

7.1. Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica salariatului stimulări sub formă de :

- a) mulțumiri;
- b) premii;
- c) cadouri de preț;
- d) diplome de onoare;

7.2. Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat, lor li se pot decerna premii de stat .

7.3. Stimulările se aplică de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

7.4. Stimulările se consemnează printr-un ordin al angajatorului, se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.

7.5. Salariatul care își îndeplinește conștiincios și eficient obligațiile de muncă li se acordă în mod prioritar, avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai.

Acești salariați beneficiază, de asemenea de dreptul preoritar la avansare în serviciu.

## VIII. Răspunderea pentru încălcarea disciplinei de muncă

8.1. Pentru încălcarea disciplinei de muncă față de salariat pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul
- b) mustrarea
- c) Mustrarea aspră
- d) concedierea art. 86 alin. (1) lit.(g-r) din Codul Muncii.

8.2. Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

8.3. Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară.

8.4. La aplicarea sancțiunii disciplinare angajatul va ține cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

8.5. Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează printr-un proces verbal semnat de un reprezentant al salariaților . În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu . În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

8.6. Sancțiunea disciplinară se aplică de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul salariatului în concediu anual de odihnă, în concediu de studii, în concediu medical. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității