



MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI TINERETULUI
UNIVERSITATEA "AUREL VLAICU" DIN ARAD

310130 Arad, B-dul Revoluției nr. 77, P.O. BOX 2/158 AR

Tel : 0040-257- 283010; fax. 0040-257- 280070

<http://www.uav.ro>; e-mail: rectorat@uav.ro

Operator de date cu caracter personal nr.2929

PROCEDURA PRIVIND CERCETAREA ȘI SANȚIONAREA
ABATERILOR DISCIPLINARE

PREAMBUL

Prezenta procedură este elaborată în conformitate cu prevederile Titlului VI, art.115- art.125 din Legea nr.128/1997 – privind Statutul Personalului Didactic, cu modificările și completările ulterioare, și ale Titlului XI, Capitolele I – II, art.257 - art.268 din Legea nr.53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Capitolul I Dispoziții generale

Art.1 Universitatea „Aurel Vlaicu” din Arad 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.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită 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.

Capitolul II Procedura specială conform Statutului Personalului Didactic

Art.2 Personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământ răspund disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului instituției.

Art.3 Sancțiunile disciplinare, care se pot aplica personalului prevăzut la art.2, în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:

- observație scrisă;
- avertisment;
- diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;

ELABORAT		AVIZAT		APROBAT	REVIZIA PROCEDURII
Birou Juridic	SEMNĂTURA	Birou Resurse Umane - Salarizare	SEMNĂTURA	Senat UAV	
Șef Birou Juridic: Mihai – Deliu BOȚAN		Șef Birou R.U.S.: Ec.Ana HÂNCILĂ		H.S.nr.135 Data:	
Data:	18.04.2008	Data:	21.04.2008	21.04.2008	

Ediția 1	Revizie 0	Revizie pagină 0	Pagina 1 din 6	Exemplar nr.
----------	-----------	------------------	----------------	--------------

- d) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control;
- e) destituirea din funcția de conducere, de îndrumare și de control din învățământ;
- f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Art.4 Propunerea de sancționare se face de către șeful de catedră, directorul de departament sau de unitatea de cercetare, de proiectare, microproducție, de către decan sau rector, ori de către cel puțin 1/3 din numărul total al membrilor catedrei, ai departamentului ori ai structurilor de conducere.

Art.5 Sancțiunea disciplinară se aplică numai după efectuarea cercetării faptei sesizate în scris, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta, în apărare.

(2) Pentru cercetarea abaterilor săvârșite de personalul didactic prevăzut la art.2 se constituie comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau un reprezentant al salariaților, iar ceilalți sunt cadre didactice care au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea.

(3) Comisiile de cercetare sunt numite de:

- a) consiliul facultății sau consiliul departamentului, pentru sancțiunile prevăzute la art.3 lit.a) și b);
- b) senatul universitar, pentru sancțiunile prevăzute la art.3 lit. c)-f);

Art.6 Cercetarea propunerii de sancționare și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data constatării abaterii la registratura Universității.

Art.7 În cadrul cercetării abaterii prezumate se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, precum și orice alte date concludente.

Audierea celui cercetat și verificarea apărării acestuia sunt obligatorii.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către președintele comisiei de cercetare disciplinară, precizându-se obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii precum și întrebările la care va trebui să răspundă salariatul.

Salariatul se va putea prezenta la audiere asistat de un avocat sau de un reprezentant al sindicatului din care face parte.

În cursul audierii, salariatului i se vor adresa întrebările prevăzute în adresa de convocare, precum și orice alte întrebări pe care comisia le consideră necesare pentru soluționarea corectă a cauzei.

Salariatul cercetat disciplinar va putea veni la audiere cu o declarație scrisă în prealabil ca răspuns la întrebările care i-au fost comunicate.

Comisia de cercetare disciplinară va putea solicita salariatului să dea o declarație scrisă în fața comisiei.

Lucrările comisiei de cercetare disciplinară vor fi consemnate într-un proces verbal întocmit de persoana desemnată de președintele comisiei. Procesul verbal va fi semnat pe fiecare pagină de către salariatul cercetat. O copie a acestui proces verbal va fi comunicată pe loc salariatului cercetat.

Comisia de cercetare disciplinară poate să audieze și alte persoane în măsura în care se consideră că acestea pot aduce clarificări asupra cauzei cercetate. Aceste persoane pot fi convocate la audiere prin orice mijloc de comunicare. Cu ocazia audierii acestor persoane se va întocmi un proces-verbal. Persoanelor audiate li se poate solicita să dea o declarație scrisă.

Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minimum 48 de ore înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu împiedică

finalizarea cercetării. Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să-și producă probe în apărare.

Comisia va delibera și va lua o decizie pe baza tuturor actelor de la dosar. Rezultatul deliberării va fi consemnat într-un raport detaliat care va fi înaintat organului care a numit comisia. Raportul va cuprinde faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare sau motivele pentru care salariatul nu a fost audiat, precum și orice alte date concludente. În raport va fi precizată și sancțiunea disciplinară propusă.

Art.8 Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, de către autoritatea prevăzută la art.5 alin. (3), care a numit această comisie.

Sancțiunile prevăzute la art.3 se comunică, în scris, în termen de maximum 5 zile calendaristice de la adoptare, personalului didactic, personalului de cercetare și personalului didactic auxiliar din subordine, de către:

- a) șeful de catedră, pentru sancțiunea de la lit. a);
- b) decan sau director, pentru sancțiunile prevăzute la lit. a)-c);
- c) rector, pentru sancțiunile de la lit. a)-f).

Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire sau, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire la domiciliul sau reședința comunicată a acestuia.

Pentru funcțiile de conducere eligibile din instituțiile de învățământ superior se aplică, fără drept de contestație, prevederile art. 74 alin. (2) și (3) din Legea nr.128/1997 privind Statutul Personalului Didactic, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul în care cel sancționat nu a mai săvârșit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul, autoritatea care a aplicat sancțiunea prevăzută la art.3 lit. a)-c) poate dispune ridicarea și radierea sancțiunii, făcându-se mențiunea corespunzătoare în statul personal de serviciu al celui în cauză.

Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.

Art.9 Persoanele sancționate au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, hotărârea respectivă, la colegiul de onoare al instituției, pentru sancțiunile prevăzute la art. 3 lit. a)-d), și la colegiul central de onoare al Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului, pentru sancțiunile prevăzute la art.3 lit. e)-f).

Hotărârea acestor colegii se comunică persoanei în cauză în termen de 20 de zile de la sesizare.

Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat. Hotărârea de sancționare poate fi contestată de salariat, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, la Tribunalul din raza teritorială a domiciliului salariatului.

Capitolul III Procedura conform Legii nr.53/2003 – Codul Muncii și Regulamentului Intern

Art.10 Personalul nedidactic răspunde disciplinar pentru încălcarea normelor legale, regulamentului intern, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Art.11 Sancțiunile disciplinare aplicate de către Universitate în cazul săvârșirii unor abateri disciplinare sunt cele prevăzute de art.264 alin.1 din Codul Muncii:

- a) avertismentul scris;

Ediția 1	Revizie 0	Revizie pagina 0	Pagina 3 din 6	Exemplar nr.
----------	-----------	------------------	----------------	--------------

- b) suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare;
 - c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
 - d) reducerea salariului de bază cu 5 – 10% pe o perioadă de 1 – 3 luni;
 - e) reducerea salariului și/sau, după caz, a indemnizației de conducere cu 5 – 10% pe o perioadă de 1 – 3 luni;
 - f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă;
- Art.264 alin.2 din Codul Muncii se aplică în mod corespunzător.
Pentru aceeași abatere nu se poate aplica decât o singură sancțiune.
Amenzile disciplinare sunt interzise.

Art.12 Sancțiunile disciplinare se aplică 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 al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta;

Art.13 Cu excepția cazului aplicării avertismentului scris, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură disciplinară nu poate fi dispusă înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art.14 După ce a luat cunoștință de săvârșirea unei abateri disciplinare, Rectorul Universității va numi o persoană care să desfășoare cercetarea, sau, dacă se consideră necesar, o comisie de cercetare disciplinară.

În cazul în care va fi numită o comisie de cercetare disciplinară, din aceasta vor face parte în mod obligatoriu Rectorul sau un reprezentant al acestuia, directorul general administrativ, conducătorul Biroului de Resurse Umane – Salarizare sau un reprezentant al acestuia, consilierul juridic și un membru al sindicatului din care face parte angajatul cercetat sau un reprezentant al salariaților în cazul în care angajatul cercetat disciplinar nu este membru de sindicat.

Din comisia de cercetare pot face parte și alte persoane, dacă este în interesul aflării adevărului și a unei evaluări corecte a faptelor sesizate. În acest caz comisia trebuie constituită dintr-un număr impar de persoane.

