



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 1/7

Situația edițiilor și a reviziilor în cadrul edițiilor procedurii

Nr crt	Ediția/ revizia în cadrul ediției	Componența revizuită	Modalitatea reviziei	Data la care se aplică prevederile ediției sau reviziei ediției
1	1/0		elaborare initiala	18.09.2014
2	2/0	- integral	- modificare machetă, actualizare listă responsabilități, actualizare legislație, actualizare descriere procedură	08.08.2022

Lista responsabililor cu elaborarea, verificarea și aprobarea ediției sau, după caz, a reviziei în cadrul ediției procedurii generale

Nr crt.	Elaborat / verificat / avizat / aprobat	Nume si prenume	Funcția	Semnatura	Data
1	Elaborat	Pr. Lupu T. Daniela	Programator IA		20.06.2022
2	Verificat	Ref. Ipate Rodica	Șef birou RUS		20.06.2022
3	Verificat	Av. Manița Petru	Avocat		06.07.2022
4	Verificat	Dr. Leonte Stela Maria	RMC		14.07.2022
5	Avizat	Dr. Frunză Izabela Lăcrămioara	Membru Comisia de Monitorizare		25.07.2022
6	Aprobat	Dr. Glod Mihai	Manager		02.08.2022

Exemplar nr.: 1



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 2/7

CUPRINS:

1. SCOP.....	2
2. DOMENIU DE APLICARE.....	2
3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI.....	2
4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ.....	2
5. DESCRIEREA PROCEDURII.....	2
5.1. Generalități.....	2
5.2. Răspunderea disciplinară și sancțiunile disciplinare.....	3
5.3. Procedura cercetării abaterilor disciplinare și a aplicării sancțiunilor disciplinare.....	3
6. RESPONSABILITĂȚI.....	6
7. EVIDENȚE ȘI ÎNREGISTRARI	6
8. ANEXE.....	6
9. DIFUZARE.....	6
10. INDICATORI DE MONITORIZARE.....	7

1. SCOP

1.1 Procedura reglementează activitățile inițiate în cazul unor abateri cu cercetare disciplinară în cadrul *Spitalului Clinic Căi Ferate Iași*.

2. DOMENIU DE APLICARE

2.1 Procedura este gestionată de către Biroul RUS pentru toate abaterile la care se aplică procedura de cercetare disciplinară.

3. DEFINIȚII ȘI ABREVIERI

3.1. Definiții:

3.1.1 Abaterea disciplinară = faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune savârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

3.2. Abrevieri:

3.2.1. PO	= Procedura operationala
3.2.2. Ed.	= Editie
3.2.3. Rev.	= Revizie
3.2.4. SCIM	= Sistem de control intern managerial
3.2.5. Comisie	= Comisia de monitorizare a dezvoltării sistemului de control intern managerial
3.2.6. PC	= Președintele Comisiei de monitorizare a sistemului de control intern managerial
3.2.7. RUS	= Resurse umane, salarizare

4. DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

- 4.1. SR CEN/TS 15224:2017 - "Servicii de sănătate. Sisteme de management al calității. Ghid pentru utilizarea standardului EN ISO 9001:2018"
- 4.2. SR EN ISO 9000:2015 - „Sisteme de Management al Calității. Principii esențiale și vocabular.”
- 4.3. SR EN ISO 9001:2015 - „Sisteme de management al calității. Cerințe.”
- 4.4. Ordinul nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.
- 4.5. Legea 53 /2003 (republicata)– Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare

5. DESCRIEREA PROCEDURII

5.1. Generalități:

5.1.1 Disciplina muncii este o condiție obiectivă și indispensabilă desfășurării activității fiecărui manager.

5.1.2 Punând în evidență importanța îndeplinirii de a respecta disciplina muncii, Codul muncii o enunță în art.39, al.2, lit.b) ca o obligație distinctă a salariaților, dar și ca un drept al angajatorului – prevăzut la art. 263, al.1 din același cod – de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților ori de câte ori constată că aceștia săvârșesc abateri disciplinare.



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 3/7

5.1.3 Abaterile disciplinare, ca de altfel și sancțiunile aplicabile trebuie cuprinse, conform art. 258 lit. f) din Codul muncii în regulamentul intern.

