

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A JUDEȚULUI SIBIU

BAREM VARIANTA 2

Lucrare scrisă la concursul pentru recrutarea funcției publice de execuție, consilier clasa I grad profesional principal în cadrul Compartimentului RUNOS din DSP Sibiu

1. Enumerați 10 practici interzise a fi utilizate de către angajator pentru a nu dezavantaja persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, conform Capitolului II din Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art. 9, alin.(1), lit. a) - k) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare:

10 practici x 2 puncte =20 puncte

Art. 9

(1) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:

- a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;
- b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;
- c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- d) stabilirea remunerației;
- e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
- f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
- g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
- h) promovarea profesională;
- i) aplicarea măsurilor disciplinare;
- j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

2. Care este clasificarea funcțiilor publice în funcție de nivelul studiilor necesare și al atribuțiilor titularilor acestora, conform prevederilor Părții a VI-a, Titlul II, capitolul II din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art. 386 lit. a) - c), art. 387 alin (1) lit. a) - c), alin (2), (3) și (4) din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Partea a VI-a, Titlul II, capitolul II

Art. 386, lit. a), b), c): 3 clasificări x 2,5 puncte = 7,5 puncte

Art. 387, alin (1), a), b), c) 3 clasificări x 2,5 puncte = 7,5 puncte

Art. 387, alin (2), alin (3) 2 aliniate x 1,5 puncte = 3 puncte

Art. 387, alin (4): 2 puncte

Art.386

Clasificarea funcțiilor publice în funcție de nivelul studiilor necesare

Funcțiile publice se împart în 3 clase, definite în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării funcției publice, după cum urmează:

a)clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

b)clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă, în perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna;

c)clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii liceale, respectiv studii medii liceale, finalizate cu diplomă de bacalaureat.

Art. 387

Clasificarea funcțiilor publice în funcție de nivelul atribuțiilor titularilor acestora

(1) După nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, funcțiile publice se împart în 3 categorii, după cum urmează:

a) funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici;

b) funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de conducere;

c) funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de execuție.

(2) Funcționarii publici numiți în funcțiile publice din clasele a II-a și a III-a pot ocupa numai funcții publice de execuție.

(3) În categoria funcțiilor publice de conducere, funcțiile publice se clasifică prin raportare la nivelul de complexitate al atribuțiilor, în funcțiile prevăzute la art. 390.

(4) În categoria funcțiilor publice de execuție, funcțiile publice se clasifică prin raportare la nivelul de complexitate al atribuțiilor potrivit gradelor profesionale.

3. Care sunt prevederile Ordonanței nr. 18 din 29 august 2009, privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, cu modificările și completările ulterioare cu privire la schimbarea specialității medicilor rezidenți.

BAREM

Art. 22² alin. (1) – (3) din Ordonanța nr. 18 din 29 august 2009, privind organizarea și finanțarea rezidențiatului, cu modificările și completările ulterioare

alin. (1) – 10 puncte

alin. (2) – 6 puncte

alin. (3) - 4 puncte

ART. 22²

(1) Medicii rezidenți pe loc pot solicita schimbarea specialității alese în urma concursului de rezidențiat în termen de maximum 36 de luni de la data începerii pregătirii, cu condiția ca punctajul obținut la concursul de rezidențiat promovat să fie cel puțin egal cu cel mai mic punctaj de la specialitatea solicitată în centrul universitar respectiv și numai cu avizul de primire al instituției de învățământ superior cu profil medical acreditate și al unui coordonator acreditat din centrul universitar de pregătire. Avizul coordonatorului/directorului de program va conține obligatoriu și recomandarea privind stagiile ce pot fi echivalate ca urmare a schimbării specialității. Schimbarea specialității se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, o singură dată pentru același concurs de rezidențiat promovat.

(2) În cazul medicilor stomatologi rezidenți și respectiv al farmaciștilor rezidenți, termenul prevăzut la alin. (1) este de maximum 18 luni.

(3) Rezidenții care schimbă specialitatea în condițiile prevăzute la alin. (1), respectiv alin. (2) au obligația de a comunica Ministerului Sănătății dovada încheierii noului contract individual de muncă sau a actului adițional la contractul individual de muncă, după caz, în termen de 45 de zile de la data emiterii ordinului ministrului sănătății.

4. Identificați 5 principii fundamentale ale Legii-cadru nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

lit. a) – i)

Identificare corectă a principiilor - 4 puncte (4 x 5= 20)

ART. 6

Principii

Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

- a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forță legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1), conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;
- b) principiul nediscriminării, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;
- c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;
- d) principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;
- e) principiul stimulării personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii;
- f) principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;
- g) principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;
- h) principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii;
- i) principiul publicității în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, precum și a altor drepturi în bani și/sau în natură pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.

5. În sensul Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii. (**republicat**), ce reprezintă delegarea salariatului și în ce scop se realizează.

BAREM

Art. 42 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (**republicat**)

alin (1)- 1 punct

alin (2)- 1 punct

Art. 43 – 8 puncte

Art. 44

alin (1)- 6 puncte

alin (2)- 4 puncte

ART. 42

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

ART. 43

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

ART. 44

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.