



UMFT

Universitatea de
Medicină și Farmacie
„Victor Babeș”
din Timișoara

P-ța Eftimie Murgu nr.2, Timișoara, cod 300041, România

Tel: (40)256204117; fax: (40)256204117

E-mail: senat@umft.ro; www.umft.ro

HOTĂRÂREA SENATULUI UMF „VICTOR BABEȘ” DIN TIMIȘOARA NR. 9/14160/28.09.2017

Având în vedere:

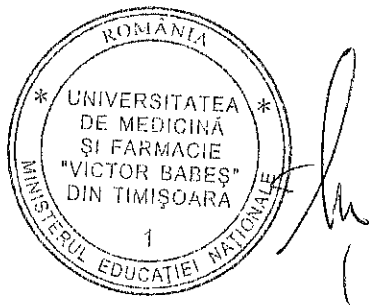
- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare,
- Carta UMF „Victor Babeș” din Timișoara,
- Hotărârea Consiliului de Administrație din data de 05.04.2017.

Art. 1. Senatul universitar aprobă Regulamentul privind desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă, conform Anexei, parte integrantă din prezenta hotărâre.

Art. 2. Prezenta hotărâre se comunică la:

- Rectorat,
- Prorectorate,
- Comisiile de specialitate ale Senatului,
- Decanate,
- Serviciul Financiar-Contabil,
- Direcția Generală Administrativă,
- Direcția Resurse Umane,
- Compartimentul juridic,
- SSMT, TDSA, LSFT,
- Departamentul Dezvoltare Academică, pentru a fi adusă la cunoștința tuturor celor interesați, inclusiv prin publicarea pe site-ul www.umft.ro.

Președinte Senat,
Prof. univ. dr. Octavian Marius Crețu


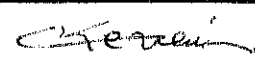


Secretar-șef universitate,
Jr. Larisa-Liliana Geamănu

Vizat Oficiu juridic,
C. j. dr. Codrina Mihaela Levai

REGULAMENT PRIVIND DESFĂȘURAREA PROCEDURII DE CERCETARE DISCIPLINARĂ PRELABILĂ



Elaborat:	Director Resurse Umane, Sașa Mitrovici	
Avizat juridic:	Cons.jur.dr. Mihaela-Codrina Levai	
Aprobat:	Consiliul de Administrație al UMFT	05.04.2017
Aprobat:	Senatul UMFT	28.09.2017



CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din cadrul UMFT răspund disciplinar pentru încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, a contractului colectiv de muncă, a fișei individuale a postului, pentru încălcarea prevederilor Regulamentului Intern UMFT, al regulamentelor, metodologiilor și procedurilor aplicabile în cadrul UMFT precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității, conform legii.

Art. 2.

Răspunderea disciplinară a salariatului și dreptul corelativ al angajatorului de a aplica o sancțiune disciplinară se naște în momentul în care o faptă este calificată drept abatere disciplinară, în urma efectuării cercetării disciplinare prealabile.

Art. 3.

Poate constitui abatere disciplinară oricare dintre faptele enumerate în Regulamentul Intern UMFT, precum și orice altă faptă, care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care sunt încălcate normele și dispozițiile legale în vigoare, Regulamentul Intern UMFT, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, prevederile regulamentelor, metodologiilor și procedurilor aplicabile în cadrul UMFT ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici sau normele de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului universității, precum și orice alte reglementări legale în legătură cu activitatea pe care o desfășoară salariatul și care prin nerespectarea lor este adus un prejudiciu universității.

Art. 4.

UMFT dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 5.

(1) Încălcarea cu vinovăție de către salariat, indiferent de funcția/postul pe care-l ocupă, a obligațiilor de serviciu, inclusiv a prevederilor Regulamentului Intern UMFT, al regulamentelor, metodologiilor și procedurilor aplicabile în cadrul UMFT, ale contractului individual de muncă, precum și orice alte prevederi legale în vigoare constituie abatere disciplinară.

(2) Dacă faptele săvârșite, potrivit legii penale, constituie infracțiuni, făptuitorii acestora vor fi sancționați conform legii penale de către organele competente.

(3) Răspunderea penală, administrativă sau materială nu exclude răspunderea disciplinară pentru fapta săvârșită, dacă prin aceasta s-au încălcat și obligații de muncă.

