

PROCEDURĂ PRIVIND
SANȚIONAREA PERSONALULUI DIDACTIC
ȘI DIDACTIC AUXILIAR
2022

PG-ISGA2-05, ediția 2022

La nivelul unităților de învățământ preuniversitar, procedura legală de cercetare disciplinară și de sancționare a personalului didactic, și/sau didactic auxiliar, se derulează după un algoritm specific, prezentat mai jos:

Nr. crt.	Etapă	Descrierea operațiunilor
1.	Sesizarea angajatorului	<p>○ <u>Cum se realizează sesizarea angajatorului ?</u></p> <p>Se poate materializa prin două căi:</p> <p>1.1. Din surse externe: prin sesizări, petiții, reclamații, alte categorii de corespondență (clasică sau electronică)</p> <p>- Art. 280 al. (3) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare precizează că orice persoană poate sesiza unitatea de învățământ/instituția de învățământ cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui în abatere disciplinară.</p> <p><i>(3) Orice persoană poate sesiza în scris cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, prin înregistrarea sesizării, după cum urmează:</i></p> <p>a) la secretariatul unității/instituției de învățământ pentru faptele săvârșite de personalul angajat în legătură cu atribuțiile din fișa postului;</p> <p>b) la secretariatul inspectoratului școlar pentru fapte săvârșite de personalul de conducere al unităților/instituțiilor de învățământ și de personalul de îndrumare și control și de execuție al inspectoratului școlar, precum și pentru fapte săvârșite de membrii comisiilor/consiliilor sau responsabililor numiți de inspectoratul școlar;</p> <p>c) la registratura Ministerului Educației pentru fapte săvârșite de personalul de conducere din inspectoratele școlare și personalul de îndrumare, de control și de execuție din cadrul Ministerului Educației .</p> <p><i>(3[^]1) Instituția abilitată să soluționeze sesizarea va face o cercetare prealabilă, al cărei rezultat se va discuta/analiza în consiliul de administrație al instituției în cauză, care va decide, dacă este cazul, începerea cercetării efective pentru abaterile prezumate săvârșite, aprobând în aceeași ședință de lucru comisia care va efectua această cercetare.</i></p> <p>- <u>Important:</u> Sesizarea se face în scris și se înregistrează la registratura unității/instituției de învățământ.</p> <p>- Orice document de această natură se înregistrează la intrarea în</p>

		<p>instituție, fie în registrul de sesizări și reclamații, fie în registrul de corespondență și urmează calea legală de soluționare, prevăzută în O.G. nr. 27 / 2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>1.2. Prin autosesizare, caz în care consiliul profesoral propune consiliului de administrație demararea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă. Se întocmește Referatul de sesizare (Documentul – model nr. 1).</p> <p>- Referatul de sesizare / Nota de serviciu se înregistrează la registratura unității de învățământ, în maxim 6 luni de la săvârșirea abaterii, așa cum prevede art. 252 alin. (1) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Ce este abaterea disciplinară ?</u> <p>- 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 (art. 247 alin. (2) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare);</p> <p>- Abatere disciplinară este și încălcarea cu vinovăție a îndatoririlor ce le revin potrivit contractului individual de muncă, precum și încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției, conform legii (art. 280 (1) din Legea educației naționale nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare)</p> <p>- Alte acțiuni / inacțiuni care se includ în categoria abaterilor disciplinare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abateri disciplinare prevăzute expres în legi speciale (cele legate de încălcarea demnității personale a angajaților prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare așa cum sunt definite prin lege, pentru care trebuie stabilite sancțiuni corespunzătoare, în conformitate cu art. 12 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, cu modificările și completările ulterioare). - întârzierile sau absențele de la program, consumul de băuturi alcoolice în timpul programului sau prezentarea la serviciu sub influența alcoolului, fumatul în locurile nepermise, nerespectarea regulilor privind sănătatea și securitatea în muncă, nerespectarea sau neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, refuzul de a aduce la îndeplinire recomandări formulate în lumina prevederilor legale în urma unor acțiuni de control, verificări, inspecții, sau alte asemenea, insubordonarea etc. <p>- Abaterile disciplinare se stabilesc de către angajator și se cuprind în Regulamentul intern.</p> <p>- Angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor prevăzute de legislația în materie (care vor fi detaliate mai jos) și nici nu</p>
--	--	--

		poate inscrie in Regulamentul intern alte asemenea sancțiuni.
2.	Emiterea deciziei (dispoziției/ordinului) de numire a comisiei de cercetare a abaterii prezumate	<p>- În urma analizării referatului / sesizării / petiției / reclamației / adresei, angajatorul poate dispune sau nu cercetarea disciplinară.</p> <p>- Pe documentul de sesizare se dă ori rezoluția referitoare la efectuarea cercetării, ori cea referitoare la clasarea sesizării (respectiv se menționează prin nota de serviciu, decizia cu privire la una din cele două măsuri):</p> <p>-în primul caz se desemnează comisia însărcinată cu efectuarea cercetării care va propune sau nu, în final, sancțiunea;</p> <p>-în al doilea caz, se clasează acțiunea.</p> <p>Cine numește comisia de cercetare disciplinară ?</p> <p>- comisiile de cercetare disciplinară sunt numite de consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar, pentru personalul didactic / didactic auxiliar și personalul de conducere al acesteia (art. 280 al. (5) lit. a) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare);</p> <p>(5) <i>Comisiile de cercetare disciplinară se constituie prin decizia/ordinul conducătorului instituției abilitate în soluționarea sesizării, după respectarea prevederilor alin. (3), după aprobarea lor de către:</i></p> <p>a) <i>consiliul de administrație al unității/instituției de învățământ preuniversitar, pentru personalul unității/instituției de învățământ;</i></p> <p>b) <i>consiliul de administrație al inspectoratului școlar pentru funcțiile de conducere din unitățile/instituțiile de învățământ, pentru personalul de îndrumare și control și pentru personalul contractual din inspectoratele școlare, precum și pentru membrii comisiilor/consiliilor numiți de către inspectoratul școlar;</i></p> <p>c) <i>ministru educației naționale, pentru funcțiile de conducere, de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, precum și pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare județene/al municipiului București.</i></p> <p>- directorul unității de învățământ preuniversitar emite decizia de numire a comisiei, în baza hotărârii consiliului de administrație (art. 93 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare).</p> <p>Documentul – model nr. 2 este o sugestie pentru structura minimală a unui act administrativ de decizie privind constituirea unei comisii de cercetare disciplinară a personalului didactic / didactic auxiliar.</p> <p>Componenta comisiei de cercetare a abaterii prezumate</p> <p>a) pentru personalul didactic, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea (art. 280 alin. (4) lit. a) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare);</p> <p>(4) <i>Pentru cercetarea abaterilor prezumate săvârșite de personalul din unitățile/instituțiile de învățământ, personalul de conducere al</i></p>

