

BAREM VARIANTA 2

LUCRARE SCRISĂ LA EXAMENUL ORGANIZAT ÎN DATA DE 16 SEPTEMBRIE 2024 ÎN VEDEREA PROMOVĂRII ÎN GRAD PROFESIONAL

1. Prezentați dreptul la muncă și protecția socială a muncii, dreptul la interzicerea muncii forțate, precum și dreptul la grevă, conform prevederilor Titlului II, Capitolul II din Constituția României, republicată. -20 puncte

BAREM

Art. 41, 42 și 43 din Constituția României, republicată.

- prezentarea dreptului la muncă și protecția socială a muncii – 5 puncte;
 - prezentarea dreptului la interzicerea muncii forțate – 5 puncte;
 - prezentarea dreptului la grevă – 5 puncte;
 - capacitate de analiză și sinteză, claritate, coerență și logica exprimării – 5 puncte.
- Total 20 puncte

2. Potrivit prevederilor Titlului II Partea a VI-a Capitolul IX, Secțiunea a 3-a din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, descrieți situațiile în care funcționarii publici părăsesc corpul de rezervă și pierd calitatea de funcționar public. Menționați cine gestionează corpul de rezervă al funcționarilor publici. – 20 puncte

BAREM

Art. 525 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Identificare situații - 5 situații (5 situații x 2 pct.= 10 puncte)

- după împlinirea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă;
 - în cazul în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici îl redistribuie într-o funcție publică vacantă corespunzătoare, iar funcționarul public o refuză;
 - la împlinirea a 12 luni de la data angajării în baza unui contract individual de muncă, precum și în orice altă formă de exercitare a unei profesii sau activități, în condițiile expres prevăzute de lege;
 - la cererea funcționarului public;
 - la data intervenirii unui caz de încetare de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarului public.
- Identificare instituția publică care gestionează corpul de rezervă – 5 puncte
- capacitate de analiză și sinteză, claritate, coerență și logica exprimării – 5 puncte
- Total - 20 puncte

3. Detaliați prevederile legale referitoare la hărțuirea morală la locul de muncă, potrivit Capitolului I din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. – 20 puncte

BAREM

Art. 2 alin. (5 indice 1) - (5 indice 7) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- 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: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi. – 3 puncte

- 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

- precizarea că 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. – 2 puncte

- precizarea că 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. – 2 puncte

- precizarea că 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. – 2 puncte

- precizarea că 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. – 2 puncte

- precizarea că 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. – 2 puncte

- capacitate de analiză și sinteză, claritate, coerență și logica exprimării – 5 puncte

Total-20 puncte

4. Prezentați 5 (cinci) situații în care se interzice discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, precum și excepțiile de la acestea, prin raportare la prevederile Capitolului II din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. - 20 puncte

BAREM

Art. 9 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- indicarea situațiilor în care este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă – 10 puncte (5 situații x 2 punct) ;

- indicarea excepției de la aplicarea prevederilor art. 9 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare – 5 puncte;

- capacitate de analiză și sinteză, claritate, coerență și logica exprimării – 5 puncte

Total- 20 puncte

5. Enumerați 5 principii specifice aplicabile administrației publice locale, conform art. 75 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul Administrativ cu modificările și completările ulterioare - 20 puncte

BAREM

Art. 75 alin. (1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

- identificarea corectă a cel puțin 5 principii – 15 puncte (5 principii x 3 puncte)

-capacitate de analiză și sinteză, claritate, coerență și logica exprimării – 5 puncte

Total - 20 puncte