coleg de muncă, indiferent dacă este sau nu angajat al angajatorului meu, sau orice încălcare a prezentului Cod de Conduită.

În ceea ce privește copiii cu vârsta sub 18 ani care intră în contact cu lucrătorii din cadrul proiectului:

- Ori de câte ori este posibil, voi asigura că un alt adult este prezent atunci când lucrez în apropierea copiilor.
- Nu voi invita în casa mea copii neînsoțiți care nu au legătură cu familia mea, cu excepția cazului în care aceștia sunt în pericol imediat de rănire sau în pericol fizic.
- Nu voi dormi în apropierea copiilor nesupravegheați decât dacă este absolut necesar, caz în care trebuie să obțin permisiunea supraveghetorului meu și să mă asigur că un alt adult este prezent, dacă este posibil.
- Voi utiliza calculatoarele, telefoanele mobile sau camerele video și digitale în mod corespunzător și niciodată pentru a exploata sau hărțui copiii sau pentru a accesa pornografie infantilă prin orice mijloace (a se vedea și "Utilizarea imaginilor copiilor în scopuri profesionale" de mai jos).
- Mă voi abține de la pedepsirea fizică sau disciplinarea copiilor.
- Mă voi abține de la angajarea copiilor pentru munci casnice sau pentru alte munci care nu sunt adecvate, având în vedere vârsta sau stadiul de dezvoltare al acestora, care interferează cu timpul pe care îl au la dispoziție pentru educație și activități recreative sau care îi expun unui risc semnificativ de rănire.
- Voi respecta toată legislația locală relevantă, inclusiv legislația muncii în ceea ce privește munca copiilor.

Utilizarea imaginilor copiilor în scopuri profesionale Atunci când fotografiez sau filmez un copil în scopuri profesionale, eu trebuie:

- Înainte de a fotografia sau filma un copil, să evaluez și să încerc să respect tradițiile sau restricțiile locale privind reproducerea imaginilor personale.
- Înainte de a fotografia sau filma un copil, să obțin consimțământul în cunoștință de cauză al copilului și al unui părinte sau tutore al acestuia. Ca parte a acestui proces, trebuie să explic cum va fi utilizată fotografia sau filmul.
- Voi asigura că fotografiile, filmele, casetele video și DVD-urile prezintă copiii într-o manieră demnă și respectuoasă și nu într-o manieră vulnerabilă sau supusă. Copiii trebuie să fie îmbrăcați în mod corespunzător și să nu fie în ipostaze care ar putea fi considerate sugestive din punct de vedere sexual.
- Voi asigura că imaginile sunt reprezentări oneste ale contextului și faptelor.
- Voi asigura că etichetele fișierelor nu dezvăluie informații de identificare a unui copil atunci când trimit imagini pe cale electronică.

Sanțiuni Înțeleg că, în cazul în care încalc prezentul Cod individual de conduită, angajatorul meu va lua măsuri disciplinare care pot include:

- Avertizare informală.
- Avertizare oficială.
- Formare suplimentară.
- Pierderea salariului de până la o săptămână.
- Suspendarea contractului de muncă (fără plata salariului), pentru o perioadă minimă de 1 lună și maximă de 6 luni.
- Încetarea contractului de muncă.

- Sesizarea poliției, dacă este cazul.

Înțeleg că este responsabilitatea mea să mă asigur că sunt respectate standardele de mediu, sociale, de sănătate și de siguranță. Că voi respecta planul de management al sănătății și securității la locul de muncă. Că voi evita acțiunile sau comportamentele care ar putea fi interpretate ca fiind VBG sau VÎC. Orice astfel de acțiuni constituie o încălcare a prezentului Cod de Conduită individuală. Recunosc prin prezenta că am citit Codul de conduită individual de mai sus, sunt de acord să respect standardele cuprinse în acesta și înțeleg rolurile și responsabilitățile mele în ceea ce privește prevenirea și soluționarea problemelor legate de SMSS, SSO, VBG și VÎC. Înțeleg că orice acțiune neconformă cu prezentul Cod de conduită individuală sau nerespectarea măsurilor impuse de prezentul Cod de conduită individuală poate duce la acțiuni disciplinare și poate afecta continuitatea angajării mele.

Semnătura: \_\_\_\_\_

Numele cu litere de tipar: \_\_\_\_\_

Funcția: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## **Anexa 2: Formular de raportare a incidentelor**

**MEC/PÎCE**  
**Regiunea ( )**  
**Data ( )**

<b>Detaliile subproiectului</b>	
Denumirea, codul și tipul subproiectului	
Locația subproiectului	
Numele Contractantului	
Numele și funcția persoanei de contact	
Telefonul, adresa sau adresa de e-mail a persoanei de contact	
<b>Descrierea incidentului</b>	
Locul incidenței	
Data	
Ora	
Tipul incidentului	
Cum s-a produs incidentul	

Cauza (cauzele) principală (principale) a(le) incidentului	
Martor(ii)	
Acțiunea (acțiunile) luată (luate) pentru a atenua incidentul	
Planul de acțiune pregătit pentru a evita incidente similare în viitor: Da/Nu	
Data la care planul de acțiune a fost comunicat părților interesate	
<b>Detalii privind persoana afectată</b>	
Numele persoanei (rănit, mort etc.)	
Data și locul nașterii	
Adresa permanentă	
Funcția	
Salariu (zilnic - săptămânal - lunar)	
Numele medicului examinator (după caz)	
Data examinării	
Descrierea tratamentului	
Durata concediului medical necesar	
<b>Asistență și plată pentru familia persoanei afectate</b>	
A fost făcută vreo plată și/sau alt tip de asistență pentru familia persoanei afectate?	
În cazul în care s-a efectuat o plată, cât s-a plătit și cum a fost calculată suma?	
Care a fost sursa de finanțare a plății?	
Plata a fost conformă cu legislația afgană?	
Ce eforturi au fost depuse pentru a contacta soția și familia persoanei afectate?	
Care membru al familiei persoanei afectate a primit plata?	
Plata către familia persoanei afectate a fost atestată și certificată? Dacă da, de	

către cine	
------------	--

a/ în cazul în care există mai multe persoane rănite sau decedate, formularul trebuie completat pentru fiecare persoană rănită sau decedată

### **Anexa 3: Schiță a PMMS al Contractantului**

#### **1. Cerința de acordare a licenței**

- Autorizații legale/NOC/Aprobări/Licență de muncă
- Asigurare
- Orice altceva

#### **2. Gestiunea forței de muncă în cadrul COVID-19**

- Profilul forței de muncă - activitățile de lucru, programul de lucru, durata contractului, planul de rotație a forței de muncă, locul de ședere al lucrătorilor, lucrătorii cu probleme de sănătate subiacente.
- Plan de urgență aferent COVID 19 care acoperă controlul medical prealabil, restricțiile de acces, igiena, gestionarea deșeurilor, furnizarea și utilizarea EIP-urilor.
- Raportarea și gestionarea cazurilor de COVID 19, formare și comunicare cu lucrătorii, formare și PSO privind comunicarea și contactul cu comunitatea.

#### **3. Planificarea resurselor**

- Necesarul de apă și energie electrică pentru lucrări și locații
- Necesitatea unei conducte de apă sau cabluri electrice
- Necesarul de materii prime și sursa (sursele)
- Depozitul (depozitele) temporar(e) la fața locului și locația (locațiile) - acoperit/neacoperit
- Traseul de transport de la sursă la depozitare
- Identificarea punctelor fierbinți de accidente pe drumurile sătești
- Nevoia de limitatoare de viteză/ guvernatoare/ semnalizare

#### **4. Prevenirea poluării**

- Potențialul de emisie de praf de la materiile prime depozitate în aer liber și măsurile de atenuare - acoperire, stropire etc.
- Potențialul de poluare a apei ca urmare a deversărilor și scurgerilor de la depozitarea materiilor prime și măsuri de prevenire
- Potențialul de emisii atmosferice rezultate în urma lucrărilor, inclusiv emisiile toxice provenite de la vopsele și substanțe chimice, emisiile provenite de la grupurile electrogene diesel (GD) și de la alte echipamente de construcție - locațiile în care potențialul este ridicat, posibilitatea unui impact asupra comunității, impactul asupra lucrătorilor, măsuri preventive, cum ar fi măștile de praf pentru lucrători etc.
- Potențialul de producere a zgomotului în timpul lucrărilor (utilizarea de echipamente și utilaje, lucrări de demolare), inclusiv din orice activitate planificată în timpul nopții - locațiile în care potențialul este ridicat, posibilitatea impactului asupra comunității, impactul asupra lucrătorilor, măsuri preventive, cum ar fi căștile de protecție pentru urechi etc.
- Potențialul de poluare a apei în urma lucrărilor - posibilitatea de scurgere în apele de suprafață sau de acumulare în zonele joase; măsuri preventive/cerințe de tratare
- Resturi de construcții care necesită eliminare - cantitatea, sursele de generare, locurile de depozitare identificate, modul și ruta de transport, perioada de depozitare și planul de restaurare.

#### **5. Sănătatea și securitatea ocupațională și managementul situațiilor de urgență**

- Lista locurilor de muncă, pericole/riscuri
- Liste de sarcini și zone de lucru esențiale pentru prevenirea pericolelor
- Amplasarea semnelor de avertizare pentru prevenirea pericolelor
- Nevoia de cutii de prim ajutor și de stingătoare de incendiu - în funcție de sarcină și locație
- Persoana (persoanele) cheie care trebuie contactată (contactate) în caz de urgență
- Protocolul de stabilire a nivelului de urgență - necesitatea spitalizării, informarea autorităților etc.
- Procesul de analiză a accidentelor, măsurile corective și preventive și necesitatea de raportare

#### **6. Abordarea riscurilor legate de VBG**

- Măsuri preventive - asigurarea iluminatului, a unor zone de toaletă separate pentru bărbați și femei, o mai mare vigilență și un dispozitiv de securitate pentru punctele sensibile ale comunității în ceea ce privește violența bazată pe gen, dacă acestea sunt identificate de autoritățile barajului.
- Sensibilizarea și sensibilizarea forței de muncă cu privire la problemele legate de violența bazată pe gen, inclusiv sancțiuni și acțiuni legale împotriva infractorilor
- Sensibilizarea cu privire la MSR

#### **7. Codul de conduită**

- Elaborarea Codului de conduită
- Sensibilizarea forței de muncă cu privire la conduita cu toate prevederile, ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut, sancțiunile pentru nerespectare etc.
- Afișarea CC în locuri vizibile
- Semnarea CC de către lucrători

#### **8. Sensibilizare și formare**

- Planul de formare și de sensibilizare privind prevenirea poluării, SSO, utilizarea EIP, raportarea accidentelor și gestionarea situațiilor de urgență, CC, VBG, MSR etc.
- Programul de formare
- Registrele de formare

#### **9. Mecanismul de soluționare a reclamațiilor de muncă**

- Detalii despre MSR
- Procesul de primire, remediere, escaladare, raportare
- Declarație consolidată privind reclamațiile

#### Anexa 4: Statutul de ratificare a convențiilor ILO pentru Republica Moldova

##### 43 de convenții și 1 protocol

- Convenții fundamentale: **10 din 10**
- Convenții de guvernare (Prioritate): **4 din 4**
- Convenții tehnice: **29 din 176**
- Din cele **43** de convenții și **1** protocol ratificate de Republica Moldova, dintre care **42** sunt în vigoare, **2** convenții și **0** protocoale au fost denunțate; **niciuna** nu a fost ratificată în ultimele 12 luni.

##### Convenție

<b>fundamentală</b>	<b>Data</b>	<b>Starea</b>
<a href="#">C029 - Convenția privind munca forțată, 1930(Nr. 29)</a>	23 mar 2000	În vigoare
<a href="#">C087 - Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (Nr. 87)</a>	12 Aug 1996	În vigoare
<a href="#">C098 - Convenția privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949 (Nr. 98)</a>	12 Aug 1996	În vigoare
<a href="#">C100 - Convenția privind egalitatea de remunerare, 1951 (Nr. 100)</a>	23 Mar 2000	În vigoare
<a href="#">C105 - Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (Nr. 105)</a>	10 Mar 1993	În vigoare
<a href="#">C111 - Convenția privind discriminarea (angajarea și ocupația), 1958 (No. 111)</a>	12 Aug 1996	În vigoare
<a href="#">C138 - Convenția privind vârsta minimă, 1973 (Nr. 138)</a> <i>Vârsta minimă specificată: 16 ani</i>	21 Sep 1999	În vigoare
<a href="#">C155 - Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (Nr. 155)</a>	28 Apr 2000	În vigoare
<a href="#">C182 - Convenția privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (Nr. 182)</a>	14 iunie 2002	În vigoare
<a href="#">C187 - Cadrul de promovare a Convenției privind securitatea și sănătatea în muncă, 2006 (Nr. 187)</a>	12 feb 2010	În vigoare

##### Guvernare (prioritate)

<b>Convenția</b>	<b>Data</b>	<b>Starea</b>
<a href="#">C081 - Convenția privind inspecția muncii, 1947 (Nr. 81)</a> <b>P081 - Protocolul din 1995 la Convenția din 1947 privind inspecția muncii, ratificat la 28 aprilie 2000 (în vigoare)</b> <i>A ratificat Protocolul din 1995</i>	12 Aug 1996	În vigoare
<a href="#">C122 - Convenția privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964 (Nr. 122)</a>	12 Aug 1996	În vigoare
<a href="#">C129 - Convenția privind inspecția muncii (agricultură), 1969 (Nr. 129)</a>	9 dec 1997	În vigoare

Convenția	Data	Starea
<a href="#">C144 - Convenția privind consultarea tripartită (standarde internaționale de muncă), 1976 (nr. 144)</a>	12 Aug 1996	În vigoare

Sursa : ILO

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102695#:~:text=Out%20of%2043%20Conventions%20and,in%20the%20past%2012%20months.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102695#:~:text=Out%20of%2043%20Conventions%20and,in%20the%20past%2012%20months.)