		<p>unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar, personalul contractual, personalul de îndrumare și de control și personalul de conducere din cadrul inspectoratelor școlare și de personalul de conducere, de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, comisiile de cercetare disciplinară se constituie după cum urmează:</p> <p>a) pentru personalul unității/instituției de învățământ, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;</p> <p>b) pentru personalul de conducere al unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar și pentru personalul de îndrumare și control din inspectoratele școlare, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. Din comisie face parte și un inspector școlar general adjunct din cadrul inspectoratului școlar județean/al municipiului București;</p> <p>c) pentru personalul contractual din inspectoratele școlare, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților. Din comisie face parte și un inspector școlar general adjunct din cadrul inspectoratului școlar județean/al municipiului București;</p> <p>d) pentru personalul de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;</p> <p>e) pentru personalul de conducere al inspectoratelor școlare județene/al municipiului București, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;</p> <p>f) pentru membrii comisiilor/consiliilor numiți de inspectoratul școlar, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, un inspector școlar și 1-2 directori de unități/instituții de învățământ, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea.</p> <p>- Decizia se înregistrează în registrul de decizii al unității de învățământ preuniversitar și se comunică în termen tuturor celor care fac parte din comisie, prin grija secretariatului unității, sub luare de semnătură;</p>
3.	Convocarea autorului abaterii prezumate la efectuarea cercetării disciplinare	<p>-Conform art. 280 alin. (6) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, coroborat cu art. 251 alin. (2) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, în vederea desfășurării cercetării disciplinare, salariatul va fi convocat în scris de comisia însărcinată cu efectuarea cercetării, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.</p>

		<p>(6) 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. 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 își producă probe în apărare.</p> <p>-Între data convocării și cea a efectuării cercetării disciplinare trebuie să treacă un termen de minim 48 de ore.</p> <p>-Obiectul scrisorii de convocare îl constituie aducerea la cunoștința salariatului, a faptei (motivului) care face obiectul cercetării disciplinare.</p> <p>-Scrisoarea de convocare se predă salariatului, cu semnătura de primire, ori, după caz, prin recomandat cu aviz de primire, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta; efectele se produc de la data comunicării.</p> <p>-Convocarea salariatului la o altă adresă decât cea corectă, cu consecința neefectuării cercetării, atrage anularea deciziei de sancționare.</p>
4.	Audierea salariatului	<p>○ Elementul esențial al efectuării cercetării disciplinare îl constituie audierea (ascultarea) salariatului.</p> <p>- Cadrul didactic cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să își producă probe în apărare.</p> <p>- În cursul cercetării disciplinare, salariatul cercetat 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.</p> <p>- Ascultarea salariatului se finalizează prin nota explicativă/nota de relații pe care acesta o dă (conține întrebările formulate de membrii comisiei și răspunsurile salariatului) – vezi Documentul – model</p> <p>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.</p> <p>O situație particulară este neprezentarea salariatului la convocare.</p> <p>- 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 (art. 280 alin. (6) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare).</p> <p>- Numai neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără nici un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării (art. 251 alin. (3) din Codul muncii, cu modificările și</p>

		<p>completările ulterioare).</p> <p>Aceeași soluție se impune și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie nota explicativa / nota de relații. Se face dovada acestei situații cu un proces-verbal.</p> <p>- Neprezentarea salariatului convocat pentru cercetarea disciplinară, fără un motiv obiectiv constituie, prin ea însăși, abatere disciplinară care justifică aplicarea unei sancțiuni celui în cauză (situația este prevăzută de art. 251 alin. (3) din Codul muncii: angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare).</p> <p>Deoarece salariatul nu a dat curs convocării, nu se mai justifică mențiunea din decizia de sancționare, cerută imperativ de art. 252 alin. (2) lit. c) din Codul muncii, referitoare la motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării. În decizia de sancționare se va menționa de ce nu s-a putut efectua cercetarea (neprezentarea celui convocat).</p>
5.	Derularea cercetării disciplinare	<p>- Derularea cercetării disciplinare are în vedere respectarea art. 280 alin. (6) și (7) din Legea nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><i>(6) 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. 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 își producă probe în apărare.</i></p> <p><i>(7) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data constatării acesteia, consemnată în condica de inspecție sau la registratura generală a unității/instituției de învățământ preuniversitar, fiindu-i adusă la cunoștință persoanei de către conducătorul instituției după aprobarea în consiliul de administrație al acesteia, respectiv de către ministru, în funcție de instituția care a numit comisia de cercetare disciplinară prin decizie/ordin. Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.</i></p> <p>- 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.</p> <p>- Se cercetează punctual toate aspectele avute în vedere și care pot conduce la concluzia referitoare la săvârșirea sau nu a abaterii disciplinare.</p> <p>- În timpul și cu ocazia cercetării se verifică toate documentele care au legătură cu abaterea prezumată și se solicită relații verbale și / sau scrise de la toți salariații care au implicație directă sau colaterală cu faptele</p>

		<p>cercetate.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realizează / întocmesc de către membrii comisiei situații, centralizatoare, verificări, recalculări pe care le consideră relevante pentru rezultatele cercetării abaterii prezumate; - Se anexează copii xerox certificate pentru conformitate cu originalul, după toate documentele verificate și considerate relevante; - Cadrul didactic / didactic auxiliar cercetat are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să își producă probe în apărare; - Toate aspectele constatate de membrii comisiei în urma efectuării cercetării prelabile, vor fi consemnate în raportul efectuării cercetării, în ordinea lor, arătându-se atât aspectele pozitive cât și cele negative. <p>Important: Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data constatării acesteia, consemnată în condica de inspecții sau la registratura generală a unității de învățământ preuniversitar.</p>
6.	Întocmirea raportului efectuării cercetării disciplinare	<ul style="list-style-type: none"> - Cercetarea disciplinară se va finaliza cu un proces-verbal / raport întocmit de comisia de cercetare imputernicită; la acesta se atașează nota explicativă a salariatului, respectiv toate documentele de lucru întocmite și considerate a fi relevante în susținerea constatărilor / recomandărilor formulate. - Raportul poate cuprinde o recapitulatie a etapelor parcurse. - Raportul poate constitui individualizarea sancțiunii. <p>Ce trebuie să se consemneze în raportul comisiei ?</p> <p>În raport se consemnează (conform art. 280 alin. (6) din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare):</p> <ul style="list-style-type: none"> -prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită, - urmările potențiale ale faptei / faptelor săvârșite, - existența sau inexistența vinovăției, -rezultatele cercetării, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și de a-și motiva poziția, -motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, -probele administrate, - orice alte date concludente, -propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării, -motivarea propunerii. <p>La motivarea propunerii de sancționare trebuie să se țină cont, în temeiul art. 250 din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, de următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • împrejurările în care fapta a fost săvârșită; • gradul de vinovăție a salariatului; • consecințele abaterii disciplinare;