Art. 6.

Principiile care stau la baza antrenării răspunderii disciplinare sunt:

- a) **prezumția de nevinovăție**, conform căruia se prezumă angajatul cercetat disciplinar ca fiind nevinovat atâta timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- b) **garantarea dreptului la apărare**, conform căruia se recunoaște dreptul angajatului cercetat disciplinar de a fi audiat, de a cunoaște toate actele cercetării și de a prezenta dovezi în apărarea sa;
- c) **celeritatea procedurii**, care presupune obligația Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă de a proceda la soluționarea cauzei cu respectarea termenelor legale;



- d) **contradictorialitatea**, care presupune asigurarea posibilității persoanelor aflate pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară sesizată;
- e) **proporționalitatea**, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă a fi aplicată;
- f) **legalitatea sancțiunii**, conform căruia pot fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege;
- g) **unicitatea sancțiunii**, conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară (cu excepția cazului în care aceeași abatere disciplinară se repetă);
- h) **principiul responsabilității**, conform căruia orice persoană angajată în universitate care semnaleză încălcarea obligațiilor de serviciu, inclusiv a prevederilor Regulamentului Intern UMFT, al regulamentelor, metodologiilor și procedurilor aplicabile în cadrul UMFT, ale contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și orice alte prevederi legale în vigoare, este dator să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;

CAPITOLUL II

ABATERI ȘI SANCTIUNI DISCIPLINARE

Art. 7.

(1) Elementele constitutive ale abaterii disciplinare sunt:

- a) obiectul: relațiile sociale de muncă, de ordine și disciplină în colectivul de muncă;
- b) subiectul: salariatul;
- c) latura obiectivă: fapta salariatului, constând în acțiunea sau inacțiunea prin care încalcă obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă, Fișa individuală a postului, contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, Regulament Intern UMFT sau în alte prevederi legale în vigoare;
- d) latura subiectivă: vinovăția.

(2) Pentru declanșarea răspunderii disciplinare este obligatorie existența cumulativă a tuturor elementelor abaterii disciplinare, iar pentru angajarea răspunderii disciplinare, este necesar ca fapta salariatului să fi produs un prejudiciu și să existe raport de cauzalitate între faptă și prejudiciu.

Art. 8.

Sunt considerate abateri disciplinare:

- a) săvârșirea unor greșeli în organizarea, administrarea/dispunerea executării unor operații/lucrări care au condus sau puteau conduce la întreruperea executării acestora, la înrăutățirea calității acestora, la pagube materiale sau la accidente de muncă;
- b) nerespectarea obligațiilor ce decurg din relațiile de autoritate;
- c) încălcarea regulilor privind respectarea secretului de serviciu;
- d) executarea unor lucrări de proastă calitate, ca urmare a nerespectării disciplinei tehnologice;
- e) refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu precizate în fișa postului – se consideră refuz nejustificat neîndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu atunci când salariatul are competențele necesare realizării sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, realizarea acestora se poate face pe durata timpului de lucru, iar salariatul nu își întemeiază refuzul pe încălcarea unor drepturi fundamentale;
- f) nerespectarea programului de lucru;



- g) efectuarea unor lucrări ce nu au legătură cu obligațiile de serviciu, în timpul serviciului sau folosirea fără drept a mijloacelor de transport și/sau aparaturii din dotare;
- h) necompletarea/completarea inexactă a evidențelor, precum și comunicarea de date/informații inexacte;
- i) încălcarea regulilor de conduită în relațiile de serviciu (injurii, loviri), neîndeplinirea obligațiilor de serviciu cuprinse în ROF, fișa postului și/sau instrucțiunile de la locul de muncă;
- j) încălcarea prevederilor prezentului regulament precum și a oricăror altor prevederi normative interne;
- k) încălcarea demnității altor salariați prin discriminare directă, indirectă ori prin hărțuire sexuală;
- l) prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, comportament necuviincios față de colegi;
- m) încetarea nejustificată a lucrului;
- n) traficul de influență;
- o) absentarea nemotivată;
- p) ascunderea sau neanunțarea, cu intenție sau din culpă, a unei fapte ce constituie abatere disciplinară;
- q) simularea de boală;
- r) nerespectarea, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a termenelor de soluționare a petițiilor/solicitărilor;
- s) refuzul de a se supune examinărilor medicale prevăzute de lege sau solicitate de conducerea universității.

