AGENȚIA NAȚIONALĂ DE PRESĂ AGERPRES
Răspuns sesizări Nr. înregistrare: 254/258/02.11.2026

SITUAȚIE COMPARATIVĂ

Regulamentul privind constituirea, organizarea și funcționarea Comisiei de Cercetare Disciplinară

Răspuns la solicitarea Sindicatului Român al Jurnaliștilor MediaSind formulată prin Notificarea nr. 254/23.10.2026 (pct. 13–14), reiterată prin Adresa nr. 258/02.11.2026, privind transmiterea unei situații comparative între prevederile în vigoare și cele propuse

Documentul nou: proiect Regulament CCD (octombrie 2026). Documentul vechi: Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023).

Temeiuri avute în vedere la elaborarea proiectului:

– Legea nr. 165/2026 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 651 din 6 august 2026.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
Art. 1 (1) Prin prezentul regulament se reglementează normele privind modul de constituire, organizare, funcționare, componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru a Comisiei de Cercetare Disciplinară, denumită în continuare "comisia" sau "comisia de disciplină". (2) Comisia are competența de a analiza faptele salariaților AGERPRES sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz. (3) În cadrul AGERPRES, Comisia de Cercetare Disciplinară se constituie prin Ordin al directorului general.	**Art. 1 + Art. 2 + Art. 4** Art. 1. - Prezentul Regulament reglementează normele privind modul de constituire, organizare, funcționare, componența, atribuțiile, modul de sesizare și procedura de lucru ale Comisiei de Cercetare Disciplinară din cadrul Agenției Naționale de Presă AGERPRES. Art. 2. - Comisia de Cercetare Disciplinară din cadrul Agenției Naționale de Presă AGERPRES este o structură deliberativă, fără personalitate juridică, independentă în exercitarea atribuțiilor ce îi revin, care are competența de a analiza faptele personalului din AGERPRES sesizate ca abateri disciplinare și de a propune modul de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării, după caz. Art. 4. - În cadrul Agenției Naționale de Presă AGERPRES se constituie, prin Ordin al directorului general, Comisia de Cercetare Disciplinară.
Art. 2 (1) Comisia de disciplină are în componență trei membri titulari, angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Doi membri sunt desemnați de către directorul general al AGERPRES, iar al treilea membru este desemnat de către organizația sindicală reprezentativă.	Art. 5. - (1) Comisia de Cercetare Disciplinară are în componență cinci membri titulari, personal contractual angajat în AGERPRES, cu contract individual de muncă pe o perioadă nedeterminată. Pentru fiecare membru titular al Comisiei de Cercetare Disciplinară se desemnează câte un membru supleant. Structura comisiei este următoarea:

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(2) Pentru fiecare membru titular al comisiei de disciplină se desemnează, în condițiile prevăzute la alin. (1), câte un membru supleant. Membrii supleanți sunt salariați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. (3) Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența membrului titular corespunzător din comisia de disciplină, în cazul suspendării mandatului membrului titular corespunzător, respectiv în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen. (4) Membrii titulari și membrii supleanți ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 3 ani, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. (5) În situația în care unul sau mai mulți membri ai comisiei de disciplină se înlocuiesc, mandatul fiecăruia dintre aceștia se exercită pe perioada rămasă până la încetarea mandatului membrilor comisiei de disciplină desemnați în condițiile prevăzute de către prezentul Regulament. (6) Pentru coordonarea activităților administrative necesare îndeplinirii atribuțiilor comisiei de disciplină, prin ordinul de constituire a comisiei se desemnează președintele comisiei de disciplină, precum și supleantul corespunzător, din rândul membrilor titulari, respectiv supleanți ai acesteia. Este desemnat președinte al comisiei de disciplină membrul care are cea mai mare vechime în specialitate juridică sau administrativă. (7) Comisia de disciplină are un secretar titular și un secretar supleant, numiți de către directorul general pe durata mandatului membrilor comisiei de disciplină. Secretarul titular al comisiei de disciplină și secretarul supleant nu sunt membri ai comisiei de disciplină. 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.	a) 2 membri titulari și 2 membri supleanți sunt desemnați de conducătorul instituției; b) 2 membri titulari și 2 membri supleanți sunt desemnați de organizația sindicală semnatară a Contractului Colectiv de Muncă din Agenția Națională de Presă AGERPRES; c) 1 membru titular și 1 membru supleant din rândul salariaților cu atribuții similare, aleși prin vot secret sau numiți prin Ordin al directorului general, în cazul în care scrutinul nu a putut fi validat, pentru fiecare caz în parte, în baza Metodologiei prevăzute la Anexa 1, astfel: I. În cazul în care persoana care urmează a fi cercetată are funcție de execuție, membrul titular și cel supleant vor fi aleși, în ordine, prin vot secret de către și dintre angajații cu atribuții similare, din cadrul compartimentului1 din care face parte persoana cercetată, în urma unui singur tur de scrutin, în funcție de numărul de voturi obținut. În cazul în care în cadrul compartimentului nu mai există angajați cu atribuții similare în afara persoanei cercetate, alegerea se va face dintre persoanele cu funcție și grad similare din cadrul Agenției. II. În cazul în care persoana care urmează a fi cercetată are funcție de conducere, membrul titular și cel supleant vor fi aleși, în ordine, prin vot secret de către și dintre persoanele cu funcții de conducere, în urma unui singur tur de scrutin, în funcție de numărul de voturi obținut. În cazul în care persoana cercetată este membru al Consiliului Director, alegerea membrului se va face de către și dintre membrii Consiliului Director, cu excepția președintelui Consiliului Director. Compartiment: direcție, redacție, serviciu, birou din componența Agenției Naționale de Presă AGERPRES III. Numirea prin Ordin al directorului general a membrului titular și/sau a membrului supleant se face în mod excepțional, în cazul în care după organizarea alegerilor de către și din rândul salariaților cu atribuții similare nu a putut fi desemnată nicio persoană. (2) Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența unui membrului titular corespunzător din comisie, în cazul suspendării mandatului unui membru titular, respectiv în cazul în care mandatul acestuia a încetat înainte de termen, în condițiile prezentului Regulament.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(3) Membrii titulari și membrii supleanți desemnați ai Comisiei de Cercetare Disciplinară se numesc pe o perioadă de maxim un an, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. (4) Președintele Comisiei de Cercetare Disciplinară se numește prin Ordin emis de către Directorul General, dintre membrii titulari desemnați. De asemenea, prin același Ordin, se va desemna și președintele supleant al Comisiei, dintre membrii supleanți desemnați. (5) Comisia de Cercetare Disciplinară are un secretar titular și un secretar supleant, numiți de conducătorul instituției pe o perioadă de un an, cu posibilitatea reînnoirii mandatului. Secretarul Comisiei de Cercetare Disciplinară nu este membru al Comisiei de Cercetare Disciplinară.
Art. 3 (1) Încălcarea cu vinovăție de către personalul AGERPRES a îndatoririlor corespunzătoare postului pe care îl ocupă și a normelor legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, constituie abatere disciplinară și atrage răspunderea disciplinară a acestuia. (2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte: a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor; b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor; c) absența nemotivată de la serviciu; d) nerespectarea programului de lucru; e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal; f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter; g) manifestări care aduc atingere prestigiului Agerpres; h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic; i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu;	Art. 3. - (1) 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 încalcat normele legale, Regulamentul intern, Contractul individual de muncă sau Contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducatorilor ierarhici. (2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte: a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor; b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor; c) absența nemotivată de la serviciu; d) nerespectarea programului de lucru; e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal; f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter; g) manifestări care aduc atingere prestigiului instituției; h) desfășurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic; i) refuzul nemotivat de a îndeplini atribuțiile de serviciu; j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
j) refuzul nemotivat de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, conform prevederilor legale; k) încălcarea prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege, aplicabile personalului contractual, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități; l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități, prevăzute prin Legea nr. 161/2003, cu modificările și completările ulterioare, și prin legi speciale, dacă personalul contractual nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese; n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative din domeniul administrativ sau aplicabile acestuia.	k) încălcarea de către salariati a prevederilor referitoare la îndatoriri și interdicții stabilite prin lege, altele decât cele referitoare la conflicte de interese și incompatibilități; l) încălcarea prevederilor referitoare la incompatibilități, dacă salariatul nu acționează pentru încetarea acestora într-un termen de 15 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate; m) încălcarea prevederilor referitoare la conflicte de interese; n) alte fapte prevăzute ca abateri disciplinare în actele normative. (3) În cazul în care, prin Regulament Intern sau Contract Colectiv de Muncă sunt prevăzute și alte abateri disciplinare, acestea sunt aplicabile deopotrivă.
Condiții de desemnare și mandatul membrilor în comisia de disciplină	**SECȚIUNEA a 2-a Condiții de desemnare și mandatul membrilor Comisiei de Cercetare Disciplinară**
Art. 4 (1) Poate fi desemnat membru în comisia de disciplină salariatul care îndeplinește următoarele condiții: a) are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției; b) are studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă; c) este angajat pe perioadă nedeterminată, în cadrul AGERPRES, cu durată normală a timpului de muncă; d) nu are contractul individual de muncă suspendat, în condițiile legii; e) nu se află într-unul din cazurile de incompatibilitate prevăzute la art. 5 din prezentul regulament. (2) Cel puțin unul dintre membrii comisiei de disciplină are studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă,	Art. 6. - (1) Poate fi desemnat sau ales membru în Comisia de Cercetare Disciplinară salariatul care îndeplinește următoarele condiții: a) are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției; b) este angajat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată; c) nu se află în cazurile de incompatibilitate prevăzute la art. (7). (2) Pentru asigurarea legalității reprezentanții Serviciului Juridic și ai Serviciului Resurse Umane - Salarizare participă la ședințele CED atunci când sunt convocați și vor oferi puncte de vedere responsabile și asumate.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, în domeniul științe juridice sau administrative.	
Art. 5 Nu poate fi desemnat membru în comisia de disciplină salariatul care se află într-unul din următoarele cazuri de incompatibilitate: a) este conducătorul instituției; b) este soț, rudă sau afin, până la gradul al IV-lea inclusiv, cu directorul general sau cu ceilalți membri ai comisiei; c) a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară aplicată nu a fost radiată conform legii; d) este desemnat consilier de etică; e) este membru titular sau membru supleant al comisiei paritare.	Art. 7. - Nu poate fi desemnat ca membru în Comisia de Cercetare Disciplinară salariatul care se află în următoarele cazuri de incompatibilitate: a) este soț, rudă sau afin, până la gradul al patrulea inclusiv, cu persoanele care au competența legală de a numi membrii în Comisie, cu persoanele care au competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară sau cu ceilalți salariați desemnați membri în Comisie; b) a fost sancționat disciplinar, iar sancțiunea disciplinară aplicată nu a fost radiată, conform legii.
Art. 6 (1) Membrii comisiei de disciplină sunt în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații: a) au relații cu caracter patrimonial cu salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată; b) interesele patrimoniale personale, ale soțului, soției sau rudelor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare care îi revin potrivit prezentului regulament; c) salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată are calitatea de evaluator sau contrasemnatar pentru unul dintre membrii comisiei de disciplină; d) se află în relații de prietenie sau dușmănie cu salariatul a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară; e) ori de câte ori consideră, în mod justificat, că integritatea, obiectivitatea și imparțialitatea procedurii administrativ-disciplinare pot fi afectate. (2) Membrii comisiei de disciplină au obligația de a depune o declarație pe propria răspundere că nu se află în niciuna dintre situațiile prevăzute la alin. (1). (3) În situația în care conflictul de interese intervine pe parcursul procedurii administrativ-disciplinare, membrul/membrii comisiei de disciplină	Art. 10. - (1) Membrii Comisiei se află în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații: a) au relații cu caracter patrimonial cu salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată sau cu persoana care a formulat sesizarea; b) interesele patrimoniale personale, ale soțului, soției sau rudelor de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea atribuțiilor corespunzătoare care îi revin potrivit prezentului regulament; c) se află în litigiu cu salariatul a cărui faptă sesizată este cercetată sau cu persoana care a formulat sesizarea; c) se află în raporturi ierarhice directe cu salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată sau cu persoana care a formulat sesizarea; f) salariatul a cărui faptă sesizată ca abatere disciplinară este cercetată are calitatea de evaluator sau contrasemnatar pentru unul dintre membrii comisiei de disciplină; e) ori de câte ori consideră, în mod justificat, că integritatea, obiectivitatea și imparțialitatea procedurii administrativ-disciplinare pot fi afectate. (2) Prevederile art. 9 alin. (2) - (5) se aplică în mod corespunzător.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
aflat/aflați într-una din situațiile prevăzute la alin. (1) are/au obligația de a actualiza declarația pe proprie răspundere prevăzută la alin. (2) și de a solicita suspendarea mandatului în condițiile prevăzute de prezentul regulament. (4) Declarațiile completate în condițiile prevăzute la alin. (2) și, după caz, alin. (3) se păstrează de către secretarul comisiei. Încălcarea dispozițiilor alin. (2) și (3) constituie abatere disciplinară.	(3) În situația în care conflictul de interese intervine pe parcursul procedurii disciplinare, membrii aflați în situația aceasta au obligația de a solicita suspendarea mandatului.
Art. 7 (1) Mandatul de membru al comisiei de disciplină se suspendă în cazul în care: a) soțul, ruda sau afinul său, până la gradul al IV-lea inclusiv, exercită cu caracter temporar funcția de director general, până la încetarea situației care a cauzat suspendarea; b) este în concediu de odihnă, concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau alt concediu, potrivit legii, este delegat ori detașat în cadrul altei autorități sau instituții publice ori este suspendat, pentru perioada corespunzătoare fiecăreia dintre aceste situații, dar nu mai mult de 6 luni consecutive; c) comisia de disciplină a primit o sesizare din partea sau cu privire la un salariat cu care membrul comisiei de disciplină este soț, rudă sau afin, până la gradul al IV-lea inclusiv, pe parcursul desfășurării procedurii administrativ-disciplinare în cauză; d) s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta sesizată ca abatere disciplinară anterior întocmirii raportului comisiei de disciplină pentru soluționarea cauzei, pe parcursul desfășurării procedurii administrativ-disciplinare în cauză; e) comisia de disciplină a primit o sesizare îndreptată împotriva sa; f) se află în una dintre situațiile de conflict de interese prevăzute de prezentul regulament, pentru desfășurarea procedurii administrativ-disciplinare în cauză.	Art. 9. - (1) Mandatul de membru al Comisiei de Cercetare Disciplinară se suspendă în cazul în care: a) este în concediu de odihnă, medical sau alt concediu, este delegat ori detașat în cadrul altei instituții ori este suspendat din funcție, pentru perioada concediului, delegării, detașării sau suspendării contractului individual de muncă, dar nu mai mult de 6 luni consecutive; b) se află în una dintre situațiile de conflict de interese prevăzute la art. 10, pentru cercetarea disciplinară în cauză; (2) În caz de suspendare a mandatului unui membru al Comisiei, ședințele pentru cercetarea disciplinară în cauză se desfășoară cu participarea membrului supleant corespunzător. (3) Membrul Comisiei care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) are obligația de a aduce la cunoștința Comisiei, prin cerere formulată în scris, suspendarea mandatului de îndată ce ia cunoștință de existența vreuneia dintre aceste situații. Suspendarea mandatului membrului Comisiei poate fi solicitată de orice persoană care sesizează existența uneia dintre situațiile prevăzute la alin. (1). La încetarea situației care a generat suspendarea, membrul titular își reintră în drepturi. (4) Cererea este analizată în următoarea ședință a Comisiei iar, în cazul în care se justifică obiectul cererii, este convocat membrul supleant, acesta devenind membru titular pentru cercetarea disciplinară în cauză. Respectiva ședința se va ține în lipsa membrului care a solicitat suspendarea. (5) În situația în care mandatul membrului care are calitatea de președinte al Comisiei se suspendă, pentru perioada suspendării mandatului titularului, președintele supleant va deveni președintele Comisiei pentru Cercetarea Disciplinară în cauză.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(2) În caz de suspendare a mandatului unui membru al comisiei de disciplină, ședințele se desfășoară cu participarea membrului supleant corespunzător. (3) Membrul comisiei de disciplină care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) are obligația de a solicita suspendarea mandatului de îndată ce ia cunoștință de existența vreuneia dintre aceste situații. Suspendarea mandatului membrului comisiei de disciplină poate fi solicitată de orice persoană care sesizează existența uneia dintre situațiile prevăzute la alin. (1). (4) Cererea de suspendare se face în scris, cu menționarea perioadei pentru care se solicită suspendarea și a sesizării pentru care se desfășoară procedura administrativ-disciplinară în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c), d) și f), și se înaintează președintelui comisiei de disciplină, împreună cu probele doveditoare ale susținerilor care fac obiectul cererii. (5) Președintele comisiei de disciplină are obligația de a convoca ceilalți membri ai comisiei pentru întocmirea unui raport. Raportul comisiei de disciplină se întocmește în lipsa membrului care face obiectul cererii de suspendare, cu menționarea expresă a perioadei pentru care se suspendă mandatul acestuia și a sesizării pentru care se desfășoară procedura administrativ-disciplinară și se comunică: a) directorului general; b) membrului comisiei de disciplină care a formulat cererea de suspendare sau, după caz, cu privire la care a fost solicitată suspendarea; c) persoanei care a solicitat suspendarea, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. b); d) membrului supleant corespunzător membrului titular al cărui mandat se suspendă. (6) În situația în care mandatul membrului care are calitatea de președinte al comisiei de disciplină se suspendă, pentru perioada suspendării mandatului acestuia, calitatea de președinte al comisiei de disciplină revine membrului supleant corespunzător. (7) În situația în care, în cadrul procedurii administrativ-disciplinare într-o anumită cauză, în decursul a 30 de zile de la data primei ședințe a comisiei	