		<ul style="list-style-type: none"> comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta. <p>- Raportul va fi semnat de către membrii comisiei de cercetare, pe fiecare pagină a sa.</p> <p>- Raportul se înregistrează la același număr ca și sesizarea / petiția / reclamația / adresa / referatul de sesizare / nota de serviciu.</p> <p>- Cui îi este înaintat raportul comisiei de cercetare ?</p> <p>- Raportul se prezintă spre aprobare organului colectiv de conducere a unității de învățământ preuniversitar, care a hotărât derularea cercetării (art. 282 din Legea nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare).</p> <p>- În baza raportului, asumat de către consiliul de administrație, în unitățile de învățământ preuniversitar, se materializează propunerea de sancționare.</p> <p>- Cine formulează propunerea de sancționare ?</p> <p>În conformitate cu art. 281 alin. (1) și (2) din Legea nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare, propunerea de sancționare în urma derulării cercetării, se formulează după cum urmează:</p> <p>(1) Pentru personalul didactic din unitățile de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către director sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație. Sancțiunile aprobate de consiliul de administrație sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar.</p> <p>(2) Pentru personalul de conducere al unității de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar și se comunică prin decizie a inspectorului școlar general.</p> <p>(3) Pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare și casele corpului didactic, propunerea de sancționare se face de ministrul educației naționale și se comunică prin ordin.</p> <p>(4) Pentru personalul de îndrumare și control din Ministerul Educației, propunerea de sancționare se face, după caz, de ministrul educației naționale, respectiv de secretarul de stat sau de șeful ierarhic al persoanei în cauză și se comunică prin ordin.</p> <p>În baza raportului și procesului verbal al consiliului de administrație, se întocmesc:</p> <ul style="list-style-type: none"> decizia de sancționare (dacă s-a propus și s-a aprobat sancționarea), adresele de răspuns către petenți / salariați care au întocmit referatul de sesizare, care sunt de asemenea înregistrate la același număr și constituie documentele pentru descărcarea de responsabilitate a salariaților cărora le-a fost repartizată spre soluționare sesizarea / petiția / reclamația / adresa / referatul de sesizare / nota de serviciu.
7.	Emiterea deciziei de sancționare	<p>Constatând vinovăția salariatului, după efectuarea cercetării (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză),</p>

		<p>consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar urmează să stabilească sancțiunea disciplinară, în baza propunerii comisiei.</p> <p>Important: Conform art. 249 alin. (2) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, este interzisă aplicarea mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere.</p> <p>Cine emite decizia de sancționare ?</p> <p>- Conform art. 281 alin. (1) din Legea nr. 1 / 2011, pentru personalul didactic / didactic auxiliar care a săvârșit o abatere disciplinară și a fost cercetat disciplinar, directorul unității de învățământ preuniversitar 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.</p> <p>- Conform art. 281 alin. (2) din Legea nr. 1 / 2011, pentru personalul de conducere din unitățile de învățământ preuniversitar, care a săvârșit o abatere disciplinară și a fost cercetat disciplinar, inspectorul școlar general, în baza hotărârii consiliului de administrație al unității de învățământ preuniversitar, 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.</p> <p>Important: Dacă se emite decizia de sancționare după curgerea acestor termene, aceasta va fi nelegală (nulă).</p> <p>Elemente esențiale care trebuie să se regăsească în cuprinsul deciziei de sancționare:</p> <p>Potrivit alin. (2) al art.252 din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, în decizie trebuie să se cuprindă în mod obligatoriu:</p> <ol style="list-style-type: none"> descrierea faptei care constituie abatere disciplinară; precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate; motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; termenul în care sancțiunea poate fi contestată; instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată. <p>Important: Lipsa unuia dintre elemente atrage nulitatea absolută a măsurii.</p> <p>- Decizia de <u>sancționare</u> disciplinara trebuie semnată de persoana care are abilitarea legală să o emită (directorul unității de învățământ, sau inspectorul școlar general.</p> <p>Decizia de sancționare se înregistrează în registrul de decizii al unității de învățământ preuniversitar de stat, respectiv al inspectoratului școlar (în funcție de autoritatea care a emis-o).</p>
--	--	--

		<p>Documentul – model nr. 4 oferă un îndrumar pentru conținutul unei decizii de sancționare.</p> <p><u>Care sunt sancțiunile care se pot aplica?</u></p> <p>- Sancțiunile disciplinare care se pot aplica în conformitate cu art. 280 alin. (2) din Legea nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare, în funcție de gravitatea abaterilor săvârșite, sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) observație scrisă; b) avertisment; c) 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; 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 individual de muncă. <p><u>Important:</u> Nu se pot aplica amenzi disciplinare, în conformitate cu art. 249 alin. (1) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><u>Observație:</u> Este de așteptat ca sancțiunile să fie acordate în concordanță cu gravitatea abaterilor săvârșite, dar și gradat, în funcție de savârșirea anterioară a altor abateri disciplinară, respectiv de aplicarea anterioară a altor sancțiuni.</p>
8.	Comunicarea deciziei de sancționare	<p>- Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.</p> <p>- Decizia se comunică salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată cu aviz de primire, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.</p> <p>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.</p> <p>Termenul de 5 zile calendaristice este de recomandare.</p> <p><u>Modul de contestare a deciziei de sancționare:</u></p> <p>- Dacă sancționarea s-a realizat în baza prevederilor specifice din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, în conformitate cu art. 252 alin. (5) din Codul muncii, decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.</p> <p>- Dacă sancționarea a fost aplicată în baza Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, atunci decizia de sancționare poate fi contestată conform art 280 alin. (8), astfel:</p> <p><i>(8) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au</i></p>

		<p>dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar. Personalul de conducere din unitățile/instituțiile de învățământ, personalul de conducere, de îndrumare și de control și contractual din inspectoratele școlare, membrii comisiilor/consiliilor numiți de către inspectoratul școlar și personalul de conducere, de îndrumare și control din Ministerul Educației, care a fost sancționat, are dreptul de a contesta decizia, în termen de 15 zile de la comunicare, la Colegiul central de disciplină al Ministerului Educației.</p> <p>Important: Conform art 280 alin. (9) din Legea nr. 1 / 2011, cu modificările și completările ulterioare, normele privind componența, organizarea și funcționarea, precum și atribuțiile colegiului de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar și ale Colegiului central de disciplină al Ministerului Educației Științifice sunt stabilite prin Ordinul MECS nr. 3866 din 2012 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Colegiului Central de Disciplina al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și ale colegiilor de disciplina de pe lângă inspectoratele școlare județene</p> <p>(9) Normele privind componența, organizarea și funcționarea, precum și atribuțiile colegiului de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar și ale Colegiului central de disciplină al Ministerului Educației se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului educației.</p> <p>(10) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.</p>
9.	Punerea în aplicare a deciziei de sancționare	<p>Materializarea și valorificarea rezultatelor cercetării.</p> <p>Prevederile deciziei de sancționare trebuie puse în aplicare de către compartimentele secretariat și contabilitate ale unității de învățământ preuniversitar, după caz, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - atașarea deciziei de sancționare la dosarul personal al cadrului didactic / didactic auxiliar sancționat; - operarea în statul de plată a reținerilor, a diminuărilor de salariu, sau a celorlalte modalități de sancționare pecuniară prevăzute de legislație, după caz. - ținerea unei evidențe a sancțiunilor care au fost aplicate personalului didactic / didactic auxiliar, dar și a celui nedidactic
10.	Reabilitarea disciplinară	<p>Important: Prin modificările aduse Codului muncii de Legea nr. 40 / 2011, a fost introdusă o prevedere adaptată după Codul penal, care, în acest caz, este extrem de favorabilă salariaților sancționați.</p> <p>Astfel, art. 248 alin. (3), stipulează introducerea instituției juridice a reabilitării disciplinare. Salariatul care a fost sancționat disciplinar, și</p>