Art. 9.

Constituie abateri disciplinare și următoarele fapte săvârșite de conducătorii structurilor din cadrul UMFT, administratorilor, etc., în măsura în care acestea le revin ca obligații potrivit reglementărilor în vigoare:

- a) neîndeplinirea atribuțiilor de organizare, îndrumare și control;
- b) neefectuarea obligațiilor privind îndrumarea personalului din subordine, în legătură cu sarcinile de serviciu ale acestora;
- c) neluarea unor măsuri ferme pentru îndeplinirea la timp și în bune condiții a obligațiilor funcției de conducere sau a subalternilor;
- d) abuzul de autoritate față de personalul din subordine;
- e) afectarea demnității personalului din subordine;
- f) aplicarea unor sancțiuni nefundamentate;
- g) atribuire de recompense cu încălcarea prevederilor legale;
- h) promovarea unor interese personale în relațiile cu ceilalți salariați din UMFT.

Art. 10.

Abaterile disciplinare **grave** care duc la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă sunt:

- a) toate abaterile disciplinare care constituie infracțiune, conform Codului Penal (luare de mită, corupție, trafic de influență, abuz în serviciu, fraudă, violența fizică, hărțuire etc.) și care au drept consecință condamnarea la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- b) abaterile disciplinare care întrunesc elementele constitutive ale unei fapte penale pentru care s-a dispus măsura arestării preventive pentru o perioadă care depășește 30 de zile;
- c) prezentarea la serviciu sau efectuarea acestuia sub influența băuturilor alcoolice sau/și a substanțelor interzise;
- d) consumarea băuturilor alcoolice în timpul efectuării serviciului/în interiorul instituției;
- e) lipsa nemotivată de la serviciu 3 zile consecutive sau 5 zile cumulate pe perioada unui an universitar (anul universitar generic, conform legii, începe la 01 octombrie și se termină la 30 septembrie);



- f) sustragerea, sub orice formă, de bunuri și valori aparținând UMFT ori salariaților din cadrul instituției;
- g) folosirea abuzivă a spațiilor UMFT în scopuri comerciale, în interes personal;
- h) utilizarea unor documente false la angajare;
- i) dezvăluirea unor informații confidențiale legate de activitatea UMFT (de exemplu: subiecte de examen, admitere, licență, concursuri, informații privind achizițiile publice, informații privind datele personale ale salariaților, informații privind remunerarea salariaților, etc.) prin care s-a adus prejudiciu acesteia;
- j) falsificarea unor acte generatoare de drepturi;
- k) amenințarea, împiedicarea sau obligarea unui angajat ori a unui grup de angajați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.

Art. 11.

Enumerarea faptelor de la articolele 8, 9 și 10 nu este limitativă, ci doar enunțiativă.

Art. 12.

Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din cadrul UMFT răspund disciplinar pentru încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, a contractului colectiv de muncă, a fișei individuale a postului, pentru încălcarea prevederilor Regulamentului Intern UMFT, al regulamentelor, metodologiilor și procedurilor aplicabile în cadrul UMFT precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității, conform legii.

Art. 13.

Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica UMFT, în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, conform *Legii 53/2003 – Codul muncii*, actualizată, sunt:

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

Art. 14.

În plus față de sancțiunile prevăzute la art. 13, UMFT poate aplica și următoarele sancțiuni, în conformitate cu prevederile *Legii 1/2011 a educației naționale*, actualizată:

- a) diminuarea salariului de bază, cumulată, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control;
- b) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control, ca membru în comisii de doctorat, de master sau de licență;
- c) destituirea din funcția de conducere din învățământ.

Art. 15.

(1) 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.

(2) Radieră sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

(3) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(4) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune, cu excepția cazului când salariatul repetă abaterea disciplinară.



Art. 16.

UMFT stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu 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.

Art. 17.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de Comisia de cercetare disciplinară prealabilă numită de către UMFT să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, sau de către un reprezentant al salariaților, după caz..

Art. 18.

(1) UMFT 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.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din regulamentul intern, alte regulamente, metodologii și proceduri, fișa individuală a postului, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 17 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire prin registratura universității la locul de muncă al salariatului, ori, în caz de refuz al primirii sau în cazul în care salariatul nu poate fi contactat la locul de muncă, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.