5.1.4 În conformitate cu art. 31 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006 refuzul salariatului de a se supune examenilor medicale constituie abatere disciplinară; aceasta prevede privește fiecare salariat din țara în temeiul art. 247 din Codul muncii.

5.1.5 Alte faptele concrete ar putea fi catalogate ca abateri disciplinare: întârzierile sau absențele de la program, consumul de bauturi alcoolice în timpul programului sau prezentarea la serviciu sub influența alcoolului, fumatul în locurile nepermise, nerespectarea regulilor privind sănătatea și securitatea în muncă, insubordonarea etc. Spitalul va putea califica, prin regulament, unele abateri ca fiind grave, și chiar va putea prestabili prin regulamentul intern o anumită sancțiune disciplinară pentru o anumită abatere disciplinară.

5.2. Răspunderea disciplinară și sancțiunile disciplinare:

5.2.1 Răspunderea disciplinară intervine în cazurile în care un salariat săvârșește cu vinovăție o abatere disciplinară. Elementele necesare răspunderii disciplinare sunt:

- Calitatea de salariat;
- Existența unei fapte ilicite;
- Săvârșirea faptei cu vinovăție,
- Un rezultat dăunător și legătura de cauzalitate între faptă și rezultat.

5.2.2 Fapta ilicită sub aspect disciplinar constă în încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă, regulamentul de organizare și funcționare, ordinelor și dispozițiilor managerului/conducătorilor ierarhici.

5.2.3 Vinovăția este elementul subiectiv principal în care se exprimă atitudinea conștiinței și voinței față de faptă și urmările ei. Când se afirmă despre o persoană care a săvârșit o faptă că este vinovată, înseamnă că ea și-a dat seama despre faptă și a voit urmările sau nu și-a dat seama, dar putea și era obligată să-și dea seama.

Fapta este săvârșită cu intenție când salariatul:

- Prevede rezultatul faptei sale urmărind producerea lui prin săvârșirea acelei fapte – intenția directă;
- Prevede rezultatul faptei sale și nu-l urmărește, acceptă posibilitatea producerii lui - intenția indirectă.

Fapta este săvârșită din culpa salariatului:

- Prevede rezultatul faptei sale, dar nu-l acceptă, considerând fără temei că el nu se va produce – ușurința;
- Nu prevede rezultatul faptei sale, deși trebuia și putea să-l prevadă – nesocotința;

5.2.4 Gradul de vinovăție constituie unul din criteriile folosite pentru individualizarea sancțiunii;

5.2.5 În materie disciplinară, în cazul în care sunt dovedite încălcarea normelor legale sau contratuale și vinovăția, rezultatul dăunător și legătura de cauzalitate sunt prezumate.

5.2.6 Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul, în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, conform art.264, al.1 din Codul Muncii sunt:

- a) Avertismentul scris;
- b) Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;
- c) Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) Reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;
- f) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

5.3. Procedura cercetării abaterilor disciplinare și a aplicării sancțiunilor disciplinare:

5.3.1 Cercetarea disciplinară presupune parcurgerea a 5 etape:

- a) Referatul de sesizare;
- b) Emiterea Deciziei de convocare a Comisiei de disciplină;
- c) Convocarea salariatului pentru cercetarea disciplinară prealabilă,
- d) Cercetarea disciplinară propriu-zisă și întocmirea procesului-verbal de către Comisia de disciplină;
- e) Decizia de sancționare.



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 4/7

5.3.2 Referatul de sesizare

5.3.2.1 În general, șeful ierarhic superior al salariatului care a săvârșit abaterea disciplinară sau conducătorul structurii organizatorice din care face parte sau conducătorul unității angajatoare, întocmește un referat privind fapta săvârșită. Se utilizează modelul anexat la prezenta procedură.

5.3.2.2 Referatul de sesizare, Anexa 1 se depune în maxim 6 luni de la savarsirea faptei la registratura (secretariatul) spitalului.

5.3.3 Decizia (dispoziția, ordinul) de numire al comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării

5.3.3.1 În urma analizării referatului, angajatorul poate dispune sau nu cercetarea disciplinară.