		<p>săvârșește o altă abatere, dacă au trecut 12 luni de la aplicarea primei sancțiuni disciplinare, angajatorul nu-l va mai putea concedia disciplinar pentru "abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern".</p> <p>Reabilitarea disciplinară pentru salariat este relevantă în ceea ce privește abaterile repetate, care ar putea atrage concedierea disciplinară a acestuia, potrivit art. 61 lit. a) din Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare: „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă, sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară”.</p> <p>Deci, introducerea prevederilor referitoare la instituția reabilitării disciplinare, este favorabilă salariaților, ușurându-le situația disciplinară – dacă au trecut 12 luni de la aplicarea unei sancțiuni disciplinare și salariatul comite o nouă abatere, „lipsită de o mare gravitate”, angajatorul nu va mai putea face uz de prevederile art. 61. lit. a) din Codul muncii.</p>
11.	<p><u>Documentele necesare pe parcursul cercetării și a sancționării personalului didactic / didactic auxiliar din cadrul unităților de învățământ preuniversitar:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - sesizări, petiții, reclamații, adrese; - referatul de sesizare / de autosesizare; - nota de serviciu / nota internă; - decizia de constituire a comisiei de cercetare; - adresa de convocare a salariatului care face obiectul cercetării; - nota de relații / nota explicativă; - procesul verbal / nota de constatare / minuta; - solicitarea scrisă; - raportul comisiei de cercetare a abaterii prezumate; - adrese de comunicare; - decizia de sancționare; - contractul de muncă / contractul de management; - fișa postului; - angajamentul de plată; - statul de salarii; - orice documente care fac obiectul cercetărilor referitoare la abaterea disciplinară prezumată.

Documente – model

În atenția d-lui _____, director

REFERAT

Var.1

1

Subsemnatul _____, angajat pe postul de _____ la _____, am întocmit prezentul referat, prin care vă informez că salariatul _____, angajat pe postul de _____ la _____ a săvârșit următoarele abateri în legătură cu munca sa :

Față de cele prezentate mai sus, vă rog să dispuneți măsurile necesare.

Var. 2

Subsemnatul _____, având funcția de _____ la _____, în virtutea atribuțiilor stabilite prin fișa postului, vă aduc la cunoștință următoarele:

În data de _____, la orele _____, verificând modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu ale salariaților, am constatat următoarele: _____

Prin faptele sale, salariatul/a a încălcat următoarele dispoziții: _____

Faptele au fost săvârșite în următoarele împrejurări _____ și au avut următoarele consecințe _____.

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

Localitatea, data,

Semnătura,

Antetul unității de învățământ:

Decizia nr. _____ din data de _____

Ca urmare a referatului / notei / adresei înregistrate cu nr. _____ / _____._____, de sesizare a conducerii _____, de către _____, cu privire la săvârșirea de către salariatul/a _____, având funcția de _____, a următoarei fapte în legătură cu munca _____ sa, _____;

În temeiul dispozițiilor art. 280 – 283 din Legea educației naționale nr. 1 / 2011 cu completările și modificările ulterioare, potrivit prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin ..., și ale Regulamentului de organizare interioară al unității de învățământ _____;

Directorul unității de învățământ _____,
Prof. _____,
numit prin (actul de decizie) nr. _____

DECIDE:

Art. 1. – (1) Se constituie comisia de cercetare disciplinară a dlui. / dnei. _____, având funcția de _____, în unitatea _____, în următoarea componență:

Președinte: _____, având funcția de _____;
Membri: - _____, având funcția de _____;
- _____, având funcția de _____.

(2) Din comisie va face parte, în calitate de membru și un reprezentant al angajaților, și anume: _____.

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

a) pentru Președinte: _____, având funcția de _____;
b) pentru oricare dintre membrii comisiei de cercetare:
- _____, având funcția de _____;

– _____, având funcția de _____.

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

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

Art. 3.- (1). Cercetarea disciplinara se va efectua cu respectarea prevederilor art. 280 – 283 din Legea educației naționale nr. 1 / 2011 cu completările și modificările ulterioare, potrivit prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin ..., și ale Regulamentului de organizare interioară al unității.

(2). După efectuarea cercetării disciplinare, comisia imputernicită va prezenta directorului și consiliului de administrație, un referat cu concluziile sale, în vederea eventualei aplicări a sancțiunii disciplinare.

Art. 4. Prezenta decizie se înregistrează, arhivează și se comunică persoanelor în drept de secretarul unității de învățământ.

Director,

Secretar,

Data în fața noastră, azi: ____.

Membrii comisiei de cercetare: ____.

NOTĂ DE RELAȚII

Solicitată dlui. / dnei. _____

Cu ocazia cercetării disciplinare, derulate la _____, comisia de cercetare prin Decizia nr. ____ din _____ emisă de prof. _____ - director al _____

_____, solicită în baza art. 280 alin. (6) din Legea educației naționale nr. 1 / 2011 cu completările și modificările ulterioare, respectiv a art. 251 alin. (4) din Codul muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu completările și modificările ulterioare, dlui./dnei. _____ - având funcția de _____ la _____, în perioada ____ - ____, răspunsuri la următoarele întrebări:

Întrebarea 1:

Întrebarea 2:

Întrebarea n: Dacă mai aveți ceva de adăugat.

Răspunsurile vor fi formulate în scris, în două exemplare, conform modelului de mai jos. La răspunsuri vă rugăm să anexați copii conforme de pe documente care să vă susțină afirmațiile. Răspunsurile, împreună cu anexele, vor fi numerotate și semnate pe fiecare pagină de dumneavoastră și le veți înainta comisiei până în data de _____, ora ____.

Atât prezenta notă de relații, cât și răspunsurile dumneavoastră sunt documente confidențiale.

-Model-	
Subsemnatul(a) _____ fiul lui _____ și _____, născut (ă) la data de _____ în localitatea _____ județul _____, domiciliul actual în localitatea _____ strada _____ bloc _____, scara _____, apartament _____, etaj _____, județul _____, posesor al actului de identitate seria _____ nr. _____ eliberat de poliția _____, la data de _____, îndeplinind funcția de _____ la _____, în perioada _____ - _____, cunoscând prevederile art. 292 Cod penal, privind falsul în declarații, dau următoarele răspunsuri la întrebările formulate de comisia de cercetare din cadrul _____:	
Răspuns 1:	
Răspuns 2:	
Răspuns n:	
Localitatea, data	Numele, prenumele: Semnătura:

Comisia de cercetare,

Am primit nota de relații,

.....

(nume, prenume, functia)

Data si ora

Explicații privind circuitul documentului:

1. Servește ca document prin care comisia de cercetare disciplinară solicită informații de la persoana cercetată din entitatea controlată.
2. Se întocmește în două exemplare și se semnează de membrii comisiei de cercetare disciplinară și de persoana căreia i se adresează.
3. Un exemplar rămâne la persoana chestionată (exemplarul 2) și alt exemplar (exemplarul 1) se arhivează la comisia de cercetare în dosarul de control, împreună cu răspunsul persoanei chestionate. Ambele documente au caracter confidențial.
4. Atunci când se suspicionează o încercare de eschivare de la furnizarea explicațiilor scrise, nota de relații se poate înregistra la registratura instituției unde este angajat salariatul căruia i se solicită nota de relații, urmând a fi înregistrate și răspunsurile furnizate de acesta.

