

VARIANTA NR. 2

BAREM DETALIAT privind punctajele subiectelor
la concursul de recrutare organizat în data de 04.12.2023 – proba scrisă
pentru ocuparea funcției contractuale de execuție vacantă din cadrul Muzeului
Național de Artă Timișoara

Funcția contractuală de execuție : **inspector de specialitate**

Nr. subiect	Elemente punctate	Punctaj
1.	<p>1. Prezența care sunt modalitățile de încetare a contractului individual de muncă și modalitățile de încetare de drept a contractului individual de muncă conform Legii nr.53/2003 privind Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare. – 25 puncte</p> <p><i>Articolul 55</i> <i>Contractul individual de muncă poate înceta astfel:</i></p> <p>a) de drept;</p> <p>b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;</p> <p>c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.</p> <p><i>Articolul 56</i> <i>(1) Contractul individual de muncă existent încetează de drept:</i></p> <p>a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;</p> <p>b) la data rămânerii definitivă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;</p> <p>c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;</p> <p>d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;</p> <p>e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive</p>	25 puncte

	<p>neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;</p> <p>f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;</p> <p>g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;</p> <p>h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;</p> <p>i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;</p> <p>j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.</p> <p>- identificarea corectă a modalităților de încetare a contractului individual de muncă - 9 puncte</p> <p>- prezentarea modalităților de încetare de drept – 16 puncte (1,6 puncte pentru fiecare modalitate enumerată)</p>	
2.	<p>1. Enumerați la alegere, 10 (zece) drepturi și 5 (cinci) obligații ale salariatului conform Codului muncii. - 25 puncte (art. 39 alin.(1) și (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii)</p> <p>Articolul 39</p> <p>(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;</p> <p>b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;</p> <p>c) dreptul la concediu de odihnă anual;</p> <p>d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;</p> <p>e) dreptul la demnitate în muncă;</p> <p>f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;</p> <p>g) dreptul la acces la formarea profesională;</p> <p>h) dreptul la informare și consultare;</p> <p>i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;</p> <p>j) dreptul la protecție în caz de concediere;</p> <p>k) dreptul la negociere colectivă și individuală;</p> <p>l) dreptul de a participa la acțiuni colective;</p> <p>m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;</p> <p>m1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;</p> <p>n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.</p> <p>(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;</p> <p>b) obligația de a respecta disciplina muncii;</p> <p>c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;</p> <p>d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în</p>	25 puncte

	<p><i>unitate;</i> <i>f) obligația de a respecta secretul de serviciu;</i> <i>g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.</i> - 2 puncte pentru fiecare drept enumerat – 2x10 = 20 puncte - 1 punct pentru fiecare obligație enumerate – 1x5 = 5 puncte</p>	
3.	<p>1. Atribuțiile principale ale managerului instituției publice de cultură, conform OUG nr.189/2008 - 25 puncte Articolul 27 <i>(1) Managerul are următoarele atribuții principale:</i> <i>a) elaborează și propune spre aprobare autorității proiectul de buget al instituției;</i> <i>b) decide asupra modului de utilizare a bugetului aprobat al instituției, conform prevederilor contractului de management, cu respectarea prevederilor legale, fiind ordonator de credite pentru bugetul acesteia;</i> <i>c) selectează, angajează și concediază personalul salariat, în condițiile legii;</i> <i>d) negociază clauzele contractelor de muncă, în condițiile legii;</i> <i>e) negociază clauzele contractelor încheiate conform prevederilor codului civil sau, după caz, conform legilor speciale;</i> <i>f) dispune efectuarea evaluărilor anuale ale performanțelor salariaților, în condițiile legii;</i> <i>g) reprezintă instituția în raporturile cu terții;</i> <i>h) încheie acte juridice în numele și pe seama instituției, în limitele de competență stabilite prin contractul de management.</i> <i>(2) Managerul poate îndeplini și alte atribuții stabilite prin contractul de management, prin regulamentul de organizare și funcționare a instituției sau prevăzute de lege.</i> <i>(3) În exercitarea atribuțiilor sale, managerul poate încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată, contracte încheiate potrivit Codului civil, precum și contracte privind dreptul de autor și drepturile conexe, fără ca durata acestora să depășească cu mai mult de un an durata contractului de management.</i> -2,5 puncte pt fiecare atribuție enumerată</p>	25 puncte
4.	<p>1. Definiți termenii: “ salariul de bază” și “gradul profesional”. Prezentați tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora. - 25 puncte (art. 7 și art. 10 alin. (4) din Legea nr. 153/2017) Articolul 7 <i>În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:</i> a) salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, astfel cum este stabilită în anexele nr. I-IX; l) gradul profesional reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii; Articolul 10 (...) (4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora,</p>	25 puncte

calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cotaprocentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

-2,5 puncte pentru fiecare termen definit – $2,5 \times 2 = 5$ puncte

-4 puncte pentru fiecare gradație menționată – $4 \times 5 = 20$ puncte