

BAREM VARIANTA 1

Lucrare scrisă la concursul de recrutare organizat pentru ocuparea funcției publice de execuție vacantă de consilier, clasa I, grad profesional superior la Compartimentul resurse umane, Serviciul resurse umane, organizare, relația cu consiliul județean, IT, Direcția juridică, administrație locală din cadrul aparatului de specialitate al Consiliului Județean Bistrița-Năsăud

1. Prezentați îndatoririle fundamentale ale cetățenilor în România consacrate prin Constituția României, republicată, precum și regulile de exercitare a drepturilor și libertăților.

BAREM

ART. 54-57 Constituția României, republicată - 10 puncte

ART. 54

Fidelitatea față de țară -0,5 puncte

(1) Fidelitatea față de țară este sacră.-0,5 puncte

(2) Cetățenii cărora le sunt încredințate funcții publice, precum și militarii, răspund de îndeplinirea cu credință a obligațiilor ce le revin și, în acest scop, vor depune jurământul cerut de lege.-1 punct

ART. 55

Apărarea țării -0,5 puncte

(1) Cetățenii au dreptul și obligația să apere România.-1 punct

(2) Condițiile privind îndeplinirea îndatoririlor militare se stabilesc prin lege organică.-0,5 puncte

(3) Cetățenii pot fi încorporați de la vârsta de 20 de ani și până la vârsta de 35 de ani, cu excepția voluntarilor, în condițiile legii organice.-1 punct

ART. 56

Contribuții financiare -0,5 puncte

(1) Cetățenii au obligația să contribuie, prin impozite și prin taxe, la cheltuielile publice. -1 punct

(2) Sistemul legal de impuneri trebuie să asigure așezarea justă a sarcinilor fiscale. -1 punct

(3) Orice alte prestații sunt interzise, în afara celor stabilite prin lege, în situații excepționale. -1 punct

ART. 57

Exercitarea drepturilor și a libertăților -0,5 puncte

Cetățenii români, cetățenii străini și apatrizii trebuie să-și exercite drepturile și libertățile constituționale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile celorlalți.-1 punct

2. Cum sunt exercitate prerogativele de putere publică și care sunt activitățile care implica exercitarea acestora de către autoritățile și instituțiile publice, conform prevederilor Codului administrativ?

BAREM

Ordonanța de urgență nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare
Art.370 alin.(1) - 2 puncte;
Art.370 alin.(2) lit.a)-1,5 puncte, lit.b)-2 puncte, lit.c)-2 puncte, lit.d)-1 punct, lit.e)-2 puncte, lit.f)-1,5 puncte
Art.370 alin.3 lit.a)-h)-1 punct/fiecare x 8 = 8 puncte TOTAL 20 PUNCTE

Art.370

(1) Prerogativele de putere publică sunt exercitate prin activități cu caracter general și prin activități cu caracter special.-2 puncte

(2) Activitățile cu caracter general care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, de către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art.369, sunt următoarele:

a) elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora;- 1,5 puncte

b) elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, a studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor, în vederea realizării competenței autorității sau instituției publice;- 2 puncte

c) autorizarea, inspecția, controlul și auditul public;- 2 puncte

d) gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice;- 1 punct

e) reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate, în limita competențelor stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice, precum și reprezentarea în justiție a autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea;- 2 puncte

f) realizarea de activități în conformitate cu strategiile din domeniul societății informaționale, cu excepția situației în care acestea vizează monitorizarea și întreținerea echipamentelor informatice.- 1,5 puncte

(3) Activitățile cu caracter special care implică exercitarea prerogativelor de putere publică sunt următoarele:

a) activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Parlamentului;- 1 punct

b) activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Președintelui României;- 1 punct

c) activități de avizare a proiectelor de acte normative în vederea sistematizării, unificării, coordonării întregii legislații și ținerii evidenței oficiale a legislației României;- 1 punct

d) activități de specialitate necesare realizării politicii externe a statului;- 1 punct

e) activități de specialitate și de asigurare a suportului necesar apărării drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice;- 1 punct

f) activități de specialitate necesare aplicării regimului juridic al executării pedepselor și măsurilor privative de libertate pronunțate de instanțele judecătorești;- 1 punct

g) activități vamale;- 1 punct

h) alte activități cu caracter special care privesc exercitarea autorității publice în domenii de competență exclusivă a statului, în temeiul și în executarea legilor și a celorlalte acte normative.- 1 punct

3. Analizați reglementările privind hărțuirea morală la locul de muncă, astfel cum sunt prevăzute în Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, evidențiind și formele de manifestare, consecințele juridice, obligațiile angajatorului și drepturile angajatului.

BAREM

Art.2 alin.(5¹)-(5⁷) Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare - 10 puncte

Art.2

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:- 3 puncte

a) conduită ostilă sau nedorită;-0.5 puncte

b) comentarii verbale;-0.5 puncte

c) acțiuni sau gesturi.-0.5 puncte

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.- 2 puncte

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.-0,5 puncte

(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.- 1 punct

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.- 0,5 puncte

(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.- 0,5 puncte

(5⁷) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.-1 punct

4. Enunțați domeniile în care se garantează accesul nediscriminatoriu în relațiile de muncă, conform Legii nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare și precizați cine beneficiază de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă.

BAREM

ART. 7 alin.(1)-(2) Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare-10 puncte

ART. 7

(1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;-1 punct

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;-1 punct

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;-1 punct

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;-1 punct

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;-1 punct

f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;-1 punct

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;-1 punct

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;-1 punct

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.-1 punct

(2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soții/soțiile lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare. -1 punct

5. Prezentați cum poate fi modificat contractul individual de muncă, precum și care sunt elementele pentru care poate fi modificat acesta, conform prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Legea nr.53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 41

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. (4 pct.)

