

**PROCES VERBAL**

**privind rezultatul probei scrise, la concursul organizat în data de 21.04.2021,  
pentru ocuparea postului contractual, de execuție, vacant, de inspector de  
specialitate- Compartiment Cultură, din cadrul Primăriei Călinești**

Având în vedere prevederile H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, și ținând cont de prevederile Regulamentului nr 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, comisia de concurs comunică următoarele rezultate ale selecției dosarelor de înscriere:

| Nr. crt. | Numele și prenumele candidatului/Nr dosar | Postul                    | Instituția sau autoritatea publică | Punctajul probei scrise | Rezultatul probei scrise |
|----------|---|---------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1.       | 5667/08.04.2021                           | Inspector de specialitate | Primăria Călinești                 | 22,5                    | RESPINS                  |

- Candidații declarați admiși vor susține interviul în data de 23.04.2021, ora 10:00 , la sediul Primăriei Călinești.
- Candidații nemulțumiți de rezultatele obținute pot formula contestație în termen de cel mult o zi lucrătoare de la afișare, conform art. 31 din Hotărârea Guvernului nr. 286/2011, care se depune la secretarul comisiei de soluționare a contestațiilor, dna. Dita Cristina – inspector principal R.U.
- Afișat astăzi, 21.04.2021 ora 16<sup>00</sup>, la sediul Primăriei Călinești.

**Secretar,**  
Dita Cristina



**Concurs pentru ocuparea postului de Inspector de specialitate din cadrul  
Compartimentului Cultură din cadrul Primăriei Comunei Călinești**

**VARIANTA 2**

**- Probă scrisă -**

**Barem**

**Subiectul nr. 1**

**Cum se fac încadrarea și promovarea personalului contractual, conform Ordonanței de urgență nr. 57/2019 privind Codul administrative, cu modificările și completările ulterioare.**

**Barem de corectare**

Articolul 554

- (1) Încadrarea și promovarea personalului contractual se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al ordonatorului principal de credite. **4 puncte**
- (2) În situația în care legea specială nu dispune altfel, promovarea personalului contractual se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții. **4 puncte**
- (3) În situația în care nu există un post vacant, promovarea personalului contractual se poate face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior. **4 puncte**
- (4) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, ce se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice. **4 puncte**
- (5) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul foarte bine, cel puțin de două ori în ultimii 3 ani în care acesta s-a aflat în activitate, de către o comisie desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte și reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, reprezentanții salariaților, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel. **4 puncte**
- (6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calitative: foarte bine, bine, satisfăcător și nesatisfăcător. Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale prin raportare la nivelul funcției deținute de persoana evaluată, cu respectarea prevederilor în domeniul legislației muncii. Ordonatorii principali de credite pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate. **3 puncte**
- (7) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen pe baza regulamentului-cadru ce cuprinde principiile generale și care se aprobă prin hotărâre a Guvernului sau alte acte normative specifice. **4 puncte**
- (8) Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului, poate stabili criterii de selecție proprii în completarea celor din hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (7). **4 puncte**
- (9) Prevederile alin. (2)-(7) nu se aplică personalului prevăzut în partea a VI-a titlul III la capitolul II. **4 puncte**

**TOTAL 35 puncte**

## **Subiectul nr. 2**

**Enumerați obiectivele pe care trebuie să le urmărească așezămintele culturale în desfășurarea activității, precum și tipul de activități pe care aceste instituții le pot organiza și desfășura conform Ordonanței de Urgență nr. 118/2006 privind înființarea, organizarea și desfășurarea activității așezămintelor culturale, cu modificările și completările ulterioare.**

### **Barem de corectare**

#### Articolul 4

(2) Desfășurarea activității așezămintelor culturale urmărește, în principal, realizarea următoarelor obiective:

a) oferirea de produse și servicii culturale diverse pentru satisfacerea nevoilor culturale comunitare, în scopul creșterii gradului de acces și de participare a cetățenilor la viața culturală; **2 puncte**

b) conservarea, protejarea, transmiterea, promovarea și punerea în valoare a culturii tradiționale și a patrimoniului cultural imaterial; **2 puncte**

c) educația permanentă și formarea profesională continuă de interes comunitar în afara sistemelor formale de educație. **2 puncte**

(3) În scopul realizării obiectivelor prevăzute la alin. (2), așezămintele culturale pot organiza și desfășura activități de tipul:

a) evenimentelor culturale cu rol educativ și/sau de divertisment: festivaluri, concursuri, târguri, seminarii și altele asemenea; **2 puncte**

b) susținerii expozițiilor temporare sau permanente, elaborării de monografii, susținerii editării de cărți și publicații de interes local, cu caracter cultural sau tehnico-științific; **2 puncte**

c) promovării turismului cultural de interes local; **1 puncte**

d) conservării și punerii în valoare a meșteșugurilor, obiceiurilor și tradițiilor; **2 puncte**

e) organizării de cursuri de educație civică, de educație permanentă și formare profesională continuă. **2 puncte**

**TOTAL 15 puncte**

## **Subiectul nr. 3**

**Faceți diferența între discriminare și hărțuire, conform Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.**

### **Barem de corectare**

#### Articolul 5

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă. **5 puncte**

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii. **5 puncte**

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent

neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare. **5 puncte**

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. **5 puncte**

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane. **5 puncte**

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. **5 puncte**

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare. **5 puncte**

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale. **5 puncte**

**TOTAL 40 puncte**

#### **Subiectul 4**

**Precizați care sunt modificările survenite în timpul executării contractului individual de muncă ce impun încheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.**

a) identitatea partilor; **0,5 puncte**

b) locul de munca sau, în lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; **1 punct**

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; **0,5 puncte**

d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; **1 punct**

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; **0,5 puncte**

f) riscurile specifice postului; **0,5 puncte**

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; **1 punct**

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; **1 punct**

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; **0,5 puncte**

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; **1 punct**

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; **0,5 puncte**

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; **0,5 punct**

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; **1 punct**

n) durata perioadei de probă. **0,5 puncte**

**TOTAL 10 puncte**