5.3.3.2 Pe referatul de sesizare se da ori rezoluția referitoare la efectuarea cercetării, ori cea referitoare la clasarea sesizării, respectiv se menționează prin nota de serviciu, decizia cu privire la cele doua măsuri. În primul caz se desemnează comisia însărcinată cu efectuarea cercetării care va propune sau nu, în final, sancțiunea, utilizând Anexa 2 .

5.3.3.3 În baza referatului pe care s-a dispus rezoluția (obligatoriu), respectiv în baza notei de serviciu se întocmește decizia de numire a comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării care va propune sau nu, în final, sancțiunea.

5.3.3.4 Lipsa deciziei de numire a comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare

5.3.3.5 Din comisie face parte fără drept de vot, în calitate de observator, și un reprezentant al sindicatului.

5.3.3.6 Din comisie nu va face parte persoana care a întocmit referatul.

5.3.4. Cercetarea abaterii disciplinare

5.3.4.1 Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art.264, al.1, lit. a), nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

5.3.4.2 Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii Comisia de disciplină îl va *convoca în scris* pe salariatul cercetat, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte.

a) Convocarea autorului faptei la efectuarea cercetării prealabile

- Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii, conform modelului din Anexa 3 la procedură.

- Convocarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată (cu confirmare de primire), la domiciliul sau reședința comunicate de acesta sau prin executor judecătoresc.

- Obiectul scrisorii de convocare îl constituie aducerea la cunoștință a salariatului a faptei (motivului) care face obiectul cercetării prealabile disciplinare.

- Convocarea salariatului la o alta adresă decât cea corectă, cu consecința neefectuării cercetării prealabile, atrage anularea deciziei de sancționare.

b) Audierea salariatului

- Elementul esențial al efectuării cercetării disciplinare prealabile îl constituie audierea (ascultarea) salariatului.

- În cursul cercetării disciplinare prealabile acesta are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, 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.

- Ascultarea salariatului se finalizează prin „nota explicativă” pe care acesta o da. Audierea se consemnează într-un proces-verbal distinct, care conține întrebările formulate de membrii comisiei și răspunsurile salariatului.

- Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât durează cercetarea menționată să suspende contractul celui în cauză, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii

c) Neprezentarea salariatului la convocare

- Numai neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără nici un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile.

- Se apreciază că aceeași soluție se impune și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie așa numita „nota explicativă”. Într-un atare caz se face dovada acestei situații cu un proces-verbal.



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 5/7

- Neprezentarea salariatului convocat pentru cercetarea prealabilă fără motiv obiectiv constituie, prin ea însăși, abatere disciplinară care justifică aplicarea unei sancțiuni celui în cauză. Este cunoscut că, într-un raport juridic, drepturile și obligațiile părților sunt corelative. Adică, dreptului uneia îi corepunde obligațiile celeilalte, fiind de neconceput ca unei obligații să îi corepundă o altă obligație.

- Consecința imediată și cea mai importantă a acestei neprezentări este prevăzută de art. 267 alin. (3) din Codul muncii: angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile. De vreme ce salariatul nu a dat curs convocării, nu se mai justifică mențiunea din decizia de sancționare cerută imperativ de art. 268 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, referitoare la motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile. Bineînțeles ca într-un atare caz se va menționa de ce nu s-a putut efectua cercetarea (neprezentarea celui convocat).

d) Întocmirea raportului (proces verbal) efectuării cercetării disciplinare

- Cercetarea disciplinară prealabilă se va finaliza cu un proces-verbal sau referat, ori raport (Anexa 4) întocmit de comisia împuternicită; la acesta se atasează nota explicativă a salariatului.

- Raportul poate cuprinde o recapitulatie a etapelor parcurse, însă el poate constitui individualizarea sancțiunii.

- În raport se consemnează prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită, rezultatele cercetării, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și de a-și motiva poziția ori, motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, probele administrate, propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării, motivarea propunerii.

- La motivarea propunerii de sancționare trebuie să se țină cont, în temeiul art. 266 din Codul muncii de următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta

- Consemnarea cercetării comisiei de disciplină și propunerea de aplicare sau neaplicare a unei sancțiuni disciplinare se materializează sub forma unui proces-verbal, conform modelului anexat la prezenta procedură.

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

5.3.5. Individualizarea sancțiunii și termenele de aplicare

5.3.5.6 La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

5.3.5.7 Textul art.264, al.1 din Codul Muncii enumeră sancțiunile într-o anumită ordine, de la cea mai ușoară până la cea mai severă. Codul muncii nu stabilește o ordine de aplicare a sancțiunilor disciplinare, angajatorul fiind îndreptățit ca, în raport cu fapta săvârșită, urmările produse și vinovăția făptuitorului, să aplice chiar sancțiunea cu desfacerea contractului individual de munca.

5.3.5.8 În baza propunerii comisiei de disciplină, angajatorul va emite dispoziția de sancționare.

5.3.6. Dispoziția de sancționare

5.3.6.1 Constatând vinovăția salariatului, după efectuarea cercetării prealabile (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză), angajatorul urmează să stabilească sancțiunea disciplinară, în baza propunerii comisiei de disciplină.

5.3.6.2 El are la îndemana aceleași criterii legale menționate mai sus. Art. 262 alin. (2) din Codul muncii instituie interdicția aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere.

5.3.6.3 Conform art. 268 alin. (2) din același act normativ angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie (Anexa 5) emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

5.3.6.4 Ambele termene sunt de prescripție a răspunderii disciplinare. Așa fiind, ele sunt susceptibile de întrerupere sau suspendare în condițiile dreptului comun. Dacă intervine sancționarea, după curgerea lor, aceasta va fi nelegală.

5.3.6.5 Sub sancțiunea nulității absolute, în dispoziție se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 6/7

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă;

d) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

e) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

5.3.6.6 Lipsa unuia dintre elementele menționate va atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse de angajator.

5.3.6.7 Dispoziția de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Dispoziția se comunică salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

5.3.6.8 Nu are nici o relevanță dacă salariatul nu se găsește la acel domiciliu sau la acea reședință, indiferent din ce motiv, inclusiv că între timp s-a mutat, nici că el refuză primirea.

5.3.6.9 Termenul de 5 zile calendaristice este de recomandare.

5.3.6.10 În conformitate cu art. 268 alin. (5) din Codul muncii, dispoziția de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

5.3.6.11 Instanța poate aplica o altă sancțiune disciplinară.

5.3.6.12 Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin dispoziție a angajatorului emisă în forma scrisă.

Radierea sancțiunii disciplinare are în vedere ștergerea acesteia din istoricul salariatului în scopul neluării în considerare a unei astfel de sancțiuni la aplicarea unei alte sancțiuni, pentru o nouă faptă săvârșită.

6. RESPONSABILITĂȚI

6.1 Biroul RUS

6.2.1 Gestionează activitățile legate de cercetarea disciplinară.

7. EVIDENȚE ȘI ÎNREGISTRĂRI

7.1. Referat privind săvârșirea unei abateri disciplinare

7.2. Dispoziția convocare Comisie de disciplină

7.3. Convocare

7.4. Proces verbal privind desfășurarea procedurii cercetării disciplinare prealabile

7.5. Dispoziția de sancționare

7.6. Dispoziție de radiere a sancțiunii disciplinare

8. ANEXE

8.1. Anexa 1 - Referat privind săvârșirea unei abateri disciplinare, formular cod PO RUS -16/F1

8.2. Anexa 2 - Dispoziție convocare Comisie de disciplină, formular cod PO RUS -16/F2

8.3. Anexa 3 - Convocare, formular cod PO RUS -16/F3

8.4. Anexa 4 - Proces verbal privind desfășurarea procedurii cercetării disciplinare prealabile, formular cod PO RUS -16/F4

8.5. Anexa 5 - Decizie de sancționare, formular cod PO RUS -16/F5

9. DIFUZARE

Procedura se difuzează pe baza Listei de difuzare, cod PS 01/F3 sau în format electronic

Înregistrările generate de această activitate se păstrează / arhivează conform cerințelor SMC/ SCIM implementat.