CAPITOLUL III

CERCETAREA DISCIPLINARĂ PREALABILĂ

Art. 19. Sesizarea conducerii privind fapte ce pot constitui abatere disciplinară

(1) Sesizarea cu privire la săvârșirea de către un cadru didactic, didactic auxiliar, nedidactic sau personal de conducere din cadrul UMFT, a unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară se formulează în scris, conform modelului din **Anexa 1** la prezentul regulament.

(2) Sesizarea cuprinde următoarele elemente:

- a) numele, prenumele, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea;
- b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată și locul de muncă în care își desfășoară activitatea;
- c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia;
- d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;
- e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a);
- f) data săvârșirii faptei ce constituie obiectul sesizării și data întocmirii sesizării;
- g) semnătura persoanei care face sesizarea.

(3) Modelul de sesizare prevăzut în Anexa 1 a prezentului regulament are un caracter informativ, condiția esențială fiind aceea ca orice sesizare să conțină elementele precizate în art. 19, lit. a) – g) din prezentul regulament.

(4) Sesizările anonime nu se iau în considerare.

(5) Sesizarea scrisă cu privire la săvârșirea a unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, poate fi depusă de către orice persoană ce are cunoștință de existența unei asemenea fapte.

(6) Sesizarea scrisă, indiferent de semnatarul acesteia, individualizat conform alin. (1) și (2) din prezentul articol, se depune și se înregistrează la Registratura UMFT, în termen de 2 zile lucrătoare de la producerea faptelor care pot constitui abatere disciplinară.

Art. 20. Comisia de cercetare disciplinară prealabilă

(1) În ceea ce privește sesizările referitoare la fapte săvârșite de personalul didactic auxiliar și/sau nedidactic de execuție și/sau de conducere, Comisia de cercetare disciplinară prealabilă va fi propusă de Consiliul de Administrație și aprobată de Senatul Universitar.

(2) În ceea ce privește sesizările referitoare la fapte săvârșite de personalul didactic și de cercetare de execuție și/sau de conducere, Comisia de cercetare disciplinară prealabilă va fi propusă de Consiliul Facultății și aprobată de Senatul Universitar.

(3) Decizia privind numirea Comisiei de cercetare disciplinară este semnată de Rector, pe baza aprobării Senatului universitar.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (1), alin. (2) și alin. (3), în cazurile în care perioada între data în care a avut loc abaterea disciplinară și următoarea ședință ordinară a Senatului universitar depășește 15 zile calendaristice și există o posibilitate reală ca perioada legală prevăzută pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile să fie depășită și nu există posibilitatea organizării unei ședințe extraordinare a Senatului universitar, Senatul universitar delegă Consiliului de Administrație atribuția de aprobare a componentei Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

(5) Comisia de cercetare disciplinară prealabilă este constituită din 3 sau 5 membri, din care un membru are calitatea de președinte al comisiei.

(6) Unul dintre membrii Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă va îndeplini și atribuții de secretar.



(7) Dacă învinuitul are calitatea de cadru didactic, comisia este formată din 3 sau 5 membri, din care unul este reprezentantul sindicatului din care face parte cadrul didactic, sau un reprezentant al salariaților, după caz, și cadre didactice cu gradul didactic cel puțin egal cu cel al învinuitului.

(8) Dacă învinuitul are calitatea de personal didactic auxiliar sau nedidactic, comisia este formată din 3 sau 5 membri, din care unul este reprezentantul sindicatului din care face parte învinuitul, sau un reprezentant al salariaților, după caz, și personal didactic, didactic auxiliar sau nedidactic.

(9) În Comisia de cercetare disciplinară prealabilă nu pot face parte:

a) reclamantul

b) salariații care sunt în raport de incompatibilitate atât cu reclamantul cât și cu învinuitul, în condițiile *Legii 1/2011 a educației naționale*, actualizată și în condițiile altor prevederi legislative în vigoare.

(10) Activitatea Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă cu privire la analiza unui dosar se structurează, de regulă, astfel:

- O primă întâlnire de analiză preliminară a dosarului (lecturarea sesizării și eventual a actelor ce stau la baza acesteia), de stabilire a datei pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile și de stabilire a persoanelor ce urmează a fi convocate; convocarea salariatului care a săvârșit fapta sesizată este obligatorie;

- Cercetarea disciplinară propriu - zisă;

- Întocmirea raportului de finalizare a cercetării disciplinare prealabile.

