

Angajator
Adresa
Înregistrată la Registrul Comerțului din sub nr. J.../...../.....
C.U.I.
Telefon:/Fax:

DECIZIE NUMIRE COMISIE CERCETARE DISCIPLINARĂ PREALABILĂ

(art. 247, 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii)

HOTĂRAREA/DECIZIA NR.

din data de

Ca urmare a referatului/notei/adresei înregistrate cu nr.de sesizare a conducerii¹, de către², cu privire la săvârșirea de către salariatul/a a următoarei abateri disciplinare

În temeiul dispozițiilor art. 247 și art. 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și potrivit prevederilor Regulamentului intern al³;

Președintele/Rectorul/Directorul General/Directorul⁴, numit prin⁵ nr. / a⁶;

DECIDE⁷:

Art. 1. – (1) Se constituie comisia de cercetare disciplinară prealabilă⁸, cu următoarea componență:

Președinte:, având funcția de

Membrii: -, având funcția de.....;
-, având funcția de

(2) Din comisie va face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al organizației sindicale al cărei membru este salariatul cercetat, și anume:

Art. 2. – (1) Se numesc ca membri de rezervă pentru membrii comisiei de cercetare disciplinară prealabilă următorii:

pentru Președinte:, având funcția de.....;

pentru oricare dintre membrii comisiei de evaluare: –, având funcția de

–, având funcția de

(2) Înlocuirea unui membru al comisiei de cercetare disciplinară prealabilă cu un membru de rezervă se poate realiza numai dacă persoana care urmează să fie înlocuită nu are posibilitatea, din motive obiective, de a-și îndeplini atribuțiile care rezultă din calitatea de membru al comisiei.

(3) În cazul înlocuirii, calitatea de membru al comisiei de cercetare disciplinară prealabilă este preluată de către membrul de rezervă, care își va exercita atribuțiile aferente până la finalizarea procedurii de cercetare disciplinară.

Art. 3. – (1) Comisia de cercetare disciplinară prealabilă își va desfășura activitatea cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare (Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicat), precum și a contractelor colective de muncă aplicabile și Regulamentului intern, răspunzând pentru activitatea desfășurată.

Comisia de cercetare disciplinară prealabilă are drepturile și obligațiile stabilite de dispozițiile legale în vigoare, de contractele colective de muncă aplicabile și Regulamentul intern, precum și prin prezenta decizie.

Comisia își va desfășura activitatea în perioada-

Art. 4. – (1) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana/comisia împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Comisia îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Salariatul are dreptul să cunoască toate actele și faptele cercetării și să solicite în apărare probele pe care le consideră necesare.

Comisia numită pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile are obligația de a lua o notă scrisă de la salariatul ascultat, notă în care se va preciza poziția salariatului față de fapta pe care a comis-o și împrejurările invocate în apărarea sa.

Art. 5. – (1) Cercetarea disciplinară prealabilă impune stabilirea următoarelor aspecte:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(2) La finalizarea cercetării disciplinare prealabile, comisia numită în acest sens va întocmi un proces-verbal de constatare, care trebuie să cuprindă: indicarea subiectului abaterii disciplinare, descrierea faptei, descrierea modului în care s-a desfășurat cercetarea disciplinară prealabilă și ascultarea salariatului, prezentarea condițiilor și împrejurărilor în care fapta a fost săvârșită, prezentarea consecințelor abaterii disciplinare, a comportării generale în serviciu a salariatului și a eventualelor sancțiuni disciplinare suferite anterior de către salariat, stabilirea gradului de vinovăție a salariatului, probele administrate și propunerile persoanei/comisiei împuternicite de către angajator să realizeze cercetarea disciplinară prealabilă de clasare a cauzei sau de sancționare disciplinară a salariatului.

(3) Lucrările comisiei de disciplină se consemnează într-un registru de procese-verbale.

(4) În baza propunerii comisiei de disciplină, angajatorul va emite **decizia de sancționare**.

Art. 6. – (1) Atribuțiile stabilite prin prezenta decizie constituie sarcini de serviciu, completează în mod corespunzător fișa postului și au caracter obligatoriu.

(2) În cazul neîndeplinirii sarcinilor de serviciu stabilite prin prezenta decizie, persoanele numite în componența comisiei de cercetare disciplinară prealabilă răspund disciplinar sau patrimonial, potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Art. 7. – (1) Compartimentul Resurse Umane, precum și persoanele nominalizate prin prezenta decizie vor duce la îndeplinire prevederile acesteia.

(2) Prezenta decizie își produce efectele de la data comunicării sale.

REPREZENTANȚI LEGALI ANGAJATOR⁹,

.....

Data comunicării:.....

Semnături de luare la cunoștință:

Președinte:

Membri:

.....

.....

Note:

¹ Reprezentantul legal al autorității contractante sau altă persoană competentă să emită decizii.

² De exemplu:

- șeful compartimentului din care face parte salariatul;
- un organ de control intern sau din afara companiei;
- prin autosesizare, atunci când persoana abilitată să aplice sancțiunea constată în mod direct săvârșirea unei abateri disciplinare;
- orice altă persoană care, având cunoștințe despre săvârșirea abaterii, sesizează conducerea companiei în acest sens.

³ Denumirea angajatorului.

⁴ Denumirea angajatorului.

⁵ Menționarea actului de numire, după caz.

⁶ Menționarea emitentului actului de numire, după caz.

⁷ Sub sancțiunea nulității absolute, nicio sancțiune nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile.

⁸ Ca urmare a sesizării conducerii Angajatorului cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare sau a constatării încălcării de către un salariat a normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici, angajatorul va dispune efectuarea cercetării disciplinare prelabile, numind o comisie în acest sens.

⁹ Potrivit regulilor specifice angajatorului. De exemplu: Director General, Director Economic, precum și Șef Resurse Umane și aviz juridic.