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

CERCETAREA DISCIPLINARĂ

Cod: PO RUS-16

Ed.: 2

Rev.:0

Pag.: 7/7

10. INDICATORI DE PERFORMANTA

INDICATOR	TINTA	METODA DE CALCUL	PERIOADA DE MONITORIZARE	RESPONSABIL
Ponderea actualității documentelor de referință care stau la baza elaborării procedurii	100%	Nr documente de referință în actualitate / Nr total documente de referință.	Semestrial	Birou RUS
Ponderea angajaților instruiți cu cerințele procedurii din totalul angajaților cu atribuții în aplicarea cerințelor procedurii.	100%	Nr personal instruit cu cerințele procedurii / Nr angajaților cu atribuții în aplicarea cerințelor procedurii	Semestrial	Birou RUS
Ponderea cercetărilor disciplinare care au parcurs cele 5 etape legale din total cercetări disciplinare efectuate.	100%	Nr cercetări disciplinare care au parcurs cele 5 etape legale / Nr total cercetări disciplinare efectuate.	Semestrial	Birou RUS
Ponderea dispozițiilor de sancționare comunicate în termenul legal de 5 zile în totalul dispozițiilor de sancționare.	100%	Nr dispoziții de sancționare comunicate în termen de 5 zile / Nr total dispoziții de sancționare comunicate	Semestrial	Birou RUS

 SPITALUL CLINIC CĂI FERATE IAȘI	PROCES VERBAL	Cod: PO RUS-16/F1
		Rev.:0
		Pag.: 1/1

R E F E R A T

privind săvârșirea unei abateri disciplinare (art. 263-268 din Legea Nr. 53/2003 – Codul Muncii)

în atenția Domnului/Doamnei _____

Subsemnatul.....având funcția
de.....

În cadrul Spitalului Clinic Căi Ferate Iași, în virtutea atribuțiilor stabilite prin fișa postului, vă aduc la cunoștință următoarele:

În data de(se precizează cu exactitate data săvârșirii abaterii disciplinare), în timp
ce.....

(se precizează împrejurările în care s-a luat cunoștință despre abatere), am constatat că

..... (urmează numele și prenumele persoanei vinovate și funcția acesteia) a

..... (se precizează în detaliu abaterile disciplinare săvârșite,
împrejurările și consecințele lor. Se prezintă în detaliu obligațiile de serviciu/ normele de comportament încălcate).

Față de cele precizate mai sus, vă rog să dispuneți măsurile pe care le considerați corespunzătoare.

Data:

Semnătura:

 SPITALUL CLINIC CĂI FERATE IAȘI	PROCES VERBAL	Cod: PO RUS-16/F2
		Rev.:0
		Pag.: 1/1

D E C I Z I A

nr. _____
Din data de _____

Dr. _____, Managerul Spitalului Clinic Căi Ferate Iași, numit
prin _____

D E C I D E

Art. 1. Se convoacă Comisia de disciplină, în vederea desfășurării cercetării disciplinare a salariatului

Având funcția de _____, ca urmare a referatului nr. _____ din data de
_____, întocmit de către _____, având funcția de

Art. 2. Comisia va proceda la efectuarea cercetării disciplinare prealabile, în conformitate cu prevederile art. 267 din legea Nr. 53/2003 – Codul Muncii.

Manager,



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

PROCES VERBAL

Cod: PO RUS-16/F3

Rev.:0

Pag.: 1/1

Nr. _____ // _____ / _____ / _____

Către ,

dl./dna _____

cu domiciliul în

Prin prezenta, vă comunicăm faptul că sunteți convocat la sediul instituției din

(localitate, strada, număr) la data de _____, orele _____, în
vederea efectuarea cercetării prealabile, confor art. 267, alin.1, Codul Muncii, pentru rezolvarea
situației dosarului de personal.

Vă aducem la cunoștință că

(se precizează abaterile disciplinare săvârșite, relatate în referat).

În cazul neprezentării Dumneavoastră, vor fi aplicate prevederile art.267, alin.3 din Codul Muncii.