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului; (1 pct.)
- b) locul muncii; (1 pct.)
- c) felul muncii; (1 pct.)
- d) condițiile de muncă; (1 pct.)
- e) salariul; (1 pct.)
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă. (1 pct.)

6. Precizați ce semnificații au, conform Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, termenii și expresiile de mai jos:

- a) salariul lunar;
- b) venitul salarial al personalului din sectorul bugetar.

BAREM

5 puncte pentru prezentarea semnificației termenului/expresiei prevăzute la art.6 lit.e) din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

5 puncte pentru prezentarea semnificației termenului/expresiei prevăzute la art.6 lit.m) din Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Art.7 În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

...

e) salariul lunar cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;

...

m) venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

7. Enumerați documentele pe care le cuprinde în mod obligatoriu dosarul profesional al funcționarului public, conform Hotărârii Guvernului nr.432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu completările și modificările ulterioare.

BAREM

ART.5 alin.(5)- Hotărârea Guvernului nr.432/2004 privind dosarul profesional al funcționarilor publici, cu completările și modificările ulterioare -10 puncte.

Art.5

(5) Dosarul profesional cuprinde în mod obligatoriu:

- a) copie de pe cartea de identitate sau buletin;-0,25 puncte
- b) *** Abrogată
- c) copie de pe livretul militar, dacă este cazul;-0,25 puncte
- d) adeverința medicală care să ateste o stare de sănătate corespunzătoare exercitării funcției publice;-0,5 puncte
- e) copii de pe actele de studii;-0,5 puncte
- f) copii de pe certificatele de participare la cursurile de instruire sau perfecționare;-0,5 puncte
- g) copie de pe carnetul de muncă și/sau extrasul de pe fila din registrul de evidență a funcționarilor publici;-0,5 puncte
- h) recomandări de la locurile de muncă anterioare;-0,5 puncte
- i) cazierul administrativ, dacă este cazul;-0,5 puncte
- j) cazierul judiciar;-0,5 puncte
- k) actul administrativ de numire și documentul care atestă depunerea jurământului;-0,5 puncte
- l) fișa postului;-0,5 puncte
- m) actul administrativ prin care a fost modificat raportul de serviciu;-0,5 puncte
- n) actul administrativ de aprobare/constatare a suspendării raportului de serviciu și actul administrativ prin care se dispune reluarea activității;-0,5 puncte
- o) actele administrative care atestă modificările salariale;-0,5 puncte
- p) actele administrative de desemnare în comisiile de disciplină sau în comisiile paritare;-0,5 puncte
- q) actul administrativ prin care se stabilește participarea la activități în cadrul unor proiecte/programe cu asistență externă;-0,5 puncte
- r) actul administrativ de încetare a raportului de serviciu;-0,5 puncte
- s) declarație pe propria răspundere a titularului dosarului că nu a desfășurat activități de poliție politică, astfel cum sunt definite de lege;-0,5 puncte
- ș) *** Abrogată
- t) raportul de evaluare pentru ultimii 5 ani;-0,5 puncte
- ț) declarația de avere, actualizată în condițiile legii;-0,5 puncte
- u) declarația de interese, actualizată în condițiile legii.-0,5 puncte

8. Prezentați condițiile care trebuie îndeplinite cumulativ de către membrii comisiilor de concurs sau de soluționare a contestațiilor, conform Hotărârii Guvernului nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art.21 alin.(1) lit.a) coroborat cu art.19 alin.(2)și (3) -4 puncte, art.21 lit.b)-2 puncte, lit.c)-2 puncte, alin.(2)-2 puncte - Total 10 puncte - din Hotărârea Guvernului nr.1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

Art.21

(1) Membrii comisiilor de concurs sau de soluționare a contestațiilor trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) condițiile prevăzute la art.19 alin.(2) și (3);

(Art.19

(2) Persoanele nominalizate în comisia de concurs și în comisia de soluționare a contestațiilor, cu excepția secretarului, sunt, de regulă, salariați cu raport de muncă cu funcții de conducere sau funcții de execuție pentru care este prevăzut cel puțin același nivel de studii, grad profesional sau aceeași treaptă profesională, după caz.-2 puncte

(3) În situația în care nu există salariați cu același grad profesional sau aceeași treaptă profesională, în comisia de concurs și în comisia de soluționare a contestațiilor pot fi nominalizate și persoane care își desfășoară activitatea în baza unui raport de serviciu care au cel puțin același nivel de studii cu cel al postului scos la concurs.-2 puncte)

b) să aibă cunoștințe în unul dintre domeniile funcției pentru care se organizează concursul sau cunoștințe generale în administrația publică;-2 puncte

c) să nu se afle în cazurile de incompatibilitate sau conflict de interese.-2 puncte

(2) Pentru concursurile organizate în vederea ocupării funcțiilor de conducere, cel puțin doi dintre membrii comisiei de concurs, respectiv ai comisiei de soluționare a contestațiilor trebuie să dețină funcții de conducere.-2 puncte

9. Precizați ce date trebuie să transmită angajatorul în cazul unei detașări transnaționale în Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, conform Hotărârii Guvernului nr.295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

10 puncte pentru precizarea datelor prevăzute la art.4 alin.(2) lit.n) din HG nr.295/2025, cu modificările și completările ulterioare

Art.4 alin.(2) lit.n) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită la art. 2 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

COMISIE CONCURS

Presedinte - Borgovan Paul-Ioan

Membru - Butnariu Camelia-Nicoleta

Membru - HOHA CECILIA ALISA