Antetul unității de învățământ _____

DECIZIA NR. _____ / _____

Ca urmare a referatului de sesizare / notei de serviciu / adresei / petiției, înregistrată la (unitatea de învățământ) _____ cu nr. _____ / _____, prin care conducerea instituției a fost sesizată cu privire la săvârșirea de către salariatul/a _____ a următoarei abateri disciplinare _____,

În temeiul dispozițiilor art. 280 – 283 din Legea educației naționale nr. 1 / 2011 cu completările și modificările ulterioare, respectiv ale art. 247 - 252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii completat și modificat și potrivit prevederilor Regulamentului de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin ..., cu modificările și completările ulterioare și ale Regulamentului intern,

Directorul,

Prof. _____

numit prin (actul de decizie) nr. _____ / _____

DECIDE:

Art.1. – (1) D-na/dl _____, având funcția de _____ în cadrul _____, se sancționează cu _____.

Art.2. Descrierea faptei care constituie abatere disciplinară _____.

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

Art.3. Motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea _____;

Art.4. (1) Temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică _____

(2) Motivele de fapt ale sancționării disciplinare sunt următoarele _____:

(3) Obiectul abaterii disciplinare îl reprezintă _____ faptă în legătură cu munca salariatului, care constă într-o acțiune / 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
- actele normative _____
- _____

(4) 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 / Note de relații scrise referitoare la faptele comise, fapt consemnat ca atare în Nota de constatare / Minuta / Procesul verbal _____;
- c) Având în vedere neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, Comisia a aplicat dispozițiile art. 251 alin. 3 din Codul muncii aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu completările și modificările ulterioare, potrivit cu care angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare. Așa cum rezulta și din Notele explicative / Notele de relații formulate, salariatul/a:

- a) recunoaște
- b) nu recunoaște săvârșirea faptelor și invocă în apărarea sa următoarele împrejurări: _____

(6) Latura obiectivă: Salariatul/a a săvârșit următoarele fapte: _____

(7) Faptele au fost săvârșite în următoarele împrejurări: _____

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

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

stabilite prin _____

– normelor de comportare din unitate

și anume: _____ stabilite prin _____

(9) Gravitatea faptei constă în: _____

(10) Consecințele abaterii disciplinare:

(11) Latura subiectivă: fapta a fost săvârșită cu:

- (Exp. – intenție directă
 – intenție indirectă
 – culpa cu prevedere
 – culpa simplă).

(12) Cauze exoneratorii de răspundere: _____.

(13) Antecedentele salariatului: _____.

(14) Comportarea generală în serviciu a salariatului _____

(15) Termenele de prescripție prevăzute pentru angajarea răspunderii disciplinare

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

Art. 5. Prezenta decizie se înregistrează, se arhivează și se comunică persoanelor în drept, de către secretariatul unității de învățământ.

Art. 6. Prezenta decizie se poate contesta în termen de 15 zile de la data comunicării, la Colegiul de disciplină al inspectoratului școlar județean.

Director,
Prof. _____

Secretar,

Dovada de comunicare:

Subsemnatul, _____, salariat la _____ în funcția de _____, domiciliat în _____, posesor al BI/CI cu Seria ____ Nr. _____, eliberat de _____ la data de _____, CNP _____, am primit Decizia de sancționare nr. ____ din data de _____, emisă de _____, azi, _____.

Nume, prenume _____
Semnătura _____

CONVOCATOR

Nr. Data

CĂTRE,

Comisia de cercetare disciplinară din cadrul școlii _____ numită
prin Decizia nr. _____, în legătură cu faptele sesizate prin adresa cu nr.
_____, referitoare la: _____
_____ formulăm prin prezenta și vă
comunicăm un

CONVOCATOR

prin care vă solicităm să fiți prezent/ă în ziua de _____ data de _____
_____, ora _____ la sediul școlii _____
_____, str. _____ nr. _____ în vederea stabilirii
faptelor săvârșite, a împrejurărilor în care au fost comise, existența sau inexistența vinovăției, precum și alte
date concludente.
În conformitate cu prevederile art. 251 alin. 4 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, în cursul efectuării
cercetării disciplinare aveți dreptul de să fiți asistat, la cererea dvs., de un reprezentant al organizației sindicale
al cărui membru sunteți sau de un apărător.

Comisia de cercetare disciplinară din cadrul școlii

Nume și prenume

Semnătura

Data în fața noastră, azi: _____._____.

Membrii comisiei de cercetare

**NOTĂ DE RELAȚII
-EXPLICATIVĂ-**

Solicitată dlui/dnei. _____ având funcția de _____ în
cadrul _____, în perioada _____ - _____,
cu ocazia _____

Formulați răspunsuri la următoarele întrebări:

Întrebarea 1:

Întrebarea 2:

Întrebarea 3: **Mai aveți ceva de adăugat?**

Notă :

Răspunsurile vor fi formulate în scris, în două exemplare, conform modelului.

La răspunsuri vă rugăm să anexați copii conforme de pe documente care să vă susțină afirmațiile.

Răspunsurile, împreună cu anexele, vor fi numerotate și semnate pe fiecare pagină de dumneavoastră și le veți înainta comisiei până în data de _____, ora ____.

Atât prezenta notă de relații, cât și răspunsurile dumneavoastră sunt documente confidențiale.

Comisia de cercetare:

1. _____ -
2. _____ -
3. _____ -

Data azi: ____.

RĂSPUNSURI LA ÎNTREBĂRILE FORMULATE DE COMISIE

Subsemnatul(a) _____ fiul lui _____ și _____, născut (ă) la data de _____ în localitatea _____ județul _____, domiciliul actual în localitatea _____ strada _____ bloc _____, scara _____, apartament _____, etaj _____, județul _____, posesor al actului de identitate seria _____ nr. _____ eliberat de poliția _____, la data de _____, îndeplinind funcția de _____ la _____, în perioada _____ - _____, cunoscând prevederile art. 292 Cod penal, privind falsul în declarații, dau următoarele răspunsuri la întrebările formulate de comisie:

Răspuns 1:

.....

Răspuns 2:

.....

Răspuns 3:

.....

Localitatea, data

Numele, prenumele:.....

Semnătura:.....

Nr. /

PROCES-VERBAL PRIVIND DESFĂȘURAREA PROCEDURII CERCETĂRII DISCIPLINARE
(art. 280-283 din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare)

Astăzi,, ca urmare a sesizării conducerii cu privire la săvârșirea unor abateri disciplinare,

în scopul desfășurării procedurii cercetării disciplinare;

în conformitate cu dispozițiile art. 280-283 din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare;

în condițiile stabilite de art. din Regulamentul intern al

s-a întrunit Comisia numită pentru cercetarea disciplinară compusă din:

- președinte;
- membru;
- membru;
- reprezentantul angajaților.

Comisia astfel întrunită a constatat următoarele:

1. Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare a fost formulată de, prin referatul/nota/adresa înregistrată cu nr.

2. Subiectul abaterii disciplinare este dl/d-na....., având funcția de

3. Sesizarea s-a făcut în legătură cu săvârșirea următoarelor fapte:

4. În urma sesizării, d-na/d-nul a fost convocat(ă) prin adresa nr., pentru a fi ascultat(ă) în legătură cu abaterile respective.

Adresa nr. a fost comunicată salariatului, acesta semnând de primire

în/pe

5. D-l/d-na

a) s-a prezentat la data de, dată la care a fost ascultat(ă) cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii

b) nu s-a prezentat la data menționată în adresa nr., astfel încât nu a fost posibilă ascultarea cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii

6. 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. 251 alin. (3) Codul Muncii Republicat, potrivit cu care angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare.

7. Așa cum rezultă și din Notele explicative formulate, d-nul/d-na

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) Obiectul abaterii disciplinare îl reprezintă fapta/ele în legătură cu munca salariatului, care constă/u 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

b) Latura obiectivă:

– Salariatul/a a săvârșit următoarele fapte:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

– Faptele au fost săvârșite în următoarele împrejurări:

.....

.....

.....

.....

– Caracterul ilicit. Salariatul a săvârșit faptele mai sus menționate cu încălcarea:

1. obligațiilor de serviciu propriu-zise, și anume: stabilite prin
2. normelor de comportare din unitate, și anume: stabilite prin

- Gravitatea faptei:

.....

.....

– Consecințele abaterii disciplinare:

.....

.....

.....

c) *Latura subiectivă*

– Fapta a fost săvârșită cu:

- intenție directă
- intenție indirectă
- culpa cu prevedere
- culpa simplă

– Cauze exoneratorii de răspundere:

.....

9. Antecedentele salariatului:

.....

10. Comportarea generală în serviciu a salariatului.....

.....

11. Termenele de prescripție prevăzute pentru angajarea răspunderii disciplinare: *nu au fost/au fost respectate.*

12. În verificarea susținerilor făcute de salariat în apărare și a constatărilor din referatul de sesizare, Comisia a analizat următoarele probe:

.....

Având în vedere aceste constatări, Comisia propune sancționarea d-lui/d-nei cu, în temeiul 280-283 din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare.

Alte propuneri/opinii separate:

.....

Membrii comisiei:	Semnătura,
–	– președinte –
–	– membru –
–	– membru –
–	– reprezentantul angajaților.

Document – model nr. 10

Nr. /

PROCES-VERBAL PRIVIND DESFĂȘURAREA CERCETĂRII PREALABILE

(art. 280 (3[^]1) din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare)
Temei: art. 280 (3[^]1) *Instituția abilitată să soluționeze sesizarea va face o cercetare prealabilă, al cărei rezultat se va discuta/analiza în consiliul de administrație al instituției în cauză, care va decide, dacă este cazul, începerea cercetării efective pentru abaterile prezumate săvârșite, aprobând în aceeași ședință de lucru comisia care va efectua această cercetare.*

Astăzi,, ca urmare a sesizării conducerii cu privire la săvârșirea unor abateri disciplinare,

în scopul desfășurării procedurii cercetării disciplinare prealabile;

în conformitate cu dispozițiile art. 280 (3[^]1) din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare;

în condițiile stabilite de art. din Regulamentul intern al

Comisia/persoana nominalizată prin decizia nr...../.... astfel întrunită a constatat următoarele:

1. Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare a fost formulată de, prin referatul/nota/adresa înregistrată cu nr.

2. Subiectul abaterii disciplinare este dl/d-na....., având funcția de

3. Sesizarea s-a făcut în legătură cu săvârșirea următoarelor fapte:

4. În urma sesizării, d-na/d-nul a fost convocat(ă) prin adresa nr., pentru a fi ascultat(ă) în legătură cu abaterile respective.

Adresa nr. a fost comunicată salariatului, acesta semnând de primire în/pe

5. D-l/d-na:

a) s-a prezentat la data de, dată la care a fost ascultat(ă) cu privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii

b) nu s-a prezentat la data menționată în adresa nr., astfel încât nu a fost posibilă ascultarea cu

privire la constatările cuprinse în referatul de sesizare a conducerii

6. 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. 251 alin. (3) Codul Muncii Republicat, potrivit cu care angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

7. Așa cum rezultă și din Notele explicative formulate, d-nul/d-na

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) Obiectul abaterii disciplinare îl reprezintă fapta/ele în legătură cu munca salariatului, care constă/u 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

b) Latura obiectivă:

– Salariatul/a a săvârșit următoarele fapte:

– Faptele au fost săvârșite în următoarele împrejurări:

– Caracterul ilicit. Salariatul a săvârșit faptele mai sus menționate cu încălcarea:

1. obligațiilor de serviciu propriu-zise, și anume: stabilite prin

2. normelor de comportare din unitate, și anume: stabilite prin

- Gravitatea faptei:

.....

– Consecințele abaterii disciplinare:

.....

c) Latura subiectivă

– Fapta a fost săvârșită cu:

- intenție directă
- intenție indirectă
- culpa cu prevedere
- culpa simplă

– Cauze exoneratorii de răspundere:

.....

9. Antecedentele salariatului:

.....

10. Comportarea generală în serviciu a salariatului.....

11. Termenele de prescripție prevăzute pentru angajarea răspunderii disciplinare: *nu au fost/au fost respectate.*

12. În verificarea susținerilor făcute de salariat în apărare și a constatărilor din referatul de sesizare, Comisia a analizat următoarele probe:

.....

Având în vedere aceste constatări, **Comisia propune:**

....., în temeiul 280-283 din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare.

Alte propuneri/opinii separate:

.....

.....

Semnătura,

- preşedinte –

- membru -;

- membru –;

CADRUL LEGISLATIV:

- 1.1. Legea educației naționale nr. 1/05.01.2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I Nr. 18/10.01.2011, cu modificările și completările ulterioare;
- 1.2. Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 / 31.03.2011, cu modificările și completările ulterioare;
- 1.3. Ordonanța Guvernului nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 / 30.04.2002, cu modificările și completările ulterioare;
- 1.4. Ordonanța Guvernului nr. 27/30.01.2002 privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 84 din 1 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare;
- 1.5. Hotărârea Guvernului nr. 583 din 10 august 2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;
- 1.6. O.M.E nr. ... privind aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar cu modificările și completările ulterioare;
- 1.7. O.M.E.C.T.S. nr. 3.866 din 2 mai 2012 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea, funcționarea și atribuțiile Colegiului Central de Disciplină al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului și ale colegiilor de disciplină de pe lângă inspectoratele școlare județene;
- 1.8. O.S.G.G. nr. 600 din 2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice cu modificările și completările ulterioare;
- 1.9. Metodologia privind managementul riscurilor de corupție în cadrul Ministerului Educației Naționale și a instituțiilor și unităților subordonate / coordonate a căror activitate vizează învățământul preuniversitar, aprobată prin O.M.E.N. nr. 5113 / 15.12.2014, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, Nr. 8 / 07.01.2015;
- 1.10. Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar din anul în curs;
- 1.11. Reglementări generale naționale sau internaționale (aplicabile sau orientative)
 - Standardele internaționale de management / control intern;
 - Carta Drepturilor Omului;
 - Legislația Europeană a drepturilor omului.
- 1.12. Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entităților:
 - Regulamentul de Ordine Interioară a unității (R.O.I.) și / sau Regulamentul de Organizare și Funcționare (R.O.F.);
 - Circuitul documentelor
 - Manualul de proceduri operaționale scrise, formalizate pe activități, aprobate de conducătorul unității de învățământ;
 - Programul de dezvoltare a sistemului de control managerial / intern elaborat în cadrul unității de învățământ.