Art.15 Pentru stabilirea împrejurărilor în care a fost săvârșită abaterea în cadrul cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către comisia de cercetare disciplinară împuternicită să realizeze cercetarea, menționându-se în convocare obiectul, data, ora și locul întrevederii.

În cursul audierii, salariatului i se vor adresa întrebările prevăzute în adresa de convocare, precum și orice alte întrebări pe care comisia le consideră necesare pentru soluționarea corectă a cauzei.

Salariatul cercetat disciplinar va putea veni la audiere cu o declarație scrisă în prealabil ca răspuns la întrebările care i-au fost comunicate.

În cadrul procedurii cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să-și formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și totodată să prezinte comisiei de cercetare toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare. precum și dreptul să fie asistat la cererea sa de către un avocat sau un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau de către alt salariat în cazul în care nu este membru de sindicat.

Ediția 1	Revizie 0	Revizie pagina 0	Pagina 4 din 6	Exemplar nr.
----------	-----------	------------------	----------------	--------------

Comisia de cercetare disciplinară va putea solicita salariatului să dea o declarație scrisă în fața comisiei.

Lucrările comisiei de cercetare disciplinară vor fi consemnate într-un proces verbal întocmit de persoana desemnată de președintele comisiei. Procesul verbal va fi semnat pe fiecare pagină de către salariatul cercetat. O copie a acestui proces verbal va fi comunicată pe loc salariatului cercetat.

Pot fi audiate și alte persoane în măsura în care se consideră că acestea pot aduce clarificări asupra cauzei cercetate. Aceste persoane pot fi convocate la audiere prin orice mijloc de comunicare. Cu ocazia audierii acestor persoane se va întocmi un proces-verbal. Persoanelor audiate li se poate solicita să dea o declarație scrisă.

Neprezentarea nejustificată a salariatului la convocarea făcută în condițiile alineatului 1 din prezentul articol, dă dreptul Universității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art.16 În urma cercetării disciplinare, persoana care efectuează cercetarea sau comisia de cercetare stabilește dacă s-a produs fapta, stabilește împrejurările în care s-a produs fapta și întocmește un raport detaliat, prin care propune conducătorului instituției aplicarea unei sancțiuni disciplinare.

Raportul va cuprinde faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare sau motivele pentru care salariatul nu a fost audiat, precum și orice alte date concludente. În raport va fi precizată și sancțiunea disciplinară propusă.

La stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de împrejurările în care a fost săvârșită abaterea, gradul de vinovăție, urmările acesteia, comportarea anterioară a persoanei vinovate și eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către aceasta.

Dacă din cercetarea prealabilă rezultă că sancțiunea propusă este prea ușoară sau prea grea în raport cu gravitatea faptei, Rectorul poate înlocui sancțiunea propusă cu o sancțiune corespunzătoare.

Art.17 Sancțiunea disciplinară trebuie stabilită de Rector printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Sub sancțiunea nulității absolute decizia emisă de Rector cuprinde în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din Carta Universității, Regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă sau alte reglementări legale în domeniu 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 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.

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

Comunicarea deciziei se face respectându-se prevederile art.268 alin.4 din Codul Muncii.

Art.18 Decizia de sancționare disciplinară poate fi contestată de salariat la Tribunalul din raza sa de domiciliu în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Capitolul IV Dispoziții finale

Art.19 Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea patrimonială, dacă săvârșirea abaterii a produs o tulburare a disciplinei și, totodată, un prejudiciu material Universității.

Art.20 Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu cea penală dacă aceeași faptă săvârșită la locul de muncă aduce atingere atât ordinii interioare din Universitate cât și valorilor de interes general pentru societate care sunt apărute de legea penală.

Dacă din cercetarea prealabilă rezultă indicii cu privire la săvârșirea la locul de muncă a unei fapte prevăzută de legea penală, o dată cu aplicarea sancțiunii disciplinare se va dispune și sesizarea organelor de urmărire penală.

Art.21 Prezenta procedură a fost discutată și aprobată de Senatul Universității în ședința din data de **21 aprilie 2008, prin Hotărârea de Senat nr.135/21.04.2008.**

RECTOR
Prof.univ.dr. Eugen – Ionel ROVENȚA

Vizat,
Șef Birou Juridic
Consilier juridic
Mihai – Deliu BOȚAN

Ediția 1	Revizie 0	Revizie pagina 0	Pagina 6 din 6	Exemplar nr.
----------	-----------	------------------	----------------	--------------