Art. 21. Analiza preliminară a dosarului

(1) După primirea dosarului și a deciziei de numire a Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, din dispoziția președintelui comisiei se convoacă Comisia de cercetare disciplinară prealabilă pentru stabilirea strategiei adoptate.

(2) Pentru asigurarea celerității, membrii Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă vor fi anunțați și telefonic, de către președintele sau secretarul comisiei, asupra locului, datei, orei și obiectului ședinței preliminare.

(3) Activitățile ce se vor desfășura în cadrul întâlnirii de analiză preliminară sunt:

- Înmânarea membrilor Comisiei, a copiilor după sesizarea existentă, precum și după documentele ce stau la baza acesteia, dacă este cazul;

- Stabilirea datei pentru prima întrunire de efectuare a cercetării disciplinare prealabile precum și stabilirea persoanelor care, în afară de salariatul cercetat, vor fi convocate la ședință (persoana care a făcut sesizarea, persoana vătămată, etc).

- La stabilirea datei pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile se va avea în vedere că salariatul trebuie convocat conform normativelor în vigoare;

(4) În cadrul acestei ședințe nu se vor dezbate aspecte privitoare la faptă sau la salariatul ce urmează a fi convocat la cercetarea disciplinară.

Art. 22. Convocarea salariatului cercetat disciplinar și a altor persoane

(1) Convocarea persoanelor nominalizate se va face cu indicarea datei, orei, locului și obiectului convocării.

(2) Convocarea se transmite prin Registratura UMFT la locul de muncă, dacă salariatul este prezent.

(3) Dacă persoana respectivă nu este prezentă la serviciu/locul de muncă, convocarea îi va fi transmisă prin poștă, cu confirmare de primire, la adresa indicată în sesizare.

(4) Convocarea este făcută cu cel puțin 48 de ore înainte de data ședinței la care este convocat.

(5) Salariatul învinuit va fi convocat cu minim 48 de ore înainte, în scris, precizându-se în convocare motivul, data și ora și locul întrevederii la care trebuie să se prezinte și faptul că salariatul poate fi asistat de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este/un reprezentant al salariaților sau avocat.



(6) Salariatului i se vor transmite, odată cu convocarea, pentru asigurarea dreptului la apărare și principiului contradictorialității, aspecte principale din sesizarea scrisă/ copia sesizării, precum și aspecte din documentele ce stau la baza respectivei sesizări/copii a documentelor, dacă acestea există.

(7) Convocarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, prin registratura UMFT la locul de muncă, ori, în caz de refuz al primirii sau în cazul în care nu este prezent la locul de muncă, prin scrisoare cu confirmare de primire, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta sau aflata în dosarul personal.

(8) În cazul în care salariatul nu se poate prezenta la convocarea făcută, pentru efectuarea cercetării disciplinare prealabile, dintr-un motiv obiectiv, adus la cunoștința Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă în scris și în timp util de către salariat, ședința va fi reprogramată de către președintele comisiei, și se va stabili un alt termen care va fi comunicat în scris salariatului.

(9) Neprezentarea salariatului la convocarea Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, fără un motiv obiectiv, dă dreptul UMFT să dispună sancționarea salariatului fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

(10) În cazul în care salariatul solicită din motive obiective și argumentează amânarea convocării la întrevvedere cu Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, termenul de 30 de zile se prelungește.

Art. 23. Cercetarea disciplinară propriu-zisă

(1) În deschiderea ședinței de cercetare disciplinară propriu-zisă Comisia va verifica dacă salariatul a fost legal convocat, iar dacă această procedură a fost legal îndeplinită, salariatului i se vor prezenta obiectul sesizării și actele ce stau la baza acesteia, pentru a se trece la cercetarea faptei în fond.

(2) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere Comisiei toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare.

(3) Salariatul are dreptul de a fi asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este/ de către un reprezentant al salariaților, după caz sau de către un avocat.

(4) Cercetarea prealabilă propriu-zisă presupune cercetarea asupra condițiilor și împrejurărilor faptei, strângerea probelor care pot conduce la stabilirea situației de fapt și a vinovăției persoanei respective.