Președinte Comisie de Disciplină

(semnătura și ștampila)

 SPITALUL CLINIC CĂI FERATE IAȘI	PROCES VERBAL	Cod: PO RUS-16/F4
		Rev.:0
		Pag.: 1/3

Nr. _____ // _____ / _____ / _____

P R O C E S V E R B A L

privind desfășurarea procedurii cercetării disciplinare prealabile

Astăzi: _____, ca urmare a sesizării conducerii Spitalului Clinic Căi Ferate Iași cu privire la săvârșirea unor abateri disciplinare,
 În scopul desfășurării procedurii disciplinare prealabile:
 În conformitate cu dispozițiile art.263-268 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii și în condițiile Regulamentului de Organizare și Funcționare al instituției:
 S-a întrunit Comisia numită prin Decizia nr. _____ din _____, pentru cercetarea disciplinară prealabilă, compusă din:

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. Președinte _____ | având funcția de _____ |
| 2. Membru _____ | având funcția de _____ |
| 3. Membru _____ | având funcția de _____ |
| 4. Membru _____ | având funcția de _____ |
| 5. Membru _____ | având funcția de _____ |
| 6. Secretar _____ | având funcția de _____ |

Comisia astfel întrunită a constatat următoarele:

1. Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare a fost formulată de către _____ prin referatul nr. _____ din _____ data _____
2. Subiectul abaterii disciplinare este _____, având funcția de _____
3. Sesizarea s-a făcut în legătură cu săvârșirea următoarelor fapte:

(se precizează abaterile disciplinare săvârșite relatate în referat).

4. În urma sesizării, Dna/Dl _____ a fost invitat prin adresa nr. _____ din data de _____ pentru a fi ascultat în legătură cu abaterile respective. Adresa a fost comunicată salariatului _____, acesta semnând de primire pe _____ (copia adresei păstrată la angajator/ confirmare de primire, primită prin poștă, confirmare de primire prin executor judecătoresc).
5. Dna/Dl _____:
 - a) S-a prezentat în data de _____, dată la care a fost ascultat/ascultată cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii;
 - b) Nu s-a prezentat la data menționată în adresa nr. _____ din data de _____, astfel încât nu a fost posibilă ascultarea salariatului cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii.

 SPITALUL CLINIC CĂI FERATE IAȘI	PROCES VERBAL	Cod: PO RUS-16/F4
		Rev.:0
		Pag.: 2/3

6. Punctul de vedere al salariatului este consemnat:

- a) În note explicative scrise, înregistrate cu nr. _____ din data de _____, prin care salariatul și-a prezentat propria poziție în legătură cu fapta imputată, precum și apărările invocate în favoarea sa.
- b) Salariatul a refuzat să prezinte notele explicative scrise.
- c) Având în vedere neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, comisia a plicat dispozițiile art. 267, alin.3 din legea nr. 53/2003-Codul Muncii, potrivit căruia angajatorul are dreptul să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

7. Așa cum rezultă și din notele explicative scrise,

- Dna/Dl _____ a)
- recunoaște
- b) nu recunoaște

săvârșirea faptelor și invocă în apărarea sa următoarele împrejurări:

8. În legătură cu abaterile sesizate, comisia a reținut următoarele:

- a) Salariatul a săvârșit următoarea faptă: _____
- b) Fapta a fost săvârșită în următoarele împrejurări: _____

- c) Salariatul a săvârșit faptele de mai sus, cu încălcarea :
 - Obligațiilor de serviciu propriu-zise și prin _____
 (lege, RI, ROF, ordinal conducătorului ierarhic, fișa postului, etc.)
 - Normele de conduită din instituție, și anume: _____
 stabilite prin _____
- d) Gravitatea faptei _____
- e) Consecințele abaterii disciplinare _____
- f) Fapta a fost săvârșită cu intenție directă / indirectă / culpă / ușurință / nesocotință
- g) Antecedentele salariatului _____

- h) Comportarea general în serviciu a salariatului _____

- i) În verificarea susținerilor făcute de salariat în apărare și a constatărilor din referatul de sesizare, comisia a analizat următoarele probe: _____



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

PROCES VERBAL

Cod: PO RUS-16/F4

Rev.:0

Pag.: 3/3

j) Având în vedere aceste constatări, **comisia propune** sancționarea / nesancționarea