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
de disciplină, prin suspendarea mandatelor membrilor titulari și supleanți se ajunge la imposibilitatea desfășurării activității comisiei de disciplină, secretarul comisiei informează directorul general, în vederea demarării procedurii de constituire a unei noi comisii de disciplină, în condițiile prezentului regulament. (8) În cazul prevăzut la alin. (7), mandatul tuturor membrilor titulari și supleanți încetează în condițiile art. 9 alin. (1) lit. g) din prezentul regulament.	
Art. 8 (1) Membrii comisiei de disciplină își exercită mandatul de la data emiterii ordinului de constituire a comisiei până la data expirării duratei acestuia sau înainte de termen, în condițiile prezentului regulament. (2) Cu 60 de zile înainte de data expirării duratei mandatului membrilor, se va iniția procedura de constituire a comisiei de disciplină al cărei mandat urmează a intra în vigoare, în condițiile prezentului regulament.	Art. 8. - (1) Membrii desemnați ai Comisiei de Cercetare Disciplinară își exercită mandatul de la data emiterii ordinului de constituire a Comisiei până la data expirării duratei acestuia sau înainte de termen, în condițiile prezentului regulament. Membrii aleși își încetează mandatul după propunerea modului de soluționare, prin individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile sau clasarea sesizării. (2) Cu 30 de zile înainte de data expirării duratei mandatului membrilor comisiei, președintele în funcție are obligația informării directorului general asupra încetării mandatului, iar acesta va iniția procedura de constituire a Comisiei al cărei mandat urmează a intra în vigoare, în condițiile prezentului Regulament.
Art. 9 (1) Mandatul de membru al comisiei de disciplină încetează: a) la data expirării perioadei pentru care a fost desemnat în comisia de disciplină; b) la data transferului în cadrul unei alte autorități sau instituții publice; c) la data la care a intervenit o situație de incompatibilitate; d) atunci când se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau alt concediu, potrivit legii, este delegat ori detașat în cadrul altei autorități sau instituții publice sau în cadrul unei structuri fără personalitate juridică a autorității sau instituției publice ori este suspendat din funcție, pe o perioadă mai mare de 6 luni consecutive; e) la data încetării contractului individual de muncă; f) la data aprobării cererii scrise motivate formulate de către membru;	Art. 11. - (1) Mandatul de membru al Comisiei de Cercetare Disciplinară încetează: a) la data încetării aplicabilității actului prin care membrii au fost numiți; b) la data la care a intervenit o situație de incompatibilitate prevăzută la art. 7; c) atunci când se află în concediu medical sau alt concediu, este delegat ori detașat în cadrul altei instituții ori este suspendat din funcție pe o perioadă mai mare de 6 luni consecutive; d) la data încetării Contractului Individual de Muncă; e) la data solicitării din partea organizației sindicale; (2) În caz de încetare a mandatului unui membru al Comisiei, directorul general numește ca membru titular membrul supleant corespunzător și desemnează un nou membru supleant.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
g) la data constatării prin Ordin al directorului general a imposibilității desfășurării activității comisiei de disciplină, ca urmare a notificării prevăzute la art 7 alin. (7) din prezentul regulament; (2) În caz de încetare a mandatului unui membru al comisiei de disciplină, se numește ca membru titular membrul supleant corespunzător și se demarează procedura pentru desemnarea unui alt membru supleant. (3) Membrul comisiei de disciplină care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b)-f) are obligația de a aduce la cunoștința președintelui comisiei de disciplină, în scris, existența cauzei de încetare a mandatului înainte de termen. (4) Încetarea mandatului membrului comisiei de disciplină poate fi solicitată de orice persoană care sesizează existența situației prevăzute la alin. (1) lit. c). Cererea de încetare se face în scris și se înaintează președintelui comisiei de disciplină, împreună cu orice probe doveditoare ale susținerilor care fac obiectul cererii. (5) Președintele comisiei de disciplină convoacă ceilalți membri ai comisiei de disciplină pentru întocmirea unui raport. Raportul comisiei de disciplină se întocmește în lipsa membrului care face obiectul cererii de încetare a mandatului de membru al comisiei de disciplină înainte de termen și se comunică: a) directorului general; b) membrului comisiei de disciplină care a formulat cererea de încetare a mandatului înainte de termen, respectiv care a făcut obiectul cererii de încetare a mandatului înainte de termen; c) persoanei care a solicitat încetarea mandatului de membru al comisiei de disciplină înainte de termen, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. b); d) membrului supleant corespunzător membrului titular al cărui mandat încetează înainte de termen. (6) Încetarea înainte de termen a mandatului membrului care are calitatea de președinte al comisiei de disciplină se constată prin raportul prevăzut la alin. (5) și se înștiințează directorul general, în vederea desemnării unui nou membru în comisia de disciplină, în condițiile legii și ale prezentului	(3) Membrul Comisiei de Cercetare Disciplinară care se află în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) lit. b) - c) are obligația de a aduce la cunoștința Comisiei, prin cerere formulată în scris, existența cauzei de încetare a mandatului. (4) Președintele Comisiei convoacă ceilalți membri ai Comisiei pentru întocmirea unui raport. Raportul se întocmește în lipsa membrului care face obiectul cererii de încetare a mandatului de membru al Comisiei și se comunică: a) persoanei prin al cărei ordin s-a constituit Comisia; b) membrului Comisiei care a făcut obiectul cererii de încetare; c) membrului supleant care a fost numit în Comisie ca titular.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
regulament. În acest caz, calitatea de președinte al comisiei de disciplină revine membrului supleant corespunzător. (7) În situația în care încetarea înainte de termen a mandatelor membrilor titulari și supleanți conduce la imposibilitatea desfășurării activității comisiei de disciplină, secretarul comisiei notifică directorul general în vederea demarării procedurii de constituire a unei noi comisii de disciplină, în condițiile prezentului regulament.	
Art. 10 (1) Secretarul titular și supleantul acestuia au studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, respectiv studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, în domeniul științelor juridice sau administrative. (2) Secretarului titular și secretarului supleant li se aplică în mod corespunzător prevederile art. 4-9. (3) În situația în care secretarul comisiei de disciplină se află în unul dintre cazurile prevăzute la art. 7 alin. (1), respectiv art. 9 alin. (1), lit. b-f, acesta este înlocuit de secretarul supleant. (4) În situația în care secretarul supleant se află în unul dintre cazurile prevăzute la art. 7 alin. (1), respectiv art. 9 alin. (1), lit. b-f, președintele comisiei de disciplină notifică directorul general în vederea desemnării salariaților care să asigure secretariatul comisiei de disciplină pe durata rămasă a mandatului membrilor comisiei de disciplină, în condițiile prevăzute de prezentul regulament.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Art. 11 Orice persoană care constată desemnarea unui membru al comisiei de disciplină sau a secretarului acesteia fără respectarea procedurii prevăzute în prezentul regulament se poate adresa instanței competente, în condițiile prevăzute de lege.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Organizarea, funcționarea și atribuțiile comisiei de disciplină	**SECȚIUNEA a 3-a Activitatea și atribuțiile Comisiei de Cercetare Disciplinară**
Art. 12 (1) Activitatea comisiei de disciplină are la bază următoarele principii:	Art. 12. - (1) Activitatea Comisiei de Cercetare Disciplinară are la bază următoarele principii:

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
a) prezumția de nevinovăție, conform căruia salariatul este considerat nevinovat pentru fapta sesizată ca abatere disciplinară comisiei de disciplină atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită; b) garantarea dreptului la apărare, conform căruia salariatul are dreptul de a avea acces la toate actele existente în dosarul cauzei, de a fi audiat, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistat sau reprezentat pe parcursul procedurii de cercetare administrativă; c) contradictorialitatea, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a asigura persoanelor aflate pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată comisia de disciplină; d) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată în condițiile prevăzute de lege; e) legalitatea angajării răspunderii administrativ-disciplinare, conform căruia răspunderea administrativ-disciplinară nu poate opera decât în condițiile sau în cazurile prevăzute de lege, în limitele stabilite de aceasta; f) legalitatea sancțiunii, conform căruia pentru săvârșirea de către salariat unei/unor abateri disciplinare, comisia de disciplină nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute lege; g) unicitatea sancțiunii, conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară; h) celeritatea procedurii, conform căruia comisia de disciplină are obligația de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a procedurilor prevăzute de lege și de prezentul regulament; i) obligativitatea opiniei, conform căruia fiecare membru al comisiei de disciplină are obligația de a se pronunța prin vot, la întocmirea raportului privind soluționarea fiecărei sesizări aflate pe rolul comisiei de disciplină; j) securitatea prelucrării și confidențialitatea datelor cu caracter personal, potrivit căruia activitatea comisiei de disciplină trebuie realizată cu implementarea de măsuri tehnice și organizatorice adecvate în vederea	a) prezumția de nevinovăție, conform căreia salariatul este considerat nevinovat pentru fapta sesizată ca abatere disciplinară Comisiei atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită; b) garantarea dreptului la apărare, conform căruia salariatul are dreptul de a fi audiat, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistat sau reprezentat pe parcursul procedurii de cercetare disciplinară; c) contradictorialitatea, conform căruia Comisia are obligația de a asigura persoanelor aflate pe poziții divergente posibilitatea de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată Comisia; d) proporționalitatea, conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă să fie aplicată; e) legalitatea sancțiunii, conform căruia Comisia nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute de lege; f) unicitatea sancțiunii, conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară; g) celeritatea procedurii, conform căruia Comisia are obligația de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a procedurilor prevăzute de lege și de prezentul regulament; h) obligativitatea opiniei, conform căruia fiecare membru al Comisiei are obligația de a se pronunța pentru fiecare sesizare aflată pe rolul Comisiei. (2) Comisia de Cercetare Disciplinară își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia. (3) Competențele Comisiei de Cercetare Disciplinară se realizează prin exercitarea de către membrii Comisiei a atribuțiilor care le revin, cu respectarea principiilor independenței, integrității, obiectivității și imparțialității în analizarea faptelor și luarea deciziilor. (4) Refuzul unui membru al Comisiei de a-și exprima opinia prin vot, pe parcursul cercetării disciplinare, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform legii.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
asigurării unui nivel de securitate corespunzător al datelor cu caracter personal, respectând prevederile legislației privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. (2) Comisia de disciplină își desfășoară activitatea numai în baza unei sesizări, în limitele și raportat la obiectul acesteia. (3) Competențele comisiei de disciplină se realizează prin exercitarea de către membrii comisiei a atribuțiilor care le revin, cu respectarea principiilor independenței, stabilității în cadrul comisiei, integrității, obiectivității și imparțialității în analizarea faptelor și luarea deciziilor. (4) Neîndeplinirea, în condițiile legii, a atribuțiilor care le revin membrilor comisiei de disciplină, constituie abatere disciplinară. (5) Sesizarea pentru abaterile disciplinare prevăzute la alin. (4) se formulează de către directorul general și se transmite la comisia de disciplină. Prevederile art. 7 alin. (1) lit. e) se aplică în mod corespunzător.	(5) Toate ședințele Comisiei de Cercetare Disciplinară vor fi înregistrate audio, exclusiv ca instrument de lucru al secretarului Comisiei, în vederea întocmirii procesului-verbal și se vor păstra 90 de zile de la încheierea activității comisiei.
Art. 13 (1) În desfășurarea activității și îndeplinirea atribuțiilor, membrii și secretarul comisiei de disciplină au următoarele obligații: a) să asigure prin activitatea desfășurată respectarea legislației în vigoare, precum și aplicarea principiilor prevăzute la art. 12 alin. (1) în derularea procedurii administrativ-disciplinare; b) să aducă la cunoștința președintelui comisiei de disciplină orice ingerință în activitatea lor din partea unor persoane fizice sau juridice ori a unui grup de interese care ar putea să le afecteze independența sau imparțialitatea ori ar putea crea suspiciuni cu privire la acestea; c) să participe la ședințele stabilite pentru desfășurarea procedurii administrativ-disciplinare; d) să respecte confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii; e) să nu își exprime public opinia cu privire la procedura administrativ-disciplinară desfășurată în oricare dintre cauzele aflate în derulare;	Art. 13. - (1) În desfășurarea activității și îndeplinirea atribuțiilor, membrii Comisiei au următoarele obligații: a) să asigure prin activitatea desfășurată respectarea legislației în vigoare, precum și aplicarea principiilor prevăzute la art. 12 alin. (1) în derularea procedurii de cercetare disciplinară; b) să aducă la cunoștința președintelui Comisiei orice ingerință în activitatea lor din partea unor persoane fizice sau juridice ori a unui grup de interese care ar putea să le afecteze independența sau imparțialitatea ori ar putea crea suspiciuni cu privire la acestea; c) să participe la ședințele de lucru, stabilite potrivit procedurii de cercetare disciplinară; d) să respecte confidențialitatea deliberărilor și a datelor cu caracter personal, în condițiile legii; e) să nu își exprime public opinia cu privire la procedurile aflate în derulare; f) să evite orice contact privat cu persoana care a formulat sesizarea și cu salariatul a cărui faptă a fost sesizată pe durata procedurii de cercetare disciplinară;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
f) să evite orice contact privat cu persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pe durata procedurii administrativ-disciplinare; g) să respecte regimul incompatibilităților și al conflictului de interese și să aplice prevederile legale privind modalitățile de evitare a conflictului de interese. (2) Membrii comisiei de disciplină pot absenta din motive obiective de la ședințele stabilite potrivit procedurii administrativ-disciplinare, situațiile respective fiind aduse la cunoștința președintelui comisiei de disciplină, în scris, cu cel puțin două zile înaintea ședinței comisiei de disciplină, pentru a fi înlocuiți de către membrii supleanți corespunzători. În cazul în care în această situație se află președintele comisiei de disciplină, acesta aduce la cunoștința membrului supleant corespunzător, în scris, cu cel puțin două zile înaintea ședinței comisiei de disciplină, care îl înlocuiește și are calitatea de președinte al comisiei de disciplină pentru ședința respectivă.	g) să respecte regimul incompatibilităților și al conflictului de interese și să aplice prevederile legale privind modalitățile de evitare a conflictului de interese. (2) În cazul în care unul dintre membrii Comisiei de Cercetare Disciplinară nu poate participa din motive obiective la ședințele de lucru stabilite potrivit procedurii de cercetare disciplinară, aduse la cunoștința președintelui Comisiei, în scris, în maxim 24 de ore înaintea ședinței Comisiei de Cercetare Disciplinară, ședința de lucru va fi reprogramată pentru o dată ulterioară. (3) Nerespectarea obligațiilor de la alin. 1 constituie abatere disciplinară.
Art. 14 Atribuțiile comisiei de disciplină sunt: a) administrative; b) funcționale.	Art. 14. - Atribuțiile Comisiei de Cercetare Disciplinară sunt: a) administrative; b) funcționale.
Art. 15 (1) Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții administrative: a) primește sesizările și toate documentele care îi sunt adresate, după ce au fost înregistrate de secretarul comisiei de disciplină; b) întocmește procese-verbale și rapoarte, în condițiile prezentului regulament; c) întocmește recomandări cu caracter general, la finalizarea procedurii de cercetare administrativă; d) întocmește orice alte înscrisuri în condițiile prezentului regulament. (2) Comisia de disciplină are obligația de a primi, prin secretarul acesteia, orice document care îi este adresat. (3) Documentele adresate comisiei de disciplină, precum și cele emise de aceasta se înregistrează într-un registru de evidență.	Art. 15. - (1) Comisia de Cercetare Disciplinară îndeplinește următoarele atribuții administrative: a) primește sesizările și toate documentele care îi sunt adresate, după ce au fost înregistrate de secretarul Comisiei; b) organizează alegeri pentru alegerea membrului titular și a membrului supleant in cadrul Comisiei de Cercetare Disciplinară, potrivit art. 5 alin. 1 lit. c din Regulament; b) întocmește procese-verbale, în condițiile prezentului regulament; c) întocmește rapoarte, în condițiile prezentului regulament; d) întocmește recomandări cu caracter general, la finalizarea procedurilor de cercetare disciplinară; e) întocmește orice alte înscrisuri în condițiile prezentului regulament.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(2) Comisia are obligația de a primi, prin secretarul acesteia, orice document care îi este destinat. Acesta se înregistrează în registrul de evidență al Comisiei de Cercetare Disciplinară
Art. 16 Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții funcționale: a) desfășoară procedura administrativ-disciplinară pentru analizarea faptelor sesizate ca abateri disciplinare; b) propune sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propune clasarea sesizării în condițiile prevăzute de prezentul regulament, cu votul majorității membrilor comisiei; c) sesizează autoritatea responsabilă, pentru abaterea prevăzută la art. 492 alin. (2) lit. l) din Codul Administrativ, în vederea verificării și soluționării.	Art. 16. - (1) Comisia de Cercetare Disciplinară îndeplinește următoarele atribuții funcționale: a) efectuează procedura de cercetare disciplinară a faptei sesizate ca abatere disciplinară; b) propune sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propune clasarea sesizării în condițiile prezentului Regulament, cu votul majorității membrilor comisiei.
Art. 17 Președintele comisiei de disciplină are următoarele atribuții principale: a) stabilește locul, data și ora ședințelor comisiei de disciplină; b) conduce ședințele comisiei de disciplină; c) coordonează activitatea comisiei de disciplină și a secretarului acesteia; d) reprezintă comisia de disciplină în fața oricăror persoane fizice sau juridice.	Art. 17. - Președintele Comisiei de Cercetare Disciplinară are următoarele atribuții principale: a) stabilește locul, data și ora ședințelor comisiei; b) conduce ședințele Comisiei; c) coordonează activitatea Comisiei și a secretarului acesteia.
Art. 18 Secretarul comisiei de disciplină are următoarele atribuții principale: a) primește și înregistrează documentele adresate comisiei de disciplină în registrul de evidență al comisiei de disciplină; b) convoacă membrii comisiei de disciplină, precum și orice altă persoană, la solicitarea președintelui acesteia; c) redactează și semnează toate documentele emise de comisia de disciplină, alături de membrii acesteia, și ține evidența acestor documente; d) primește și transmite corespondența comisiei de disciplină; e) efectuează alte lucrări necesare desfășurării activității comisiei de disciplină, din dispoziția președintelui acesteia.	Art. 18. - Secretarul Comisiei de Cercetare Disciplinară are următoarele atribuții principale: a) primește și înregistrează documentele adresate Comisiei în registrul de evidență al acesteia; b) convoacă membrii Comisiei, precum și orice altă persoană, la solicitarea președintelui acesteia; c) redactează și semnează pentru întocmire documente emise de Comisie, alături de membrii acesteia și ține evidența acestor documente; d) primește și transmite corespondența Comisiei; e) efectuează lucrările necesare constituirii Comisiei, așa cum sunt stipulate în Anexa 1 la prezentul Regulament.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	f) efectuează alte lucrări necesare desfășurării activității Comisiei, din dispoziția președintelui acesteia.
Procedura administrativ-disciplinară	
Art. 19 Procedura administrativ-disciplinară cuprinde următoarele etape: a) sesizarea comisiei de disciplină; b) verificarea conflictului de interese în care se pot afla membrii comisiei de disciplină, precum și verificarea admisibilității sesizării; c) procedura de cercetare administrativă.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Sesizarea comisiei de disciplină	**CAPITOLUL III Procedura disciplinară / SECȚIUNEA 1 Sesizarea Comisiei de Cercetare Disciplinară**
Art. 20 (1) Comisia de disciplină poate fi sesizată: a) de către orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat AGERPRES; b) de către persoana care, în exercitarea atribuțiilor, consideră că s-a produs încălcarea de către un salariat a îndatoririlor corespunzătoare funcției pe care o deține sau/și a normelor de conduită prevăzute de lege. (2) Sesizarea se depune la registratura AGERPRES sau poate fi transmisă prin Poșta Română, serviciul de curierat rapid sau poșta electronica, la adresa . Persoana însărcinată cu gestionarea adresei de e-mail va transmite de îndată numărul de înregistrare către petent. Sesizarea se transmite secretarului comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la registratura AGERPRES. (3) Sesizarea se înregistrează de secretarul comisiei de disciplină în registrul de evidență al comisiei de disciplină și se înaintează președintelui comisiei de disciplină în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării. (4) Președintele comisiei de disciplină stabilește, în maximum 3 zile lucrătoare de la data primirii sesizării, data la care se desfășoară prima ședință a comisiei de disciplină și dispune, prin adresă, convocarea membrilor.	Art. 19. - (1) Presupusa abatere disciplinară poate fi sesizată de orice persoană care se consideră vătămată prin fapta unui salariat al AGERPRES. (2) Sesizarea se depune la registratura instituției, în atenția directorului general. (3) Directorul general (sau o persoană desemnată de acesta) procedează la analiza sesizării, având posibilitatea de a decide asupra înaintării sesizării către Comisia de Cercetare Disciplinară, în termen de maximum 10 zile lucrătoare. (4) În sensul alin. (2), directorul general are prerogativa de a nu înainta sesizarea, constatând că aceasta se referă: - la fapte ce nu pot fi încadrate ca abateri disciplinare; - strict la chestiuni legate etica profesională, care nu sunt și nu pot fi reglementate clar și punctual; - la chestiuni vădit netemeinice; - la fapte de importanță redusă, cu impact sau urmări ce nu impun alocarea resurselor pentru cercetarea disciplinară. De asemenea, directorul general poate constata că faptele reclamate sunt vădit prescrise, sau că persoana care sesizează faptele nu demonstrează o vătămare concretă ca urmare a faptei sesizate.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(5) În cazul în care directorul general decide să nu înainteze sesizarea, va trimite un răspuns motivat în acest sens către persoana care a făcut sesizarea, în termen de maximum 30 de zile. (6) Măsura prevăzută la alin. (5) se poate aplica și în cazul în care directorul general sesizează nerespectarea prevederilor art. 20, alin. (1). (7) Alin. (6) nu se aplică în cazul sesizărilor formulate de către persoane din afara instituției. În acest caz, Comisia va fi sesizată de către directorul general, ulterior efectuării analizei prevăzute la alin. (3). (8) În cazul în care din cuprinsul sesizării reiese existența unor conflicte între salariați, directorul general are prerogativa și posibilitatea de a media aceste conflicte sau de a delega această prerogativă altui salariat. (9) În cazul în care directorul general consideră că se impune efectuarea cercetării disciplinare, după analiza sesizării și, dacă este cazul, eșecul procedurii de mediere, va transmite sesizarea Comisiei. (10) Sesizarea se înregistrează de secretarul Comisiei de Cercetare Disciplinară și se înaintează președintelui Comisiei în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data înregistrării. (11) Președintele Comisiei de Cercetare Disciplinară va fixa cu celeritate, dar nu mai târziu de 30 de zile de la data înregistrării sesizării termenul primei ședințe a Comisiei și va dispune, prin adresă, convocarea membrilor.
Art. 21 (1) Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă următoarele elemente: a) numele, prenumele, domiciliul/reședința, numărul de telefon și adresa de poștă electronică sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, numărul de telefon și adresa de poștă electronică ale acesteia, precum și numele, prenumele și funcția reprezentantului legal; b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară; c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia;	Art. 20. - (1) Sesizarea se formulează în scris și trebuie să cuprindă următoarele elemente: a) numele, prenumele, domiciliul sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și numele și funcția reprezentantului legal; b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară și denumirea compartimentului în care își desfășoară activitatea; c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și data săvârșirii acesteia; d) indicarea neechivocă a normelor presupus încălcate;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
d) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea; e) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a); f) data; g) semnătura. (2) Sesizarea se depune în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de fapta reclamată, dar nu mai târziu de 5 luni de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară și trebuie însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin. (3) În situația în care persoana care formulează sesizarea nu cunoaște informațiile prevăzute la alin. (1) lit. b), sesizarea poate să cuprindă alte elemente de identificare a salariatului ale cărui fapte sunt sesizate ca abateri disciplinare.	e) modalitatea concretă în care petentul consideră că normele au fost încălcate; f) prezentarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea; g) motivele pentru care persoana care sesizează se consideră vătămată; h) adresa de corespondență, dacă este alta decât cea prevăzută la lit. a); i) data; j) semnătura. (2) Sesizarea se depune în termen de maximum 5 luni de la data săvârșirii faptei sesizate ca abatere disciplinară și trebuie însoțită, atunci când este posibil, de înscrisurile care o susțin. (3) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică în cazul sesizărilor formulate de către persoane din afara instituției.
Art. 22 (1) La prima ședință a comisiei de disciplină pentru analizarea oricărei sesizări adresate acesteia, membrii comisiei de disciplină au obligația de depunere a declarațiilor pe propria răspundere prevăzute la art. 6 alin. (2), pe baza informațiilor privind persoana care a formulat sesizarea, respectiv privind salariatul a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară. (2) Membrul comisiei de disciplină care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1) are obligația de a solicita suspendarea mandatului, în condițiile prevăzute la art. 7 alin. (3) și (4). (3) În situația în care niciunul dintre membrii comisiei de disciplină nu se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1) din prezentul regulament, în prima ședință a comisiei de disciplină se procedează la: a) verificarea respectării termenului de depunere a sesizării; b) identificarea obiectului sesizării și stabilirea competenței de soluționare; c) verificarea elementelor constitutive ale sesizării. (4) În situația în care unul/mai mulți dintre membrii comisiei de disciplină se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 6 alin. (1), verificarea elementelor prevăzute la alin. (3) se face la prima ședință a comisiei de disciplină desfășurată ulterior aplicării dispozițiilor art. 7 alin. (5) și (6) ori, după caz, alin. (7).	Art. 21. - (1) Prima ședință a Comisiei de Cercetare Disciplinară se desfășoară pentru: a) verificarea respectării termenului de depunere a sesizării; b) identificarea obiectului sesizării și stabilirea competenței de soluționare; c) verificarea elementelor constitutive ale sesizării. (2) În cazul în care sunt respectate condițiile de la alin. (1) se poate trece la audieri și dezbaterea cazului. (3) Sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport, care se va înainta spre aprobare directorului general, dacă: a) nu a fost depusă în termenul prevăzut la art. 20 alin. (2); b) nu conține elementele constitutive prevăzute la art. 20 alin. (1) lit. a)-d) și f)-g) sau salariatul nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate în conformitate cu art. 20 alin. (1), lit. b); c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedura de cercetare disciplinară și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării. d) dacă nu se identifică obiectul sesizării, potrivit art. 21 alin. (1) lit. b). (4) Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, acestea se conexează.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(5) Comisia de Cercetare Disciplinară începe procedura de cercetare disciplinară pentru sesizările care nu au fost clasate în condițiile prevăzute la alin. (3). Președintele Comisiei stabilește data și locul desfășurării următoarei ședințe și dispune convocarea membrilor și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată. (6) Deciziile se iau cu jumătate plus 1 din voturile tuturor membrilor Comisiei. (7) Modalitatea de exprimare a votului va fi deschisă. Membrii Comisiei nu se pot abține de la vot.
Art. 23 (1) Sesizarea se clasează în următoarele situații: a) nu a fost depusă în termenul prevăzut la art. 21 alin.(2); b) nu conține elementele constitutive prevăzute la art.21 alin. (1) lit. a)-d), f) și g) sau salariatul nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate în conformitate cu art. 21 alin. (3), iar acestea nu au fost furnizate, în scris, ca urmare a cererii comisiei, în termenul fixat de aceasta, care nu poate fi mai mic de 3 zile de la data comunicării solicitării; c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedura administrativ-disciplinară și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării; d) la data încetării contractului individual de muncă al persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea. (2) În situațiile prevăzute la alin. (1) comisia de disciplină întocmește un raport care se comunică directorului general și persoanei care a formulat sesizarea.	Art. 21. - (1) Prima ședință a Comisiei de Cercetare Disciplinară se desfășoară pentru: a) verificarea respectării termenului de depunere a sesizării; b) identificarea obiectului sesizării și stabilirea competenței de soluționare; c) verificarea elementelor constitutive ale sesizării. (2) În cazul în care sunt respectate condițiile de la alin. (1) se poate trece la audieri și dezbaterea cazului. (3) Sesizarea se clasează, întocmindu-se în acest sens un raport, care se va înainta spre aprobare directorului general, dacă: a) nu a fost depusă în termenul prevăzut la art. 20 alin. (2); b) nu conține elementele constitutive prevăzute la art. 20 alin. (1) lit. a)-d) și f)-g) sau salariatul nu poate fi identificat pe baza elementelor furnizate în conformitate cu art. 20 alin. (1), lit. b); c) privește același salariat și aceeași faptă săvârșită în aceleași circumstanțe pentru care s-a desfășurat procedura de cercetare disciplinară și s-a propus aplicarea unei sancțiuni disciplinare sau clasarea sesizării. d) dacă nu se identifică obiectul sesizării, potrivit art. 21 alin. (1) lit. b). (4) Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, acestea se conexează. (5) Comisia de Cercetare Disciplinară începe procedura de cercetare disciplinară pentru sesizările care nu au fost clasate în condițiile prevăzute la alin.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(3). Președintele Comisiei stabilește data și locul desfășurării următoarei ședințe și dispune convocarea membrilor și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată. (6) Deciziile se iau cu jumătate plus 1 din voturile tuturor membrilor Comisiei. (7) Modalitatea de exprimare a votului va fi deschisă. Membrii Comisiei nu se pot abține de la vot.
Art. 24 (1) În situația în care obiectul sesizării nu se circumscrie sferei legale de competență a comisiei de disciplină, aceasta comunică persoanei care a formulat sesizarea acest fapt. Comunicarea se face printr-o adresă semnată de președinte și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, precum și de secretarul acesteia. (2) Dacă există mai multe sesizări cu același obiect, împotriva aceluiași salariat, acestea se conexează.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Art. 25 (1) Pentru sesizările cărora nu le sunt aplicabile prevederile art. 23 și ale art. 24 alin. (1) din prezentul regulament, comisia de disciplină începe procedura de cercetare administrativă. (2) Președintele comisiei de disciplină stabilește, în maximum 3 zile lucrătoare, data și locul desfășurării următoarei ședințe și dispune convocarea membrilor, a salariatului a cărui faptă a fost sesizată, precum și a persoanei care a formulat sesizarea.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Dispoziții generale privind procedura de cercetare disciplinară	**SECȚIUNEA a 2-a Dispoziții generale privind procedura cercetării disciplinare**
Art. 26 (1) Procedura de cercetare este obligatorie pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 248 alin. 1 lit. b-e din Codul Muncii. (2) Procedura de cercetare disciplinară constă în: a) audierea persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, a altor persoane care pot oferi	Art. 22. - (1) Procedura cercetării disciplinare este obligatorie pentru aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. b) - e) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. (2) Procedura cercetării disciplinare constă în: a) audierea salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară și a altor persoane care pot oferi informații cu privire la soluționarea cazului;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
informații cu privire la soluționarea cazului sau/și a membrului/membrilor comisiei de disciplină; b) administrarea probelor propuse de părți, precum și, dacă este cazul, a celor solicitate de comisia de disciplină; c) dezbaterea cazului. (3) Pe parcursul desfășurării procedurii de cercetare administrativă, ședințele comisiei de disciplină, respectiv ședințele membrilor comisiei de disciplină, desemnați să efectueze cercetarea administrativă în condițiile prevăzute la art. 27, sunt publice numai la solicitarea sau cu acordul scris al salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară. (4) Persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pot participa la cercetarea administrativă personal sau pot fi asistate ori reprezentate, la cerere, de un avocat sau de un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, după caz, în condițiile legii.	b) administrarea probelor propuse, precum și, dacă este cazul, a celor solicitate de Comisie; c) dezbaterea cazului. În cursul cercetarii disciplinare prealabile salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere Comisiei de Cercetare Disciplinară toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un consultant extern specializat in legislatia muncii sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este. Salariatul va fi înștiințat personal, cu semnătură de primire, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin alte mijloace poșta electronice, de zilele și orele în care se efectuează audierile. În situația în care persoana împotriva căreia a fost formulată sesizarea înțelege să uzeze de dreptul de a fi asistat, se va depune la dosarul constituit pe rolul Comisiei de Cercetare Disciplinară o împuternicire expresă în acest sens, cuprinzând datele de identificare și calitatea reprezentantului ales, precum și limitele mandatului acordat acestuia.
Art. 27 (1) Comisia de disciplină poate desemna unul sau 2 membri ori, după caz, poate solicita autoritatii ori instituției publice în cadrul căreia salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară își desfășura activitatea la data săvârșirii faptei, după aprobarea prealabilă de către directorul general, să efectueze cercetarea administrativă potrivit art. 26 alin. (2) lit. a) și b) și să prezinte un raport care să cuprindă rezultatele activității de cercetare, precum și documentele care au stat la baza întocmirii raportului. (2) În situația prevăzută la alin. (1), comisia de disciplină întocmește un proces-verbal care cuprinde: a) numărul de înregistrare al sesizării pentru care se solicită efectuarea cercetării disciplinare; b) numele și prenumele persoanei care a formulat sesizarea și numele și prenumele persoanei împotriva căreia a fost formulată sesizarea; c) membrul/membrii comisiei de disciplină desemnat/ desemnați pentru efectuarea cercetării administrative, care urmează a efectua cercetarea administrativă;	*— fără corespondent în documentul vechi*

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
d) limitele de competență stabilite pentru efectuarea cercetării administrative în condițiile prevăzute la lit. c); e) termenul stabilit pentru prezentarea raportului cuprinzând rezultatele activității de cercetare administrativă, precum și a documentelor care au stat la baza întocmirii raportului; f) data; g) semnătura președintelui și a celorlalți membri ai comisiei, precum și a secretarului acesteia.	
Art. 28 (1) În situația în care, din raportul înaintat de către membrul/membrii comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării disciplinare, membrul/membrii care nu a/au participat la activitatea de cercetare, nu se poate/pot pronunța și consideră necesară clarificarea unor fapte sau împrejurări, Comisia poate efectua cercetări suplimentare în termen de maximum 10 zile lucrătoare, în condițiile prevăzute la art. 30-41. (2) În acest caz, în termenul prevăzut la alin. (1), comisia de disciplină întocmește un raport care cuprinde rezultatele activității de cercetare administrativă, precum și documentele care au stat la baza întocmirii acestuia.	Art. 23. - În situația în care Comisia nu se poate pronunța pe baza documentelor existente poate solicita informații suplimentare.
Art. 29 Lucrările fiecărei ședințe a comisiei de disciplină se consemnează într-un proces-verbal semnat de președintele și de ceilalți membri ai comisiei de disciplină, precum și de secretarul acesteia.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Convocarea membrilor comisiei de disciplină și a persoanelor care urmează a fi audiate	**SECȚIUNEA a 3-a Convocarea membrilor Comisiei de Cercetare Disciplinară și a persoanelor care urmează a fi audiate**
Art. 30 (1) Convocarea membrilor comisiei de disciplină sau a membrului/membrilor comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării administrative se face prin adresă, de către secretarul comisiei de disciplină, la solicitarea președintelui acesteia.	Art. 24. - (1) Convocarea membrilor Comisiei de Cercetare Disciplinară se face prin adresă, de către secretarul Comisiei, la solicitarea președintelui acesteia. (2) Comunicarea adresei se face personal, cu semnătură de primire, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin mijloace electronice. Dovezile de comunicare se depun la dosar.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(2) Comunicarea adresei se face personal, cu semnătură de primire, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin poșta electronică. Dovezile de comunicare se depun la dosar.	
Art. 31 (1) Convocarea persoanelor care urmează a fi audiate, pentru prezentarea în fața comisiei de disciplină sau în fața membrului/membrilor comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării administrative, se face de către președintele comisiei de disciplină, prin citație. (2) Citația este individuală și cuprinde următoarele elemente constitutive, sub sancțiunea nulității: a) numărul de înregistrare și data emiterii; b) numele, prenumele, domiciliul/reședința sau sediul instituției unde își desfășoară activitatea, funcția celui citat și calitatea avută prin raportare la sesizarea aflată pe rolul comisiei de disciplină; c) numărul și data înregistrării la comisia de disciplină a sesizării aflate pe rol; d) locul, data și ora organizării ședinței; e) numele, prenumele și semnătura președintelui comisiei de disciplină. f) elementele prevăzute de art. 251 alin. 2 din Codul Muncii, în cazul salariatului împotriva căruia s-a formulat sesizarea.	Art. 25. - (1) Convocarea persoanelor care urmează a fi audiate, pentru prezentarea în fața Comisiei de Cercetare Disciplinară se face de către președintele Comisiei. (2) Salariatul va fi convocat în scris, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. (3) Salariatului cercetat i se va comunica faptul că își poate exercita dreptul la apărare conform prevederilor art. 27 alin. (2) (prin formularea unei întâmpinării).
Art. 32 (1) Comunicarea citației și a tuturor actelor de procedură se face de către secretarul comisiei de disciplină, personal, cu semnătură de primire, sau, după caz, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin poșta electronică cu confirmare de primire/livrare. Dovezile de comunicare se depun la dosar. (2) Comunicarea citației și a tuturor actelor de procedură prin scrisoare recomandată se face la domiciliul sau reședința celui citat ori la adresa de corespondență. Schimbarea domiciliului/reședinței uneia dintre părți pe perioada desfășurării procedurii de cercetare administrativă trebuie, sub sancțiunea neluării ei în seamă, să fie adusă la cunoștință comisiei de disciplină.	Art. 26. - (1) Comunicarea tuturor actelor de procedură se face de către secretarul Comisiei, personal, cu semnătură de primire, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin mijloace poșta electronice. Dovezile de comunicare se depun la dosar. (2) Comunicarea actelor de procedură prin scrisoare recomandată se face la domiciliul sau reședința celui citat ori la adresa de corespondență. Schimbarea domiciliului uneia dintre părți în timpul cercetării disciplinare trebuie, sub sancțiunea neluării ei în seamă, să fie adusă la cunoștință Comisiei de Cercetare Disciplinară. (3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(3) Dacă persoana citată refuză să primească citația sau să semneze dovada de primire, se încheie un proces-verbal de către secretarul comisiei de disciplină. (4) Citația se consideră comunicată părților și în cazul în care destinatarul a refuzat primirea sau nu s-a prezentat la oficiul poștal pentru a o ridica, deși există dovada avizării sale. (5) Sub sancțiunea nulității, citația va fi comunicată celui citat cu cel puțin 5 zile lucrătoare înaintea termenului stabilit pentru desfășurarea ședinței comisiei de disciplină. (6) Prezența persoanei citate în fața comisiei de disciplină, personal sau prin reprezentant legal sau convențional, în condițiile art. 26 alin 4 acoperă orice vicii de procedură.	Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul Comisiei de Disciplină să propună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile. (4) Actele de procedură se consideră comunicate și în cazul în care destinatarul a refuzat primirea sau nu s-a prezentat la oficiul poștal pentru a o ridica, deși există dovada avizării sale. (5) Prezența persoanei convocate în fața Comisiei, personal sau prin mandatar, acoperă orice vicii de procedură.
Art. 33 (1) Citația pentru audierea salariatului a cărui faptă face obiectul sesizării se comunică împreună cu un exemplar al sesizării, precum și cu copii ale înscrisurilor depuse de către persoana care a formulat sesizarea, dacă este cazul. (2) După primirea citației, a sesizării îndreptate împotriva sa și a înscrisurilor depuse de persoana care a formulat sesizarea, salariatul poate să formuleze o întâmpinare, până la termenul-limită la care comisia de disciplină administrează probele, care să cuprindă răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale sesizării, precum și mijloacele de probă prin care înțelege să se apere. (3) În înțelesul prezentului regulament, se consideră mijloace de probă înscrisurile și martorii.	Art. 27. - (1) Convocarea salariatului a cărui faptă face obiectul sesizării se comunică împreună cu un exemplar al sesizării, precum și cu copii ale înscrisurilor depuse de către persoana care a formulat sesizarea, dacă este cazul. (2) După primirea convocării, salariatul poate să formuleze o întâmpinare care să cuprindă răspunsul la toate capetele de fapt și de drept ale sesizării, precum și mijloacele de probă prin care înțelege să se apere. (3) Se consideră mijloace de probă, în înțelesul prezentului regulament, înscrisurile și martorii.
Art. 34 (1) Persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă a fost sesizată pot cere, în scris, ca procedura de cercetare disciplinară să se desfășoare și în lipsă, pe baza actelor de la dosar, cu excepția termenelor stabilite pentru audiere.	*— fără corespondent în documentul vechi*

