

# SERVICIUL PUBLIC COMUNITAR LOCAL DE EVIDENȚĂ A PERSOANELOR BRAȘOV

## BAREM VARIANTA 1

**Lucrare scrisă la examenul organizat în data de 07.07.2025 în vederea promovării în grad profesional imediat superior celui deținut, respectiv din consilier achiziții publice, clasa I, grad profesional principal în consilier achiziții publice, clasa I, grad profesional superior din cadrul Serviciului Logistic, Compartiment Secretariat, Registratură, Achiziții Publice**

1. Prezentăți accesul liber la justiție potrivit Constituției României, republicată. – 10 puncte

### **BAREM**

Art. 21 alin. 1 – 4 din Constituția României, republicată.

#### **ARTICOLUL 21**

(1) Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime. - 2,5 puncte

(2) Nici o lege nu poate îngreuna exercitarea acestui drept. - 2,5 puncte

(3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil. - 2,5 puncte

(4) Jurisdicțiile speciale administrative sunt facultative și gratuite. - 2,5 puncte

2. Care sunt atribuțiile consilierului de etică conf. art.454 din OUG 57/2019 – 10 puncte

### BAREM

ART. 454

Atribuțiile consilierului de etică

În exercitarea rolului activ de prevenire a încălcării principiilor și normelor de conduită, consilierul de etică îndeplinește următoarele atribuții:

- a) monitorizează modul de aplicare și respectare a principiilor și normelor de conduită de către funcționarii publici din cadrul autorității sau instituției publice și întocmește rapoarte și analize cu privire la acestea – 1,43 puncte
- b) desfășoară activitatea de consiliere etică, pe baza solicitării scrise a funcționarilor publici sau la inițiativa sa atunci când funcționarul public nu i se adresează cu o solicitare, însă din conduita adoptată rezultă nevoia de ameliorare a comportamentului acestuia – 1,43 puncte
- c) elaborează analize privind cauzele, riscurile și vulnerabilitățile care se manifestă în activitatea funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și care ar putea determina o încălcare a principiilor și normelor de conduită, pe care le înaintează conducătorului autorității sau instituției publice, și propune măsuri pentru înlăturarea cauzelor, diminuarea riscurilor și a vulnerabilităților – 1,43 puncte
- d) organizează sesiuni de informare a funcționarilor publici cu privire la normele de etică, modificări ale cadrului normativ în domeniul eticii și integrității sau care instituie obligații pentru autoritățile și instituțiile publice pentru respectarea drepturilor cetățenilor în relația cu administrația publică sau cu autoritatea sau instituția publică respective – 1,43 puncte
- e) semnalează practici sau proceduri instituționale care ar putea conduce la încălcarea principiilor și normelor de conduită în activitatea funcționarilor publici – 1,43 puncte
- f) analizează sesizările și reclamațiile formulate de cetățeni și de ceilalți beneficiari ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația directă cu cetățenii și formulează recomandări cu caracter general, fără a interveni în activitatea comisiilor de disciplină – 1,43 puncte
- g) poate adresa în mod direct întrebări sau aplica chestionare cetățenilor și beneficiarilor direcți ai activității autorității sau instituției publice cu privire la comportamentul personalului care asigură relația cu publicul, precum și cu privire la opinia acestora despre calitatea serviciilor oferite de autoritatea sau instituția publică respective – 1,43 puncte

3. Detaliați comportamentul de „hărțuire morală la locul de muncă”, precum și răspunderea și sancționarea acestuia în înțelesul O.G.137/2000 – 10 puncte.

### BAREM

art.2 alin 5, 5<sup>1</sup>, 5<sup>4</sup>, 5<sup>5</sup> din O.G.nr.137/2000

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 hărțurii morale la locul de muncă. – 2,5 puncte

(5<sup>1</sup>) 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:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi. - 2,5 puncte

(5<sup>4</sup>) 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 - 2,5 puncte

(5<sup>5</sup>) 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. - 2,5 puncte

4. Precizați comportamentele care constituie discriminare bazată pe criteriul de sex, conform prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare. – 10 puncte

### BAREM

– Art. 11 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare

**ART. 11**

Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată; - 5 puncte

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală. - 5 puncte

5. Definiți garanția de bună execuție, termenul în care se constituie și situațiile în care se suplimentează valoarea acesteia. – 20 puncte

**BAREM**

Art. 38 alin. (1), alin. (3) și alin. (5) din H.G. nr. 395/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la atribuirea contractului de achiziție publică/acordului-cadru din Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

Garanția de bună execuție a contractului se constituie de către contractant în scopul asigurării autorității contractante de îndeplinirea cantitativă, calitativă și în perioada convenită a contractului de achiziție publică/contractului subsecvent.- 5 puncte

Garanția de bună execuție a contractului se constituie în termen de 5 zile lucrătoare de la data semnării contractului de achiziție publică/contractului subsecvent. Acest termen poate fi prelungit la solicitarea justificată a contractantului, fără a depăși 15 zile de la data semnării contractului de achiziție publică/contractului subsecvent.- 10 puncte

În cazul în care pe parcursul executării contractului de achiziție publică se suplimentează valoarea acestuia, contractantul are obligația de a complete garanția de bună execuție în corelație cu noua valoare a contractului de achiziție publică.- 5 puncte

6. Enumerați principiile care stau la baza atribuirii contractelor de achiziție publică și a organizării concursurilor de soluții. – 20 puncte

**BAREM**

Art. 2 din Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

Principiile care stau la baza atribuirii contractelor de achiziție publică și a organizării concursurilor de soluții sunt:

- a) Nediscriminarea – 3,34 puncte
- b) tratamentul egal – 3,34 puncte
- c) recunoașterea reciprocă – 3,33 puncte
- d) transparența - 3,33 puncte
- e) proporționalitatea - 3,33 puncte
- f) asumarea răspunderii - 3,33 puncte

7. Cum se calculează valoarea estimată a achiziției publice în cazul contractelor de furnizare produse sau de prestări servicii cu caracter de regularitate încheiate în anul precedent și a căror durată normală expiră la data de 31 decembrie? – 20 puncte

**BAREM**

Art. 20 din Legea nr. 98 din 19 mai 2016 privind achizițiile publice, cu modificările și completările ulterioare.

În cazul contractelor de achiziție publică sau de servicii cu caracter de regularitate ori care se intenționează să fie reînnoite în cursul unei anumite perioade, valoarea estimată a achiziției se calculează pe baza următoarelor: - 5 puncte

a) fie valoarea reală globală a tuturor contractelor similare succesive atribuite în ultimele 12 luni sau în anul bugetar anterior, ajustată, acolo unde este posibil, pentru a lua în considerare modificările cantitative și valorice care pot surveni într-un interval de 12 luni de la data contractului inițial – 10 puncte

b) fie valoarea estimată globală a tuturor contractelor succesive atribuite într-un interval de 12 luni de la prima livrare. – 5 puncte