

economico-financiare după expirarea a 2 ani de la data comiterii, în termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

8.7. Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată.
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată;

Ordinul de sancționare se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data când a fost emis și își produce efectele de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

Ordinul de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art. 355 din Codul Muncii.

8.8 Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare constituie un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată. Angajatul este în drept să revoce sancțiunea disciplinară în decursul unui an din proprie inițiativă la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se aplică stimulări prevăzute la art. 203 din Codul muncii.

IX. Protecția muncii

9.1. Organizarea protecției muncii la unitate se efectuează în conformitate cu prevederile Codului Muncii, Legii cu privire la protecția muncii nr. 625-XII din 2 iulie 1991 și altor acte normative din domeniu protecției muncii.

9.2. Fiecare salariat are dreptul:

- a) să aibă un loc de muncă care corespunde normelor de protecție a muncii;
- b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă și contra bolilor profesionale;
- c) să obțină de la angajator informații veridice privind condițiile de muncă, existența riscului de vătămare a sănătății și măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;
- d) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață și sănătate până la înlăturarea acestuia;
- e) să fie asigurat, din contul angajatorului cu echipament de protecție individual și colectiv în modul stabilit;
- f) să fie instruit în domeniul protecției muncii și să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de protecția muncii, din contul angajatorului;
- g) să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, autoritățile administrației publice centrale și locale, instanțele de judecată pentru soluționarea problemelor ce țin de protecția muncii;