Dnei/Dlui _____

cu _____

_____ în
temeiul art. 264, alin.1, lit. _____ din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicat.

Membrii comisiei

1. Președinte _____ având funcția de _____
2. Membru _____ având funcția de _____
3. Membru _____ având funcția de _____
4. Membru _____ având funcția de _____
5. Membru _____ având funcția de _____
6. Secretar _____ având funcția de _____



SPITALUL CLINIC
CĂI FERATE IAȘI

PROCES VERBAL

Cod: PO RUS-16/F5

Rev.:0

Pag.: 1/2

DECIZIA

nr. _____

Din data de _____

Ca urmare a referatului înregistrat cu nr. _____ de sesizarea conducerii instituției, de către _____ cu privire la săvârșirea de către salariatul/a a următoarei abateri disciplinare _____

În baza Procesului-verbal privind desfășurarea procedurii cercetări disciplinare prealabile înregistrat cu nr. _____,

În temeiul dispozițiilor art. 263 și art. 264 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii și potrivit prevederilor Regulamentului intern al instituției;

Managerul Dr. _____, numit prin _____

DECIDE:

Art.1.

–(1)D-na/Dl _____ având funcția de _____ încadrul _____ se sancționează cu:

- a)- reținere salarială de _____ pe o durată de _____
- b)- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art. 2.

– Motivele de fapt ale sancționării disciplinare cu concedierea sunt următoarele:

(1) Obiectul abaterii disciplinare îl reprezintă fapta/ele în legătură cu munca salariatului, care constă/au într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către acesta, prin care s-au încălcat: – normele legale – regulamentul intern – contractul individual de muncă – contractul colectiv de muncă aplicabil – ordinele și dispozițiile conducătorilor ierarhici

Punctul de vedere al salariatului/ei este cel consemnat:

- a) în Notele explicative scrise, înregistrate cu nr. _____, prin care salariatul și-a prezentat propria poziție în legătură cu fapta imputată, precum și apărările invocate în favoarea sa;
- b) salariatul în cauză a refuzat să prezinte Note explicative scrise, fapt consemnat ca atare în _____ c)

Având în vedere neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, Comisia a aplicat dispozițiile art. 267 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, potrivit cu care angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Așa cum rezultă și din Notele explicative formulate, salariatul/a:

a) **recunoaște**

b) **nu recunoaște**

săvârșirea faptelor și invocă în apărarea sa următoarele împrejurări: _____

(2) **Latura obiectivă:**

Salariatul/a a săvârșit următoarele fapte: _____

(3) **Faptele au fost săvârșite în următoarele împrejurări:**

(4) **Salariatul/a a săvârșit faptele mai sus menționate cu încălcarea:**

– obligațiilor de serviciu propriu-zise, și anume: _____ stabilite prin _____

 SPITALUL CLINIC CĂI FERATE IAȘI	PROCES VERBAL	Cod: PO RUS-16/F5
		Rev.:0
		Pag.: 2/2

– normelor de comportare din unitate și anume: _____
 _____ stabilite prin _____

(5) **Gravitatea faptei** constă în: _____

(6) **Consecințele abaterii disciplinare:** _____

(7) **Latura subiectivă:** _____
 fapta a fost săvârșită cu: _____
 (De exemplu

- intenție direct
- intenție indirect
- culpă cu prevedere
- culpă simplă)

(8) **Cauze exoneratorii de răspundere** _____

(9) **Antecedentele salariatului:** _____

(10) **Comportarea generală** în serviciu a salariatului: _____

(11) **Termenele de prescripție** prevăzute pentru angajarea răspunderii disciplinare _____

(12) În verificarea susținerilor făcute de salariat în apărare și a constatărilor din referatul de sesizare, s-au analizat următoarele probe: _____

Art. 3.

– Motivul de drept al aplicării sancțiunii disciplinare îl constituie art.263-268 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în special art. 264 alin. (1) lit. f) din Codul muncii.

Art. 4.

– Prezenta decizie se poate contesta în termen de 30 de zile, la _____

Art. 5.

- (1) Biroul RUS și Compart. Financiar Contabil vor aduce la îndeplinire prevederile prezentei decizii.
- (2) Prezenta decizie își produce efectele de la data comunicării sale.

Manager

Data comunicării: _____

Semnătura de luare la cunoștință a salariatului:
