

## HOTARARE

### privind modificarea unor prevederi in cuprinsul anexelor nr.2 si 3 la H.C.L. nr.27/30,03,2017 privind aprobarea Regulamentului de Organizare si Functionare , a Regulamentului de Ordine Interioara si a Metodologiei de organizare si Functionare a Centrului Social de zi pentru copii "Viitorul"

Consiliul local Sfantu Gheorghe , judet Ialomita , intrunit in sedinta ordinara din

.....

Avand in vedere :

- adresa de legalitate a Institutiei Prefectului judetul Ialomita nr.5557 DIN 11,04,2017
- expunerea de motive a primarului nr.....din .....

Examinand :

- raportul secretarului comunei nr..... din .....
- avizul de legalitate al secretarului comunei nr..... din .....

In conformitate cu :

- prevederile art.41 si art.113 ,alin.(5) ale Legii nr.292/2011 a asistentei sociale ,modificata si completata ulterior ;
- prevederile art.13 din O.G nr.68/2003 privind serviciile sociale , modificata si completata prin HG. Nr.1007/2005;
- prevederile art.2,alin.(1), art.3,alin.(10 si (2) H.G. nr.867/2015 pentru aprobarea Nomenclatorului institutiilor de asistenta sociala si a structurii orientative de personal , a Regulamentului – cadru de organizare si functionare a institutiilor de asistenta sociala ;
- prevederile Ordinului nr.24 /22.03.2004 pentru aprobarea Standardelor minime obligatorii pentru centrele de zi ;

In temeiul art. 36,alin.(2),lit.d) si alin.(6),lit.a),pct.2 ale art.68 alin.(1) din Legea nr.215/2001 a administratiei publice locale , republicata , modificata si completata ,

## HOTARASTE :

**ART.1** – Articolele 16-20 din anexa nr.2 la H.C.L. nr.27/30,03,2017 privind aprobarea Regulamentului de Organizare si Functionare , a Regulamentului de Ordine Interioara si a Metodologiei de organizare si Functionare a Centrului Social de zi pentru copii "Viitorul" , se modifica si vor avea urmatorul cuprins :

" **ART. 16**

*(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:*

- a) avertismentul scris;*
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;*
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;*
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;*

*e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.*

*(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.*

*(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.*

#### **ART. 17**

*(1) Amenzile disciplinare sunt interzise.*

*(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.*

#### **ART. 18**

Angajatorul stabilește 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.

#### **ART. 19**

*(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*

*(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.*

*(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.*

*(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.*

#### **ART. 20**

*(1) Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.*

*(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:*

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

*d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;*

*e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;*

*f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.*

*(3) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.*

*(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.*

*(5) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării. ”*

**ART.2** – Articolul 24 din anexa nr.2 la H.C.L. nr.27/30,03,2017 privind aprobarea Regulamentului de Organizare si Functionare , a Regulamentului de Ordine Interioara si a Metodologiei de organizare si Functionare a Centrului Social de zi pentru copii “Viitorul” , se abroga.

**ART.3** – Articolele 26 si 27 din anexa nr.2 la H.C.L. nr.27/30,03,2017 privind aprobarea Regulamentului de Organizare si Functionare , a Regulamentului de Ordine Interioara si a Metodologiei de organizare si Functionare a Centrului Social de zi pentru copii “Viitorul” , se modifica si vor avea urmatorul cuprins :

#### *“ ART. 26*

*(1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.*

*(2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.*

*(3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.*

*(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.*

*(5) Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.*

*(6) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei și, atunci când este cazul, și în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.*

#### *ART. 27*

*(1) Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.*

*(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau și care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabilește potrivit valorii acestora de la data plății.*

*(3) Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.*

*(4) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăși împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză jumătate din salariul respectiv.*

*(5) În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator și cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine*

*funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.*

*(6) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.*

*(7) În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.”*

**ART.4** – Programul de lucru stabilit prin anexa 3 la H.C.L. nr.27/30,03,2017 privind aprobarea Regulamentului de Organizare si Functionare , a Regulamentului de Ordine Interioara si a Metodologiei de organizare si Functionare a Centrului Social de zi pentru copii “Viitorul , va fi dupa cum urmeaza :

- luni - joi – 8,00 -16,30
- vineri – 8,00 - 14,00

**ART.5** – Primarul localitatii si personalul Centrului va duce la indeplinire prezenta hotarare .

**ART.6** – Prezenta hotarare va fi comunicata Institutiei Prefectului,judetul Ialomita ,primarului comunei Sfantu Gheorghe ,sefului Centrului Social de zi pentru Copii”Viitorul”.

INITIATOR - PRIMAR,  
Teculescu Petru Madalin