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(2) Suspendarea contractului individual de muncă al salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară nu împiedică desfășurarea cercetării disciplinare.	
Audierea	**SECȚIUNEA a 4-a Audierea**
Art. 35 (1) Persoana care a formulat sesizarea se audiază separat de salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară. La solicitarea uneia dintre părți și cu acordul celeilalte, audierea se poate realiza în prezența persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată. (2) Audierea se consemnează într-un proces-verbal de audiere, care conține atât întrebările formulate de membrii comisiei de disciplină sau de membrul/membrii comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării administrative, cât și răspunsurile persoanei audiate. (3) În timpul audierii, persoana care a formulat sesizarea și salariatul a cărui faptă este cercetată au obligația de a propune mijloacele de probă pe care le consideră necesare. (4) Dacă persoanele audiate nu vor sau nu pot să semneze, se va menționa acest lucru în procesul-verbal de audiere. (5) Refuzul persoanelor legal citate de a se prezenta la audieri se menționează în procesul-verbal de audiere și nu împiedică desfășurarea cercetării administrative. (6) Audierea se înregistrează și pe suport electronic, care se păstrează la dosarul cauzei și constituie anexă la procesul-verbal de audiere. (7) În procesul-verbal de audiere se stabilește, obligatoriu, termenul până la care mijloacele de probă care nu au fost solicitate în timpul audierii vor mai putea fi invocate în fața comisiei de disciplină sau a membrului/membrilor comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării, dar nu mai târziu de termenul-limită la care comisia de disciplină administrează probele. (8) Procesul-verbal de audiere se semnează pe fiecare pagină de toate persoanele prezente la audieri. Adăugările, ștersăturile sau modificările aduse se semnează în același mod, sub sancțiunea de a nu fi luate în seamă.	Art. 28. - (1) Audierea se consemnează într-un Proces-verbal, care conține întrebările formulate de membrii Comisiei și răspunsurile persoanei audiate. (2) Procesele-verbale de audiere se semnează pe fiecare pagină de membrii Comisiei prezenți la audieri. Adăugările, ștersăturile sau schimbările aduse se semnează în același mod, sub sancțiunea de a nu fi luate în seamă. (3) În timpul audierii salariatul a cărui faptă este cercetată are dreptul de a propune mijloacele de probă pe care le consideră necesare. (4) Refuzul persoanelor legal citate de a se prezenta la audieri se menționează în procesul-verbal și nu împiedică desfășurarea cercetării disciplinare. (5) Persoana care a formulat sesizarea și persoana împotriva căreia a fost formulată sesizarea, personal sau prin reprezentantul ales au acces la dosarul de cercetare. (6) În cazul în care persoana cercetată disciplinar sau persoana care a formulat sesizarea, au solicitat accesul la dosarul de cercetare disciplinară, comisia, le pune la dispoziție dosarul cu probele adminsitrate, cu cel putin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru continuarea dezbaterilor Comisiei. Accesul la dosar se face în prezența secretarului Comisiei, în baza unei cereri scrise. Copierea, fotografierea sau orice altă formă de multiplicare a documentelor din dosar este permisă doar în baza unei solicitări scrise, în care se menționează documentele a căror copie urmează a fi preluată. Persoana care a solicitat copie a documentelor răspunde de folosirea acestora. (7) Până la data următoarei dezbateri a Comisiei de Cercetare Disciplinară, persoana cercetată disciplinar are dreptul să își completeze probatoriul propus în raport de probele administrate, sau să își exprime în scris punctul de vedere cu privire la probele administrate.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	(8) Neexercitarea acestui drept de către persoana cercetată disciplinar, duce la imposibilitatea invocării încălcării dreptului la apărare de către persoana cercetată disciplinar.
Administrarea probelor	**SECȚIUNEA a 5-a Administrarea probelor**
Art. 36 Mijloacele de probă care nu au fost solicitate în condițiile art. 35 din regulament nu vor mai putea fi invocate în fața comisiei de disciplină sau a membrului/membrilor comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării administrative.	Art. 29. - Toate mijloacele de probă trebuie prezentate în etapa administrării probelor.
Art. 37 Administrarea probelor presupune analizarea probelor propuse în timpul audierii de către persoana care a formulat sesizarea și de către salariatul a cărui faptă este cercetată, precum și a probelor propuse în condițiile art. 35 alin. (7).	Art. 30. - Administrarea probelor presupune analizarea probelor propuse în timpul audierii de către persoana care a formulat sesizarea și de către salariatul a cărui faptă este cercetată, precum și a probelor pe care comisia le consideră necesare.
Art. 38 Audierea martorilor se face cu respectarea prevederilor art. 35.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Art. 39 Comisia de disciplină are obligația de a asigura accesul neîngrădit al persoanei care a formulat sesizarea și al salariatului a cărui faptă a fost sesizată la documentele utilizate în sau rezultate din activitatea comisiei de disciplină privind fapta sesizată ca abatere disciplinară.	Art. 31. - (1) Comisia are obligația de a asigura accesul neîngrădit al persoanei care a formulat sesizarea și al salariatului a cărui faptă a fost sesizată la documentele utilizate în, sau rezultate din activitatea comisiei, privind fapta sesizată ca abatere disciplinară conform prevederilor art. 28 alin. (6) și (7). (2) În situația acceptării, de către Comisie, a unor noi probe la dosar, care nu au fost depuse odată cu sesizarea, acestea vor fi aduse la cunoștința persoanei cercetate în termen de 2 zile lucrătoare de la acceptare.
Art. 40 (1) În cazul în care sunt indicii că salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea disciplinară, comisia de disciplină are obligația de a întocmi un raport privind propunerea de interzicere a accesului acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau, după caz, propunerea de mutare temporară a acestuia în cadrul AGERPRES, în condițiile legii.	Art. 32. - (1) În cazul în care sunt indicii că salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară poate influența cercetarea disciplinară, Comisia are obligația de a întocmi un Raport în atenția directorului general prin care să propună interzicerea accesului acestuia la documentele care pot influența cercetarea sau alte măsuri în funcție de specificul sesizării. (2) Decizia directorului general se înaintează persoanei competente să aplice imediat măsura luată asupra salariatului a cărui faptă este cercetată. care are