ACTELE PROCEDURALE FOLOSITE / ÎNTOCMITE DE ANGAJATOR

Acele procedurale folosite precum și actele întocmite de angajator (unitate de învățământ) pentru sancționarea disciplinară a angajatului (a cadrului didactic sau didactic auxiliar), potrivit Legii nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare, art. 280-283- Răspunderea disciplinară:

1. **SESIZAREA** făcută în scris (de către orice persoană/comisie) și înregistrată în Registrul de intrări- ieșiri al unității școlare
2. **RAPORT/PROCES-VERBAL** privind desfășurarea cercetării prealabile (art. 280, **3⁴¹**) din Legea nr. 1/2011 – Legea Educației Naționale, cu modificări și completări ulterioare)
3. **PROCES VERBAL** al Consiliului de Administrație al unității școlare de numire a Comisiei de cercetare disciplinară
4. **ACTUL ADMINISTRATIV** de numire a Comisiei de cercetare disciplinară (cu nr. din Registrul de decizii director)
5. **RAPORTUL/PROCES VERBAL** final despre concluziile cercetării disciplinare a Comisiei care să cuprindă și propunerea Comisiei de cercetare cu privire la sancționare (înregistrat în Condica de inspecții sau Registrul general de intrări ieșiri al unității), cu anexe:
 - CONVOCĂRI** scrise la Comisia de cercetare pentru persoana cercetată și alte persoane care cunosc date concludente (înregistrate în Registrul general de intrări ieșiri al unității) –convocarea celui cercetat se va face cu 48 h înainte
 - NOTE DE RELAȚII/DECLARAȚIA** scrisă celui cercetat disciplinar (înregistrate în Registrul general de intrări ieșiri al unității)
 - NOTE DE RELAȚII/DECLARAȚII** scrise ale celor care cunosc date concludente despre fapta cercetată (înregistrate în Registrul general de intrări ieșiri al unității)
 - PROCES VERBAL** despre fiecare audiere a celor care dau declarații (înregistrate în Registrul general de intrări ieșiri al unității)
6. **PROCES VERBAL** al Consiliului de Administrație al școlii unde se stabilește sancțiunea disciplinară care i se aplică celui cercetat, vot secret, 2/3 voturi din totalul membrilor
7. **HOTĂRÂREA** Consiliului de Administrație privind stabilirea sancțiunii disciplinare
8. **DECIZIA** directorului privind stabilirea sancțiunii (dacă conține elementele prevăzute la art. 252 din LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003 –Codul Muncii, actualizată:
 - 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 sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 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

12. DOVADA DE COMUNICARE A SANCTIUNII DISCIPLINARE (Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. 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).

13. EXISTENȚA UNUI REGULAMENT INTERN al unității școlare. În cazul existenței unui Regulament Intern, care sunt faptele imputabile angajaților și care se pot constitui în abateri disciplinare

14. EXISTENȚA UNEI PROCEDURI INTERNE DE SANCTIONARE A ANGAJAȚILOR

15. DACĂ ACTELE MAI SUS MENȚIONATE AU FOST PRELUCRATE ANGAJAȚILOR PE BAZĂ DE SEMNĂTURĂ.

Sancționarea angajaților este un act de cele mai multe ori ingrat, dar în același timp necesar pentru buna desfășurare a activității manageriale. Atragerea răspunderii disciplinare a angajaților vizează două aspecte, respectiv aspectele de fond și aspectele de procedură.

Aspectele de fond se referă la săvârșirea unor fapte ce constituie abatere/abateri disciplinare, în accepțiunea celor prevăzute de lege.

Aspectele de ordin procedural se referă la calea legală urmată și trebuie să li se acorde o atenție deosebită, întrucât numai în urma parcurgerii unei anumite proceduri de cercetare, în finalul căreia să se stabilească cu certitudine săvârșirea unei abateri, poate fi aplicată temeinic și legal o sancțiune, în funcție de anumite criterii.

Pe forum găsiți informații despre litigiile de muncă și soluționarea amiabilă a litigiilor prin procedura medierii. Pentru a aplica corect o sancțiune disciplinară, specialiștii din cadrul inspectoratului vă stau la dispoziție.

Secțiunea a 11-a

Răspunderea disciplinară și patrimonială

Articolul 280

(1) Personalul didactic, personalul didactic auxiliar, precum și cel de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar răspund disciplinar pentru încălcarea îndatoririlor ce le revin și a fișei anuale a postului ocupat potrivit contractului individual de muncă, precum și pentru încălcarea normelor de comportare care dăunează interesului învățământului și prestigiului unității/instituției, conform legii.

La data de 02-01-2020 Alineatul (1) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(2) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica personalului prevăzut la [alin. \(1\)](#), în raport cu gravitatea abaterilor, sunt:

a) observație scrisă;

b) avertisment;

c) diminuarea salariului de bază, cumulativ, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni;

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 individual de muncă.

(3) Orice persoană poate sesiza în scris cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară, prin înregistrarea sesizării, după cum urmează:

a) la secretariatul unității/instituției de învățământ pentru faptele săvârșite de personalul angajat în legătură cu atribuțiile din fișa postului;

b) la secretariatul inspectoratului școlar pentru fapte săvârșite de personalul de conducere al unităților/instituțiilor de învățământ și de personalul de îndrumare și control și de execuție al inspectoratului școlar, precum și pentru fapte săvârșite de membrii comisiilor/consiliilor sau responsabililor numiți de inspectoratul școlar;

c) la registratura Ministerului Educației și Cercetării pentru fapte săvârșite de personalul de conducere din inspectoratele școlare și personalul de îndrumare, de control și de execuție din cadrul Ministerului Educației și Cercetării.

La data de 02-01-2020 Alineatul (3) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 3, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(3¹) Instituția abilitată să soluționeze sesizarea va face o cercetare prealabilă, al cărei rezultat se va discuta/analiza în consiliul de administrație al instituției în cauză, care va decide, dacă este cazul, începerea **cercetării efective** pentru abaterile prezumate săvârșite, aprobând în aceeași ședință de lucru comisia care va efectua această cercetare.

La data de 02-01-2020 Articolul 280 din Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost completat de [Punctul 4, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(4) Pentru cercetarea abaterilor prezumate săvârșite de personalul din unitățile/instituțiile de învățământ, personalul de conducere al unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar, personalul contractual, personalul de îndrumare și de control și personalul de conducere din cadrul inspectoratelor școlare și de personalul de conducere, de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației și Cercetării, comisiile de cercetare disciplinară se constituie după cum urmează:

a) pentru personalul unității/instituției de învățământ, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;

b) pentru personalul de conducere al unităților/instituțiilor de învățământ preuniversitar și pentru personalul de îndrumare și control din inspectoratele școlare, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea. Din comisie face parte și un inspector școlar general adjunct din cadrul inspectoratului școlar județean/al municipiului București;

c) pentru personalul contractual din inspectoratele școlare, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților. Din comisie face parte și un inspector școlar general adjunct din cadrul inspectoratului școlar județean/al municipiului București;

d) pentru personalul de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației și Cercetării, comisii formate din 3-5 membri, dintre care unul reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție sau este un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;

e) pentru personalul de conducere al inspectoratelor școlare județene/al municipiului București, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea;

f) pentru membrii comisiilor/consiliilor numiți de inspectoratul școlar, comisii formate din 3-5 membri, dintre care un reprezentant al salariaților, un inspector școlar și 1-2 directori de unități/instituții de învățământ, iar ceilalți au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea.

