

BAREM VARIANTA 1

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

1. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării garantează exercitarea "drepturilor economice, sociale și culturale". Enumerați aceste drepturi, conform Capitolului I din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art. 1 alin (2), lit e) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare
alin. (2).

lit. e) pct (I) – (V) 5 x 3,5 puncte = 17,5 puncte
 pct (VI) 1 x 2,5 puncte = 2,5 puncte

Art. 1

(2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(I) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

(II) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;

(III) dreptul la locuință;

(IV) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;

(V) dreptul la educație și la pregătire profesională;

(VI) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive.

2. Identificați modalitățile de încetare a raportului de serviciu conform prevederilor Părții a VI-a, Titlul II, capitolul IX din OUG nr.57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Detaliați 5 situații în care are loc încetarea de drept a raportului de serviciu.

BAREM

Art. 516, lit. a) – e) și art. 517, alin. (1), lit.a) – l) din O.U.G nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Partea a VI-a, Titlul II, Capitolul IX, Secțiunea 3.

- art. 516, lit. a) – e) 5 condiții x 2 puncte = 10 puncte

- art. 517, alin 1, lit.a) – l) 5 situații x 2 puncte = 10 puncte

Art. 516

Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici se face prin act administrativ al persoanei care are competența legală de numire în funcția publică, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor art. 528 și art. 533 și are loc în următoarele condiții:

- a) de drept;
- b) prin acordul părților, consemnat în scris;
- c) prin eliberare din funcția publică;
- d) prin destituire din funcția publică;
- e) prin demisie.

Art. 517

Încetarea de drept a raportului de serviciu

(1) Raportul de serviciu existent încetează de drept:

- a) la data decesului funcționarului public;
- b) la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- c) dacă funcționarul public nu mai îndeplinește una dintre condițiile prevăzute la art. 465 alin. (1) lit. a) și d);
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2);
- e) la data emiterii deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, în situația în care funcționarului public îi este afectată ireversibil capacitatea de muncă;
- f) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;
- g) când prin hotărâre judecătorească definitivă s-a dispus condamnarea pentru o faptă prevăzută la art. 465 alin. (1) lit. h) ori s-a dispus aplicarea unei pedepse privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare, indiferent de modalitatea de individualizare a executării pedepsei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării dreptului de a ocupa o funcție publică sau de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea faptei, ca pedepse complementare, sau ca urmare a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii, ca măsură de siguranță, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care execută la data numirii în funcția publică o pedeapsă complementară de interdicție a exercitării dreptului de a ocupa o funcție care implică exercițiul autorității de stat;
- j) ca urmare a constatării faptului că funcția publică a fost ocupată cu nerespectarea dispozițiilor legale de către o persoană care a fost lucrător al sau colaborator al Securității, pe baza hotărârii judecătorești definitive;
- k) la data expirării termenului în care a fost ocupată pe perioadă determinată funcția publică, cu excepția aplicării prevederilor art. 376 alin. (2);
- l) alte cazuri prevăzute expres de lege.

3. Identificați 10 domenii principale pentru care autoritatea centrală de sănătate publică elaborează, sau participă la elaborarea proiectelor de acte normative, conform Legii nr. 95/2006 (**republicată**) privind reforma în domeniul sănătății.

BAREM

Titlul I, Cap. II, Art. 10 din Legea nr. 95 (**republicată**) privind reforma în domeniul sănătății
alin. (2), lit. a) – n)

2 puncte pentru fiecare domeniu identificat (2 x 10 = 20 puncte).

ART. 10

(2) Principalele domenii pentru care autoritatea centrală de sănătate publică elaborează sau participă la elaborarea, după caz, a unor proiecte de acte normative sunt:

- a) calitatea principalilor factori de mediu: apa potabilă și de îmbăiere, aerul ambiant și interior, zgomot, locuință și habitat, substanțe chimice, produse cosmetice, radiații ionizante, vectori, deșeuri etc.;
- b) monitorizarea stării de sănătate;
- c) promovarea sănătății;
- d) calitatea alimentului;
- e) calitatea unităților și serviciilor turistice;
- f) calitatea mediului de muncă și sănătatea în muncă;
- g) colectivitățile de copii și tineri;
- h) evaluarea efectelor factorilor de mediu asupra sănătății populației;
- i) asigurarea condițiilor de igienă în unități sanitare;
- j) servicii de laborator;
- k) planificare familială;
- l) siguranța transfuziei sanguine;
- m) norme privind alte domenii ale sănătății publice;
- n) prevenirea consumului ilegal de droguri.

4. Prezentați "transparența veniturilor salariale", potrivit Legii-cadru nr.153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

Art. 33 din Legea-cadru nr. 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare

alin (1) – 11 puncte

lit. a) – f) - 1,5 puncte (1,5 x 6= 9 puncte)

ART. 33

Transparența veniturilor salariale

(1) Toate autoritățile și instituțiile publice enumerate la art. 2 alin. (1) și (3) vor publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 31 martie și 30 septembrie ale fiecărui an, și vor menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritățile sau instituțiile publice respective ce intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:

- a) salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz;
- b) tipul, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor și premiilor eligibile pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;
- c) valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acestora;
- d) valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acesteia;
- e) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;
- f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.

5. Care sunt clauzele specifice care pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă? Detaliați clauza de confidențialitate, potrivit Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii (**republicat**).

BAREM

Art. 20, alin (2) și Art. 26 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (**republicat**)

Art. 20, alin (2), lit. a) – d) (2,5x4 puncte=10 puncte)

Art. 26, alin (1) = 6 puncte;

alin (2) = 4 puncte

ART. 20

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

ART. 26

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

COMISIE CONCURS

Presedinte - COJOCARU NICOLAE

Membru - BRANGA ANA CARMELITA

Membru - MIRCEA SILVIA MARIA