## **Model decizie sanctionare disciplinara cu reducerea salariului pe o perioada de 3 luni cu 10%**

Angajator .............................................................................................

Adresa ..................................................................................................

Înregistrată la Registrul Comertului din ...... sub nr. J.../...../.....

C.U.I. ....................................................................................................

Telefon: ......................................./Fax: ..............................................

**Antet**

DECIZIA nr. …………

din data de………………

Ca urmare a referatului/notei/adresei inregistrata cu nr. ……………… de sesizare a conducerii ………………, de catre ………………, cu privire la savarsirea de catre salariatul/a ……………… a urmatoarei abateri disciplinare ………………,

In baza Procesului-verbal privind desfasurarea procedurii cercetari disciplinare prealabile inregistrat cu nr. ………………,

In temeiul dispozitiilor art. 247 si art. 248 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii si potrivit prevederilor Regulamentului intern al ………………;

Presedintele/Rectorul/Directorul General/Directorul ………………, numit prin ……………… nr. …………/……………… a ………………;

DECIDE:

Art. 1. – (1)D-na/l ………………, avand functia de ……………… in cadrul ……………… se sanctioneaza cu reducerea salariului de baza pe o durata de 3 luni cu 10%.

Art. 2. – Motivele de fapt ale sanctionarii disciplinare cu reducerea salariului de baza pe o durata de 3 luni cu 10% sunt urmatoarele:

(1) Obiectul abaterii disciplinare il reprezinta fapta/ele in legatura cu munca salariatului, care consta/u intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre acesta, prin care s-au incalcat:

– normele legale

– regulamentul intern

– contractul individual de munca

– contractul colectiv de munca aplicabil

– ordinele si dispozitiile conducatorilor ierarhici

Punctul de vedere al salariatului/ei este cel consemnat:

a) in Notele explicative scrise, inregistrate cu nr. ..........................., prin care salariatul si-a prezentat propria pozitie in legatura cu fapta imputata, precum si apararile invocate in favoarea sa;

b) salariatul in cauza a refuzat sa prezinte Note explicative scrise, fapt consemnat ca atare in ...................................................................................................................

c) Avand in vedere neprezentarea salariatului la convocare, fara un motiv obiectiv,

Comisia a aplicat dispozitiile art. 251 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, potrivit cu care angajatorul are dreptul sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii disciplinare prealabile.

Asa cum rezulta si din Notele explicative formulate, salariatul/a:

a) recunoaste

b) nu recunoaste

savarsirea faptelor si invoca in apararea sa urmatoarele imprejurari: ………………………………………………………………………………………

(2) Latura obiectiva: Salariatul/a a savarsit urmatoarele fapte: ………………………………………………………………………………………

(3) Faptele au fost savarsite in urmatoarele imprejurari: ………………………………………………………………………………………

(4) Salariatul/a a savarsit faptele mai sus mentionate cu incalcarea:

– obligatiilor de serviciu propriu-zise,

si anume: ……………………………… stabilite prin……………………………

– normelor de comportare din unitate

si anume: …………………………..…… stabilite prin ……………..……………

(5) Gravitatea faptei consta in: ………………

(6) Consecintele abaterii disciplinare:

(7) Latura subiectiva: fapta a fost savarsita cu: ………………

intentie directa (De exemplu

intentie indirecta

culpa cu prevedere

culpa simpla.)

(8) Cauze exoneratorii de raspundere:

………………………………………………………………………………………

(9) Antecedentele salariatului:

…………………………………………………………………..…..………………

(10) Comportarea generala in serviciu a salariatului:

…………………………………………………………………….………………

(11) Termenele de prescriptie prevazute pentru [angajarea](http://legislatiamuncii.manager.ro/a/19157/ce-trebuie-sa-stie-orice-angajat-inca-de-la-primul-sau-loc-de-munca.html) raspunderii disciplinare ……………………………………………………………………

(12) In verificarea sustinerilor facute de salariat in aparare si a constatarilor din referatul de sesizare, s-au analizat urmatoarele probe: ……………………………

Art. 3. – Motivul de drept al aplicarii sanctiunii disciplinare il constituie art. 247-252 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, in special art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii.

Art. 4. – Prezenta decizie se poate contesta in termen de 30 de zile, la

Art. 5. – (1) Compartimentul Resurse Umane si Contabilitate vor aduce la indeplinire prevederile prezentei decizii.

(2) Prezenta decizie isi produce efectele de la data comunicarii sale.

REPREZENTANTI LEGALI ANGAJATOR,

Data comunicarii: …………………Semnatura de luare la cunostinta a salariatului: ………………