La data de 02-01-2020 Alineatul (4) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(5) Comisiile de cercetare disciplinară se constituie prin decizia/ordinul conducătorului instituției abilitate în soluționarea sesizării, după respectarea prevederilor [alin. \(3\)](#), după aprobarea lor de către:

a) consiliul de administrație al unității/instituției de învățământ preuniversitar, pentru personalul unității/instituției de învățământ;

b) consiliul de administrație al inspectoratului școlar pentru funcțiile de conducere din unitățile/instituțiile de învățământ, pentru personalul de îndrumare și control și pentru personalul contractual din inspectoratele școlare, precum și pentru membrii comisiilor/consiliilor numiți de către inspectoratul școlar;

c) ministrul educației naționale, pentru funcțiile de conducere, de îndrumare și de control din cadrul Ministerului Educației și Cercetării, precum și pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare județene/al municipiului București.

La data de 02-01-2020 Alineatul (5) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(6) 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. 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 își producă probe în apărare.

(7) Cercetarea faptei și comunicarea deciziei se fac în termen de cel mult 30 de zile de la data constatării acesteia, consemnată în condica de inspecții sau la registratura generală a unității/instituției de învățământ preuniversitar, fiindu-i adusă la cunoștință persoanei de către conducătorul instituției după aprobarea în consiliul de administrație al acesteia, respectiv de către ministru, în funcție de instituția care a numit comisia de cercetare disciplinară prin decizie/ordin. Persoanei nevinovate i se comunică în scris inexistența faptelor pentru care a fost cercetată.

La data de 02-01-2020 Alineatul (7) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(8) Persoanele sancționate încadrate în unitățile de învățământ au dreptul de a contesta, în termen de 15 zile de la comunicare, decizia respectivă la colegiul de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar. Personalul de conducere din unitățile/instituțiile de învățământ, personalul de conducere, de îndrumare și de control și contractual din inspectoratele școlare, membrii comisiilor/consiliilor numiți de către inspectoratul școlar și personalul de conducere, de îndrumare și control din Ministerul Educației și Cercetării, care a fost sancționat, are dreptul de a contesta decizia, în termen de 15 zile de la comunicare, la Colegiul central de disciplină al Ministerului Educației și Cercetării.

La data de 02-01-2020 Alineatul (8) din Articolul 280 , Secțiunea a 11-a , Capitolul I , Titlul IV a fost modificat de [Punctul 5, Articolul I din LEGEA nr. 260 din 24 decembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 1051 din 30 decembrie 2019](#)

(9) Normele privind componența, organizarea și funcționarea, precum și atribuțiile colegiului de disciplină de pe lângă inspectoratul școlar și ale Colegiului central de disciplină al Ministerului Educației și Cercetării se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului educației și cercetării.

La data de 06-11-2019 sintagma: ministrului educației naționale a fost înlocuită de [Litera e\), Alineatul \(1\), Articolul 16, Capitolul II ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 68 din 6 noiembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 898 din 06 noiembrie 2019](#)

La data de 06-11-2019 sintagma: Ministerului Educației Naționale a fost înlocuită de [Litera e\), Alineatul \(1\), Articolul 16, Capitolul II ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 68 din 6 noiembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 898 din 06 noiembrie 2019](#)

(10) Dreptul persoanei sancționate de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.
Articolul 281

(1) Pentru personalul didactic din unitățile de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către director sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor consiliului de administrație. Sancțiunile aprobate de consiliul de administrație sunt puse în aplicare și comunicate prin decizie a directorului unității de învățământ preuniversitar.

(2) Pentru personalul de conducere al unității de învățământ preuniversitar, propunerea de sancționare se face de către consiliul de administrație al unității de învățământ preuniversitar și se comunică prin decizie a inspectorului școlar general.

(3) Pentru personalul de conducere din inspectoratele școlare și casele corpului didactic, propunerea de sancționare se face de ministrul educației naționale și se comunică prin ordin.

(4) Pentru personalul de îndrumare și control din Ministerul Educației și Cercetării, propunerea de sancționare se face, după caz, de ministrul educației naționale, respectiv de secretarul de stat sau de șeful ierarhic al persoanei în cauză și se comunică prin ordin.

La data de 06-11-2019 sintagma: Ministerul Educației Naționale a fost înlocuită de [Litera e\), Alineatul \(1\), Articolul 16, Capitolul II ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 68 din 6 noiembrie 2019, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 898 din 06 noiembrie 2019](#)

Articolul 282

Sancțiunea se stabilește, pe baza raportului comisiei de cercetare, de autoritatea care a numit această comisie și se comunică celui în cauză, prin decizie scrisă, după caz, de către directorul unității de învățământ, inspectorul școlar general sau ministrul educației naționale.

Articolul 283

Răspunderea patrimonială a personalului didactic, a personalului didactic auxiliar, precum și a celui de conducere, de îndrumare și de control din învățământul preuniversitar se stabilește potrivit legislației muncii. Decizia de imputare, precum și celelalte acte pentru recuperarea pagubelor și a prejudiciilor se fac de conducerea unității sau a instituției al cărei salariat este cel în cauză, în afară de cazurile când, prin lege, se dispune altfel.

Cu stimă,

Consilier juridic Ion NISTOR

Inspectoratul Școlar Județean Hunedoara

Str. Gh. Baritiu nr. 2, 330065 - Deva, jud. Hunedoara

E-mail: juridic@isj.hd.edu.ro;

NUMĂRUL MINIM NECESAR DE MEMBRI ȘI VOTURI, DUPĂ CAZ, PENTRU ADOPTAREA HOTĂRÂRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

ORDIN nr. 5.154 din 30 august 2021 pentru aprobarea Metodologiei-cadru de organizare și funcționare a consiliilor de administrație din unitățile de învățământ preuniversitar

EMITENT

MINISTERUL EDUCAȚIEI

Articolul 10

(5) Hotărârile privind angajarea, motivarea, evaluarea, recompensarea, **răspunderea disciplinară** și disponibilizarea personalului se iau la nivelul unității de învățământ de către consiliul de administrație, cu votul a cel puțin 2/3 din totalul membrilor consiliului de administrație, cu respectarea prevederilor anexei la prezenta metodologie.

(8) Hotărârile consiliului de administrație care vizează personalul din unitate, cum ar fi procedurile pentru ocuparea posturilor, restrângerea de activitate, acordarea calificativelor, **aplicarea de sancțiuni** și altele asemenea, **se iau prin vot secret**. În cazul ședințelor desfășurate on-line modalitatea de exercitare a votului secret va fi precizată în procedura prevăzută la alin. (17).

ANEXĂ

la metodologie

Numărul minim necesar de membri și voturi, după caz, pentru adoptarea hotărârilor consiliului de administrație

Numărul total de membri ai consiliului de administrație	Jumătate plus unu din numărul total de membri reprezintă: - condiție minimă de cvorum, conform <u>art. 10 alin. (3) și (6)</u> ; - numărul minim de voturi necesar adoptării hotărârilor, conform <u>art. 10 alin. (7)</u>	2/3 din numărul total de membri reprezintă: - numărul minim de voturi necesar adoptării hotărârilor prevăzute la <u>art. 8 alin. (2)</u> , <u>art. 10 alin. (5)</u> , <u>art. 15 alin. (1) lit. ddd</u>
7	4	5
9	5	6

40

11	6	8
13	7	9
15	8	10