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
(2) Raportul se înaintează directorului general, care are obligația de a înștiința comisia de disciplină, în termen de 10 zile de la data primirii raportului, asupra măsurilor dispuse.	obligația de a înștiința Comisia, în termen de 24 de ore de la data primirii raportului deciziei, asupra măsurilor dispuse.
Art. 41 În cazul în care sunt indicii că fapta săvârșită de salariat poate angaja răspunderea civilă, penală sau administrativă contravențională ori patrimonială, comisia de disciplină are obligația de a lua măsurile legale ce se impun în vederea sesizării organelor abilitate.	Art. 33. - În cazul în care sunt indicii că fapta săvârșită de salariat poate angaja răspunderea civilă, contravențională sau penală, Comisia are obligația de a lua măsurile legale ce se impun în vederea sesizării organelor abilitate, informându-l pe directorul general asupra acestor demersuri.
Dezbaterea cazului	**SECȚIUNEA a 6-a Dezbaterea cazului**
Art. 42 Dezbaterea cazului se face de către comisia de disciplină pe baza: a) proceselor-verbale de ședință; b) proceselor-verbale de audiere a persoanei care a formulat sesizarea, a salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară și a martorilor. c) probelor administrate; d) raportului membrului/membrilor comisiei de disciplină desemnat/desemnați pentru efectuarea cercetării administrative, dacă s-a solicitat ca cercetarea administrativă să fie efectuată astfel.	Art. 34. - (1) Dezbaterea cazului se face de către Comisie pe baza probelor administrate și a audierilor. (2) După administrarea tuturor probelor propuse în condițiile prezentului Regulament, se consemneaza în Procesul Verbal încheierea acestei etape și trecerea la etapa de dezbatere a cazului de către Comisia de Cercetare Disciplinară. (3) La procedura de dezbatere a cazului participă doar membrii Comisiei de Cercetare Disciplinară.
Art. 43 (1) Comisia de disciplină poate să propună, în urma dezbaterii cazului: a) aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 248 din Codul Muncii, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea unei abateri disciplinare; b) clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare. (2) La individualizarea sancțiunii disciplinare aplicabile salariatului, comisia de disciplină ține seama de: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare;	Art. 35. - (1) Comisia stabilește dacă abaterea a fost înfăptuită și în urma dezbaterii cazului propune: a) aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) - e) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea unei abateri disciplinare; În cazul în care, conform prevederilor Legii nr. 19/2003 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Presă AGERPRES, cu modificările și completările ulterioare, sau prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta. b) clasarea sesizării, atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare sau când sesizarea a fost retrasă de către persoana care a formulat-o.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta. (3) În cazul în care comisia de disciplină propune aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 248 alin. 1 lit. b-d din Codul Muncii, aceasta va propune și durata acestora și, după caz, procentul de diminuare a drepturilor salariale, respectiv funcția pe care urmează a se aplica sancțiunea retrogradării.	(2) Comisia recomandă sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele: a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită; b) gradul de vinovăție a salariatului; c) consecințele abaterii disciplinare; d) comportarea generală în serviciu a salariatului; e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta. (3) În situația în care, prin aceeași sesizare, se semnalează mai multe fapte ca abateri disciplinare săvârșite de același salariat, comisia propune, în urma cercetării disciplinare, aplicarea unei singure sancțiuni disciplinare, cu luarea în considerare a tuturor abaterilor disciplinare. (4) În cazul în care Comisia propune aplicarea sancțiunilor disciplinare prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. b) - d) Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, aceasta va propune și durata acestora și, după caz, procentul de diminuare a salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere.
Finalizarea procedurii de cercetare administrativă	**SECȚIUNEA a 7-a Finalizarea procedurii de cercetare disciplinară**
Art. 44 Procedura de cercetare administrativă se finalizează: a) la închiderea dezbaterii cazului; b) la data clasării sesizării în condițiile prevăzute la art. 23.	Art. 36. - (1) Procedura de cercetare disciplinară se finalizează la închiderea dezbaterii cazului. (2) În termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării disciplinare, Comisia întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză, care trebuie să conțină următoarele elemente: a) numărul și data de înregistrare ale sesizării; b) numele complet și funcția deținută de salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, precum și compartimentul în care acesta își desfășoară activitatea; c) numele complet și domiciliul persoanei care a formulat sesizarea sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de aceasta; d) data săvârșirii faptei, descrierea faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită; e) probele administrate;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	f) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; g) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării; h) motivarea propunerii de sancționare prin precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat sau propunerii de clasare a sesizării; i) numele complet și semnăturile președintelui și ale celorlalți membri ai comisiei, precum și ale secretarului acesteia; j) data întocmirii raportului. (3) Propunerea prevăzută la alin. (2) lit. g) se formulează pe baza majorității de voturi. (4) Raportul Comisiei se aduce la cunoștința directorului general al Agenției Naționale de Presă AGERPRES, care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, a persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă face obiectul sesizării.
Art. 45 (1) În termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării disciplinare potrivit art. 44, comisia de disciplină întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză, care trebuie să conțină următoarele elemente: a) numărul și data de înregistrare ale sesizării; b) numele și prenumele salariatului a cărui faptă este sesizată ca abatere disciplinară, denumirea autorității sau a instituției publice, precum și a compartimentului în care acesta își desfășoară activitatea; c) numele, prenumele, domiciliul/reședința sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de persoana care a formulat sesizarea ori denumirea și sediul persoanei juridice, precum și numele și funcția reprezentantului legal; d) data săvârșirii faptei, descrierea faptei care constituie abatere disciplinară, inclusiv circumstanțele în care fapta a fost săvârșită;	**Art. 36 + Art. 37** Art. 36. - (1) Procedura de cercetare disciplinară se finalizează la închiderea dezbaterii cazului. (2) În termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data finalizării procedurii cercetării disciplinare, Comisia întocmește un raport cu privire la sesizarea în cauză, care trebuie să conțină următoarele elemente: a) numărul și data de înregistrare ale sesizării; b) numele complet și funcția deținută de salariatul a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, precum și compartimentul în care acesta își desfășoară activitatea; c) numele complet și domiciliul persoanei care a formulat sesizarea sau, după caz, locul de muncă și funcția deținută de aceasta; d) data săvârșirii faptei, descrierea faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită;