(5) Cercetarea disciplinară prealabilă se desfășoară pe principiul abordării bazate pe fapte, adică pe stabilirea faptelor și urmărilor acestora, a împrejurărilor în care au fost săvârșite, pe constatarea existenței sau inexistenței vinovăției, precum și a oricăror alte date concludente.

(6) Comisia va avea în vedere, pentru aplicarea răspunderii disciplinare, următoarele condiții:

- **Trăsăturile răspunderii disciplinare** (se are în vedere că răspunderea disciplinară este de natură contractuală, salariatul având obligația de a respecta normele și dispozițiile legale în vigoare, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, precum și orice alte reglementari legale în legătură cu activitatea pe care o desfășoară salariatul)
- **Condițiile răspunderii disciplinare** (acestea se referă la obiectul abaterii, latura obiectivă, latura subiectivă și subiectul).
 - **Obiectul abaterii** se referă la valoarea socială lezată, respectiv relațiile de muncă, ordinea interioară din cadrul universității și disciplina la locul de muncă.
 - **Latura obiectivă**, respectiv fapta – acțiunea sau inacțiunea salariatului. Caracterul ilicit al faptei rezultă din neconcordanța dintre aceasta și obligațiile salariatului stabilite prin: normele și dispozițiile legii, contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, fișa postului, dispozițiile șefilor ierarhici. Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu un rezultat dăunător, care reflectă gradul de pericolozitate socială a abaterii.
 - **Latura subiectivă** (vinovăția) se referă la atitudinea psihică a subiectului față de fapta sa, abaterile putând să fie săvârșite cu intenție sau din culpă.



- **Subiectul** îl constituie salariatul angajat în cadrul UMFT, inclusiv personalul salariat detașat în cadrul UMFT.

(7) În decursul discuțiilor cu salariatul în vederea investigării faptei, se vor aborda cel puțin următoarele aspecte:

- motivele care au stat la baza abaterii și faptul dacă abaterea a fost comisă cu intenție sau cu vinovăție, salariatul fiind conștient ca prin fapta sa încalcă disciplina muncii;
- măsura în care salariatul a fost conștient de urmările abaterii sale;
- atitudinea salariatului față de faptă și față de urmările acesteia, în contextul alternativelor pe care le-a avut la dispoziție;
- relația dintre probele aduse de salariat în apărare și probele enunțate în actul de sesizare al faptei;
- orice alte date concludente.

(8) Salariatul învinuit va face o depoziție scrisă privind obiectul convocării sale care va cuprinde: descrierea faptei, împrejurările săvârșirii acesteia și apărările sale.

(9) În cadrul cercetării salariatul va putea fi ascultat de mai multe ori, în măsura în care această necesitate apare din evoluția cercetării.

(10) De asemenea, comisia de cercetare disciplinară prealabilă va chestiona orice persoană care are cunoștință despre fapta comisă de către salariatul cercetat.

(11) Lucrările comisiei vor fi consemnate în procesul-verbal, în baza căruia se va întocmi și raportul acesteia, care reprezintă actul final al cercetării disciplinare a faptei, actul prin care Comisia emite concluziile cercetării disciplinare.

(12) Procesul verbal va fi întocmit la fiecare ședință și va conține în mod obligatoriu cel puțin următoarele elemente:

- data, ora și locul în care a avut loc ședința;
- membrii Comisiei de cercetare disciplinară prealabilă care au participat la ședință;
- mențiuni privind respectarea procedurii de convocare a salariatului, a membrilor Comisiei și a altor persoane, după caz;
- consemnarea celor întâmplate în timpul ședinței (discuțiile ce au avut loc, apărările formulate de salariat, etc);
- actele ori înscrisurile depuse la dosarul cauzei disciplinare;
- opiniile separate;
- semnăturile tuturor persoanelor care au participat la ședință. Dacă una dintre persoanele care au participat la ședință refuză sau nu poate să semneze procesul - verbal de ședință, acest aspect va fi consemnat în același proces verbal.

(13) În urma desfășurării ședinței de cercetare disciplinară și în baza probelor administrate și a susținerilor părților implicate, consemnate în procesul verbal de ședință, Comisia va întocmi, în spiritul principiului evaluării obiective, bazate pe dovezi, raportul de finalizare a cercetării disciplinare prealabile a faptei, din care să reiasă dacă fapta cercetată constituie sau nu abatere disciplinară, conform dispozițiilor *Legii 53/2003 – Codul Muncii*, actualizată.

