



SINDICATUL SANITAS GALAȚI

CONSILIUL JUDEȚEAN
AFILIAT LA FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

Adresa: Str. Prelungirea Traian nr. 1, Bloc Pescăruș - parter, 800049, GALAȚI
Fax: 0372 008 793 Tel.: 0236 / 460 946 Mobil: 0734 889 251 E-mail: sanitasgl@gmail.com

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
Centrul Regional de Transfuzie
Sanguină GALAȚI
Nr. 901
Ziua 21 Luna 07 Anul 2022

Sindicatul SANITAS Galați
INTRARE
TESIRE NR. 510
Anul 2022 luna 07 ziua 21

CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALAȚI DOAMNEI CH. PR. CAMELIA STOICHICESCU - DIRECTOR

Având în vedere modificările legislative, corelat cu prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galați înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați cu nr. 82 / 23.06.2021, solicităm întrunirea părților pentru completarea, modificarea unor prevederi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Cu stimă,

PREȘEDINTE,
PARASCHIV SĂLĂVĂSTRU



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GALAȚI

Nr. înregistrare 11473/ 28. IUL.

Către: SINDICATUL SANITAS GALAȚI

Jud. Galați, loc. Galați, str. Prelungirea Traian nr.1, bloc Pescăruș, parte

Ref: Act adițional la contractul colectiv de muncă nr.82/2021

Urmare a cererii nr.11473/27.07.2022 cu privire la solicitarea înregistrării Actu adițional la Contractul colectiv de muncă nr.82/2021 încheiat între administra CENTRULUI REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALAȚI pe de o parte și SINDICAT SANITAS GALAȚI ca organizație sindicală reprezentativă la nivel de unitate, pe de a parte, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență Inspectoratului Teritorial de Muncă Galați la nr.82 din data de 27.07.2022.

Bogdan Marius Trandafir

P. Inspector șef



Carmen Manuela Rășcan

Șef Serviciu C.C.M.M.R.

Jenica Sîr

Inspector de mur

Serviciu C.C.M.M.R.

Str.Regiment 11 Siret, nr. 46 A, Galați, Galați

Tel.: +4 0236 46 06 29, +4 0236 46 50 75, +4 0236 41 35 91, +4 0236 41 13 57, +4 0236 41 31 99; fax: +4 0236 46 06 29

Email: itmgalati@itmgalati.ro www.itmgalati.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eron adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

ACT ADIȚIONAL

la Contractul Colectiv de muncă la nivel de unitate perioada 2021-2023
CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ GALAȚI
înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați
cu nr. 82/23.06.2021

CAP. I: PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. Salariații, reprezentați în conformitate cu Legea nr. 62/2011 și Legea nr. 53/2003 Republicată de către Sindicatul SANITAS Galați,
și
2. Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galați în calitate de angajator.

CAP. II: OBIECTUL ACTULUI ADIȚIONAL

Art. 1. În conformitate cu prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate anii 2021-2023, corelat cu prevederile Codului Muncii Republicat și ale Legii nr. 62/2011, părțile convin următoarele:

(1) Se completează art. Art. 19 cu următorul alineat (17):

(17) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți pe care să intervină un contract de confidențialitate.

(2) Se completează/modifică Art. 39 după cum urmează:

Art. 39. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor și atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacanțate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Se modifică **Anexa nr. 7 - Echipamentul de protecție**, după cum urmează:

ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte (tip medical)	- 1-2 / an
- pantaloni	- 1-2 / an
- fuste	- 1-2 / an
- bluze	- 1-2 / an
- halate de molton - sistem pavilionar și funcție de ambient pe locuri de muncă	- 1 / 2 ani
- calote	- 3 / an
- mănuși și măști de unică folosință	- după necesități
- șorțuri	- după necesități
- cizme/papuci de cauciuc	- după necesități
- ochelari de protecție	- după necesități
- combinezoane	- după necesități
- acoperitori încălțăminte	- după necesități

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

- săpun	- 1 / lună / persoană
- hârtie igienică	- 1 / lună / persoană
- perii de unghii	- 1 / an / persoană
- substanțe dezinfectante	- după necesități

(4) Se introduce: **Anexa nr. 10 - Hărțuirea psihologică (mobbing)**

(5) Se introduce: **Anexa nr. 11 - Asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării**

Art. 2. Părțile semnatare ale prezentului Act Adițional se angajează să modifice completeze prevederile Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate în măsura apariției reglementări legale suplimentare.

CAP. III: DISPOZIȚII FINALE

Prezentul Act Adițional a fost întocmit astăzi 26.07.2022 în 3 exemplare și constituie integrantă din Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate **Centrul Regional de Transfuzie Sanguină Galați** pe perioada 2021-2023, înregistrat la I.T.M. Galați cu nr. 82/23.06.2021.

Din partea unității,

Din partea sindicatului,

Chim. Pr. **CAMELIA STOCHICESCU** – DIRECTOR,

PARASCHIV SĂLĂVĂSTRU - PREȘEDINTE,



CONSTANȚA CANDREA – LIDER SANITĂȘ/UNIT.



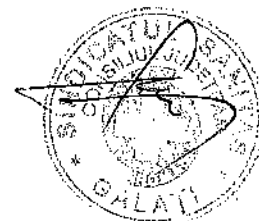
ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte (tip medical)	- 1-2 / an
- pantaloni	- 1-2 / an
- fuste	- 1-2 / an
- bluze	- 1-2 / an
- halate de molton - sistem pavilionar și funcție de ambiant pe locuri de muncă	- 1 / 2 ani
- calote	- 3 / an
- mănuși și măști de unică folosință	- după necesități
- șorțuri	- după necesități
- cizme/papuci de cauciuc	- după necesități
- ochelari de protecție	- după necesități
- combinezoane	- după necesități
- acoperitori încălțăminte	- după necesități

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

- săpun	- 1 / lună / persoană
- hârtie igienică	- 1 / lună / persoană
- perii de unghii	- 1 / an / persoană
- substanțe dezinfectante	- după necesități

Comisia paritară de la nivelul unității va stabili modalitatea concretă de acordare a echipamentului de protecție, funcție de specificul subunităților, corelat cu prevederile Legii 319 / 2006 și a Normelor de aplicare privind protecția muncii.



Asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării

1. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații angajatorii.
2. Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege acces nediscriminatoriu la:
 - a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
3. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.
4. Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la pct. 3, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
5. Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la pct. 3 în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluia scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
6. Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la pct. 3, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.
7. Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la pct. 3, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.
8. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.



ANEXA NR. 10

Hărțuirea psihologică (mobbing)

1. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

2. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);

b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;

c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;

d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

3. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

4. Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

5. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează după cum urmează:

a) Persoana care se consideră hărțuită psihologic va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

b) Comisia constituită prin dispoziția angajatorului, va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

c) Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 30 zile de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