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
e) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat; f) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3) din Codul Muncii, nu a fost efectuată cercetarea; g) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se propune; h) probele administrate; i) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă de către directorul general sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării; j) motivarea propunerii; k) numele, prenumele și semnăturile președintelui și ale celorlalți membri ai comisiei de disciplină, precum și ale secretarului acesteia; l) data întocmirii raportului. (2) În cazul în care se propune sancțiunea disciplinară privind concedierea, raportul prevăzut la alin. (1) trebuie să cuprindă identificarea și descrierea consecințelor grave ale abaterii disciplinare. (3) Propunerea prevăzută la alin. (1) lit. i) se formulează pe baza majorității voturilor membrilor comisiei de disciplină. Membrul comisiei care are o altă părere redactează, motivează și semnează opinia separată, cu prezentarea considerentelor pe care aceasta se sprijină. (4) Raportul comisiei de disciplină se aduce la cunoștința directorului general, a persoanei care a formulat sesizarea și a persoanei a cărei faptă a fost sesizată, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data întocmirii acestuia. (5) În termen de 10 zile calendaristice de la data primirii raportului prevăzut la alin. (1), dar nu mai târziu de împlinirea termenului prevăzut de art. 252 din Codul Muncii, directorul general emite ordinul de sancționare disciplinară în condițiile prevăzute de lege. (6) Salariatul nemulțumit de sancțiunea disciplinară aplicată o poate contesta în condițiile prevăzute de art.252 din Codul Muncii.	e) probele administrate; f) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea; g) propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării; h) motivarea propunerii de sancționare prin precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat sau propunerii de clasare a sesizării; i) numele complet și semnăturile președintelui și ale celorlalți membri ai comisiei, precum și ale secretarului acesteia; j) data întocmirii raportului. (3) Propunerea prevăzută la alin. (2) lit. g) se formulează pe baza majorității de voturi. (4) Raportul Comisiei se aduce la cunoștința directorului general al Agenției Naționale de Presă AGERPRES, care are competența legală de aplicare a sancțiunii disciplinare, a persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă face obiectul sesizării. Art. 37. - (1) În termen de 30 zile calendaristice de la data primirii Raportului Comisiei de Cercetare Disciplinară, directorul general al Agenției Naționale de Presă AGERPRES, care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară, va emite ordinul de sancționare. (2) Directorul general al Agenției Naționale de Presă AGERPRES, care are competența legală de a aplica sancțiunea disciplinară poate aplica o altă sancțiune de un nivel inferior decât cea propusă de Comisia de Cercetare Disciplinară, având obligația de a ține cont de criteriile de stabilire a sancțiunii disciplinare, prevăzute la art. 250 din Codul Muncii.

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
Dispoziții speciale privind activitatea comisiei de disciplină	
Art. 46 Documentele rezultate în urma desfășurării procedurii administrativ-disciplinare de către comisia de disciplină au caracter confidențial, în situația în care ședințele comisiei de disciplină nu au avut caracter public, și se păstrează de secretarul acesteia.	Art. 39. - Documentele rezultate din activitatea de cercetare desfășurată de Comisia de Cercetare Disciplinară, cu excepția raportului privind propunerea de sancționare, au caracter confidențial față de terți și se păstrează de secretarul acesteia.
Art. 47 (1) Membrii și secretarul comisiilor de disciplină, desemnați potrivit art 27 alin. 1 din prezentul regulament, care își desfășoară activitatea în alte localități decât cea de domiciliu, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport, de cazare și de diurnă, în condițiile stabilite pentru salariații instituțiilor publice. (2) Decontarea cheltuielilor de transport, de cazare și de diurnă, în condițiile prevăzute la alin. (1), se asigură de autoritățile sau instituțiile publice în cadrul cărora își desfășoară activitatea membrii comisiei de disciplină, secretarul acesteia, care efectuează cercetarea administrativă, desemnați potrivit art 27 alin. 1 din prezentul regulament	*— fără corespondent în documentul vechi*
Art. 48 Președintele comisiei de disciplină întocmește un raport de activitate anual cu privire la activitatea comisiei de disciplină, pe care îl înaintează directorului general, precum și consilierului de etică.	*— fără corespondent în documentul vechi*
Art. 49 (1) Directorul general, conducătorul compartimentului în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă a fost sesizată, precum și ceilalți salariați, în limita competențelor, au obligația de a sprijini activitatea comisiei de disciplină în vederea soluționării cazului. (2) Structura de resurse umane din cadrul AGERPRES este obligată să transmită președintelui comisiei de disciplină toate documentele solicitate, necesare în desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară.	Art. 40. - (1) Directorul general, directorii generali adjuncți, precum și conducătorii compartimentelor în care își desfășoară activitatea salariatul a cărui faptă a fost sesizată au obligația de a sprijini activitatea Comisiei în vederea soluționării cazului. (2) Serviciul Resurse Umane-Salarizare are obligația să transmită președintelui comisiei toate documentele solicitate ca fiind necesare în desfășurarea activităților potrivit atribuțiilor Comisiei de Cercetare Disciplinară.
Art. 50 (1) Orice activitate care implică prelucrarea datelor cu caracter personal realizată în aplicarea dispozițiilor prezentului regulament se efectuează cu	*— fără corespondent în documentul vechi*

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
respectarea prevederilor legislației privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. (2) Persoanele care au acces la datele cu caracter personal au obligația de a păstra confidențialitatea acestora, în condițiile legii.	
Dispoziții tranzitorii și finale	**CAPITOLUL V Dispoziții tranzitorii și finale**
Art. 51 Secretarul titular al Comisiei de Cercetare Disciplinară are obligația de a preda in termen de 5 zile lucrătoare secretarului titular al noii Comisii, constituite potrivit prevederilor prezentului regulament, documentele rezultate din activitatea Comisiei aflate în păstrarea sa, pe bază de Proces-verbal de predare-primire. Dosarele soluționate se arhivează conform legii.	Art. 38. - Secretarul titular al Comisiei de Cercetare Disciplinară are obligația de a preda in termen de 10 zile lucrătoare secretarului titular al noii Comisii, constituite potrivit prevederilor prezentului regulament, documentele rezultate din activitatea Comisiei respective, pe bază de Proces-verbal de predare-preluare. Dosarele soluționate se arhivează conform legii.
— fără corespondent în documentul nou	Art. 41. - Sesizările depuse la Biroul Secretariat general / Registratura Comisiei anterior datei intrării în vigoare a prezentului Regulament vor fi analizate în acord cu vechiul Regulament. * * * Prezentul Regulament a fost aprobat în ședința Consiliului director al Agenției Naționale de Presă AGERPRES din data de 06 iulie 2023.
— fără corespondent în documentul nou	**ANEXA 1 Metodologie privind alegerea mem** ANEXA 1 Metodologie privind alegerea membrului titular și a membrului supleant în cadrul Comisiei de Cercetare Disciplinară, potrivit art. 5 alin. 1 lit. c din Regulament Alegerea membrului titular și a celui supleant se va desfășura după cum urmează: 1. Organizarea scrutinului nu trebuie să depășească șapte zile lucrătoare de la înregistrarea sesizării. Șefii de compartimente sunt obligați să acorde tot sprijinul pentru alegerea membrilor din subordinea lor. Neacordarea acestui sprijin constituie abatere disciplinară. 2. În vederea cercetării fiecărui caz în parte, secretarul Comisiei, după înregistrarea sesizării, va înștiința de îndată Serviciul Resurse UmaneSalarizare, care va identifica salariații ce au dreptul de a alege și a fi aleși ca membri pentru cazul respectiv, în condițiile Regulamentului. 3. Secretarul Comisiei va înștiința, prin șefii de

DOCUMENTUL NOU – proiect Regulament CCD (octombrie 2026)	DOCUMENTUL VECHI – Regulament în vigoare (Ordinul nr. 157/07.07.2023)
	compartiment, persoanele care au dreptul de a alege și a fi aleși ca membri. Totodată, persoanele vor fi înștiințate cu privire la ziua, locul și intervalul orar în care va avea loc alegerea membrilor. 4. Pe buletinele de vot vor fi imprimate în ordine alfabetică numele tuturor persoanelor care îndeplinesc condițiile de a fi membru, potrivit Regulamentului. Pe verso, buletinul va fi semnat de către președintele Comisiei și va fi ștampilat de către angajator și organizația sindicală. 5. Persoanele care au dreptul și doresc să aleagă, vor primi, pe bază de semnătură, un buletin de vot. 6. După primirea buletinului de vot se va proceda, în secret, la alegerea unui singur nume de pe buletinul de vot și apoi buletinul se va introduce într-o urnă sigilată. 7. La sfârșitul scrutinului, în prezența a cel puțin doi membri ai Comisiei, secretarul va desface urna și va fi declarat membru titular ales persoana care a întrunit numărul cel mai mare de voturi. Persoana aflată pe locul doi, va fi desemnată membru supleant. 8. (1) În cazul egalității, departajarea se va face, după următoarele criterii, în ordine, astfel: a) nota cea mai mare la ultima evaluare profesională; b) gradul cel mai mare; c) cea mai mare vechime în funcție; d) cele mai puține sancțiuni disciplinare în ultimii 5 ani. (2) În cazul în care egalitatea se menține după aplicarea criteriilor de mai sus, se va proceda la organizarea unei noi runde de alegeri, în termen de 24 de ore de la primirea departajării de la Serviciul Resurse Umane - Salarizare. 9. Secretarul va întocmi și înainta Direcției Resurse Umane un Proces-verbal cu rezultatele alegerilor, în baza căruia Serviciul Resurse Umane - Salarizare va redacta și va supune spre aprobare Directorului General, în maxim 2 zile lucrătoare, Ordinul prin care vor fi numiți membrul titular și cel supleant, pentru respectivul caz. 10.În cazul în care scrutinul nu poate fi validat, reprezentantul din rândul salariaților cu atribuții similare este numit prin Ordin de directorul general, în termen de 48 de ore de la primirea Procesului Verbal privind rezultatele alegerilor.