(14) Raportul Comisiei se întocmește cu condiția încadrării în termenele din legislația în vigoare.

(15) În cazul în care Comisia de cercetare disciplinară prealabilă a stabilit că fapta cercetată este abatere disciplinară, în raportul de finalizare vor fi consemnate următoarele aspecte:

- premisele cercetării disciplinare;
- motivele care au stat la baza abaterii;
- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție al salariatului;



- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta;
- propunerea de sancționare disciplinară;
- orice alte date concludente.

(16) Dacă se stabilește de către Comisie că fapta cercetată nu constituie abatere disciplinară în raport se vor consemna motivele pentru care fapta a fost calificată ca atare.

(17) Raportul trebuie să conțină obligatoriu modalitatea prin care au fost înlăturate apărările persoanei cercetate, dacă este cazul, precum și temeiurile de drept încălcate, deoarece acestea trebuie prevăzute în decizia de sancționare în mod obligatoriu.

(18) Raportul de finalizare a cercetării disciplinare prelabile, împreună cu întregul dosar al cauzei, se transmite Consiliului de Administrație care avizează concluziile Comisiei disciplinare.

(19) Propunerea Comisiei disciplinare avizată de Consiliul de Administrație este transmisă la Senatul universității pentru aprobare.

CAPITOLUL IV

DECIZIA DE SANȚIONARE DISCIPLINARĂ

Art. 24. Sancțiunea disciplinară se stabilește de către Senatul universitar care se va pronunța în urma propunerii de sancționare disciplinară, în baza Raportului Comisiei și a celorlalte documente din dosarul disciplinar, ținând seama de următoarele elemente:

- a) motivele care au stat la baza abaterii;
- b) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- c) gradul de vinovăție al salariatului;
- d) gravitatea abaterii și consecințele abaterii disciplinare;
- e) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- f) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 25.

Sancțiunea disciplinară va fi stabilită cu votul majorității membrilor prezenți ai Senatului universitar.

Art. 26.

(1) Sancțiunile disciplinare se aplică numai după efectuarea procedurii stabilite de prezentul Regulament și de prevederile legale în vigoare, prin decizia de sancționare disciplinară.

(2) Decizia de sancționare disciplinară, sub sancțiunea nulității, va conține următoarele elemente:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prelabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art. 27.



- (1) Elaborarea deciziei și a adresei prin care se comunică soluționarea cazului, precum și transmiterea documentelor către reclamat este responsabilitatea Oficiului Juridic al UMFT.
- (2) Decizia de sancționare disciplinară se întocmește în două exemplare originale, dintre care unul este comunicat salariatului sancționat disciplinar, iar celălalt va fi depus la dosarul personal al salariatului, fiindu-i anexată dovada comunicării.
- (3) Decizia de sancționare va fi semnată de Rectorul UMFT, pe baza hotărârii Senatului universitar.
- (4) O copie a deciziei de sancționare va fi transmisă Direcției Resurse Umane, pentru aducerea la îndeplinire a sancțiunii disciplinare.

Art. 28.

- (1) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.
- (2) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art. 29.

În situațiile în care în urma Raportului Comisiei, a deliberării și deciziei Senatului universitar, se stabilește că salariatul cercetat nu este vinovat/nu poate răspunde disciplinar (deși abaterea disciplinară există, sunt incidente cauze care înlătură răspunderea disciplinară), salariatului îi vor fi comunicate în scris motivele pentru care fapta pentru care a fost cercetat nu constituie abatere disciplinară sau motivele pentru care este înlăturată răspunderea disciplinară.

Art. 30.

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

Art. 31.

Ridicarea și radierea sancțiunii este condiționată de comportamentul salariatului sancționat, care în decurs de un an de la data aplicării sancțiunii nu a mai săvârșit abateri disciplinare, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul.

Art. 32.

Prevederile prezentului Regulament se completează cu normele legale în vigoare, contractul colectiv de muncă la nivel UMFT, Regulamentul Intern UMFT și alte regulamente, metodologii și proceduri la nivelul UMFT.

Art. 33.

Prezentul Regulament produce efecte începând cu data de 28.09.2017.