

# Regulamentul intern al Serviciului de Ambulanță Județean Vaslui

## ANEXA 9

### PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE

Având în vedere prevederile legislației în vigoare și cele ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, procedura cercetării disciplinare prelabile în SAJ-VS este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta poate dispune cercetarea în compartiment și întocmirea unui raport de către șefii de compartiment pentru a stabili dacă se confirmă suspiciunea de abatere, după care, în funcție de concluziile raportului elaborat, se emite sau nu decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prelabilă.

3. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

4. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă, împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

5. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.

6. După prima audiere, comisia de cercetare prelabilă comunică concluziile celor audiați.

7. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prelabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de maxim două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

8. În vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către președintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciți, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii

9. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prelabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.

10. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.

11. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prelabile.

12. În cursul cercetării disciplinare prelabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei sau persoanei 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 consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

13. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

14. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

15. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

---

16. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

17. Sub sancțiunea nulității, fiecare decizie de sancționare disciplinară trebuie să conțină cel puțin următoarele:

i. descrierea cât mai detaliată a faptei care constituie abatere disciplinară;  
ii. aspecte relevante referitoare la gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere 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.

iii. precizarea prevederilor din fișa postului, ROF, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

iv. motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile neprezentării salariatului la convocare, nu a fost efectuată cercetarea;

v. temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică (247-252 Codul Muncii);

vi. termenul de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, în care sancțiunea poate fi contestată;

vii. instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată, respectiv Tribunalul din raza de competență de la domiciliul salariatului.

18. Orice detaliu suplimentar care se adaugă acestor cerințe este util, în contextul în care are relație directă cu speța și contribuie la sporirea obiectivității și transparenței.

19. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

20. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.