Ministerul Sănătății al Republicii Moldova
CENTRUL NAȚIONAL DE TRANSFUZIE A SÂNGELUI

ORDIN

26.12.2025 nr. 641-O
mun.Chișinău

Cu privire la aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui

În vederea asigurării unui mediu de muncă sigur, demn și lipsit de orice formă de discriminare sau hărțuire, în scopul aplicării uniforme a politicii de toleranță zero față de hărțuire, în temeiul Ordinului Ministerului Sănătății al Republicii Moldova nr. 173-p §2 din 15.10.2025 privind aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire, Regulamentelor de organizare și funcționare și intern al Centrului Național de Transfuzie a Sângelui,

ORDON:

1. Se aprobă în cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui, **Regulamentul privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire,** conform anexei, care este obligatoriu pentru angajații CNTS, indiferent de funcție, persoanele care activează în baza altor tipuri de contracte decât CIM, stagiari, voluntari, rezidenți, persoane detașate, donatori și alte persoane care interacționează cu instituția.

2. Vicedirectorul calitate, vicedirectorii medicali, șefii de subdiviziuni vor organiza și asigura:

implementarea Regulamentului în cauză, cu crearea condițiilor de raportare sigură, către Comisia responsabilă, aprobată prin prezentul ordin;

previnirea și identificarea situațiilor de risc;

intervinția în cazuri de conflict sau comportament inadecvat;

raportarea imediată către Comisia responsabilă la orice suspiciuni de hărțuire.

3. Serviciului resurse umane va organiza și asigura:

informarea angajaților despre prevederile prezentului Regulament;

instruirea periodică a ahgajaților privind modul de raportare a cazurilor de hărțuire, termen februarie 2026.

4. Șef serviciul cancelarie și comunicare va asigura plasarea prezentului ordin în mapa „Ordine" a sistemului local „Intranet-Comun" al instituției.

5. Ordinul intră în vigoare la data semnării.

Director **Silvia ROȘCA**

Anexă
la ordinul CNTS nr. 241-0 din 26.12 2025

REGULAMENTUL
privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire
în cadrul **Centrului Național de Transfuzie a Sângelui**

I. Dispoziții generale

1. Prezentul Regulament stabilește procedura aplicabilă în cadrul Centrului Național de Transfuzie a Sângelui (în continuare – **CNTS**) pentru prevenirea hărțuirii sub orice formă; recepționarea sesizărilor/plângerilor; examinarea cazurilor de hărțuire; cu adoptarea măsurilor de protecție și sancționare, după caz;

1.2. Regulamentul are drept scop asigurarea unui mediu de muncă sigur, echitabil, bazat pe respect, demnitate, integritate profesională și toleranță zero față de orice comportament abuziv.

2. Regulamentul se aplică tuturor persoanelor care activează în cadrul CNTS, indiferent de forma raportului juridic, angajați cu contract individual de muncă; personal medical, auxiliar, administrativ și tehnic; persoane aflate în stagiu/practică; personal temporar, voluntari, donatori; persoane aflate în relație profesională cu CNTS (inclusiv în cadrul activităților desfășurate în afara sediului, deplasări, instruiri, conferințe).

2.1. Prezentul Regulament se aplică și comportamentelor manifestate în timpul programului de muncă; în cadrul comunicării electronice (telefon, e-mail, mesagerie internă, rețele sociale în scop profesional); în afara sediului CNTS, dacă există legătură directă cu activitatea profesională.

3. Prezentul Regulament este elaborat în conformitate cu Ordinul Ministerului Sănătății nr. 173-p §2 din 15.10.2025 privind aprobarea Regulamentului privind procedura de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de hărțuire în cadrul Ministerului Sănătății, instituțiilor publice și private prestatoare de servicii medicale și instituțiilor de învățământ medical, inclusiv (fără a se limita la) alte acte normative privind prevenirea și combaterea discriminării, protecția demnității în muncă, integritatea și conduita profesională.

4. În sensul prezentului Regulament, se utilizează următoarele noțiuni:

Hărțuire – comportament nedorit, manifestat verbal, nonverbal, fizic sau prin mijloace electronice, care are ca efect ori scop lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor ori ofensator.

Hărțuire psihologică – acțiuni repetate, presiuni, intimidări, marginalizare, umilire sau discreditare sistematică, care afectează persoana la locul de muncă.

Hărțuire sexuală – comportament cu conotație sexuală, nedorit de persoana vizată, inclusiv aluzii, gesturi, atingeri, propuneri sau mesaje, care afectează demnitatea ori creează un mediu ostil.

Victimă – persoana care declară că a fost supusă hărțuirii.

Persoana reclamată – persoana împotriva căreia a fost depusă sesizarea.

Sesizare/Plângere – comunicare scrisă sau verbală prin care se solicită examinarea unei situații presupuse de hărțuire.

5. CNTS aplică principiul **toleranței zero** față de hărțuire.

5.1. Examinarea sesizărilor se bazează pe legalitate, imparțialitate și obiectivitate, confidențialitate, respectarea drepturilor părților, proporționalitate și eficiență;

5.2. Este interzisă orice formă de intimidare, sancționare informală, presiuni asupra victimei, martorilor sau membrilor comisiei.

II. Comisia responsabilă de examinare a cazurilor de hărțuire

6. În cadrul CNTS se instituie **Comisia de examinare a cazurilor de hărțuire** (în continuare – **Comisia**), care este formată din 5 membri, după cum urmează:

- Vicedirector Calitate – Președintele Comisiei;
- Șef Serviciul Resurse Umane – Secretar;
- Șef Serviciul juridic și achiziții Publice - membru;
- Șef de subdiviziune de unde a fost înregistrat plângerea - membru
- Reprezentant al comitetului sindical - membru.

6.2. Membrii Comisiei sunt obligați să respecte confidențialitatea și imparțialitatea.

6.3. Nu poate participa la examinare un membru care este implicat direct în conflict; este rudă/afin al părților; are relații de subordonare directă cu una dintre părți sau poate fi suspectat de părtinire.

6.4. În caz de incompatibilitate, persoana se recuză și se desemnează un înlocuitor.

III. Depunerea și înregistrarea sesizărilor

7. Sesizarea poate fi depusă în formă scrisă, pe suport de hârtie, prin e-mail oficial CNTS (secretariat@cnts.gov.md), verbal (consemnată prin proces-verbal) – în cazuri excepționale.

7.1. Sesizarea poate fi depusă de persoana vătămată, martori, șeful direct, dacă identifică un caz, alte persoane care au luat cunoștință despre un caz, cu indicarea circumstanțelor.

8. Sesizarea trebuie să includă numele/prenumele și funcția persoanei care depune; descrierea faptei și circumstanțele; data, locul și persoanele implicate; dovezi (dacă există: mesaje, e-mailuri, înregistrări, martori); solicitările persoanei vătămate; semnătura și data.

IV. Examinarea sesizării

9. Examinarea sesizării are următoarele etape:

9.1. recepționarea și înregistrarea sesizării;

9.2. analiza preliminară și stabilirea admisibilității;

9.3. convocarea Comisiei;

9.4. audierea părților și a martorilor;

9.5. administrarea probelor;

9.6. întocmirea raportului final și recomandări;

9.7. aplicarea măsurilor și informarea părților.

10. Sesizarea se examinează în termen de **până la 10 zile lucrătoare**, cu posibilitatea prelungirii motivate în cazuri complexe, dar nu mai mult de **15 zile lucrătoare, din momentul depunerii sesizării**.

11. Victima și persoana reclamată au dreptul să fie audiate, să prezinte probe și explicații, să beneficieze de confidențialitate, să fie însoțite (după caz) de reprezentant sindical, după caz avocat, să primească răspuns privind rezultatul examinării.

12. În scopul prevenirii acțiunilor adverse, la solicitare, persoana care a formulat sesizarea poate beneficia de măsuri de protecție.

V. Soluții și sancțiuni

13. Comisia întocmește un **Raport** privind rezultatul examinării, care include faptele constatate, probele analizate, concluzii privind existența/inexistența hărțuirii, recomandări privind măsurile necesare.

14. În funcție de gravitate, pot fi dispuse următoarele soluții:

14.1. sancțiuni disciplinare conform Codului muncii;

14.2. instruire obligatorie;

14.3. transfer / schimbare de atribuții;

14.4. sesizarea organelor competente, după caz;

14.5. declară inadmisibilă sesizarea dacă este depusă în mod repetat sau abuziv;

14.6. încetează cauza atunci când nu se confirmă pretinsul caz de hărțuire.

15. Documentele Comisiei se păstrează separat, cu acces restricționat fiind interzisă divulgarea identității părților și a informațiilor privind cazul, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, solicitării organelor competente și situațiilor în care divulgarea este necesară pentru protecția drepturilor persoanelor implicate.

VI. Dispoziții finale

16. Prezentul Regulament intră în vigoare din data aprobării prin ordinul Directorului CNTS.

17. Conținutul prezentului Regulament va fi adus la cunoștinta angajaților, contra semnătură personală, prin plasarea ordinului în cauză în sistemul intranet și pagina web a instituției.

18. Depunerea intenționată a unei declarații false referitor la o presupusă faptă de hărțuire precum și nerespectarea prevederilor prezentului Regulament atrage răspundere disciplinară și/sau juridică, conform legislației.