

BAREM VARIANTA 2

Lucrare scrisă la concursul/examenul pentru promovarea în gradul profesional imediat superior celui deținut a funcționarilor publici din cadrul Inspectoratului Teritorial de Munca Constanta - Serviciul Control Relatii de Munca

1. 1.Cazurile prevazute in Codul Muncii in care nu se poate desface contractul individual de munca sunt:

- a) in timpul inapacitati temporare de munca in care primeste ajutoare de asigurari sociale;
- b) in caz de graviditate;
- c) in timpul concediului de maternitate si in perioada de alaptare;
- d) in perioada cat sotul satisface stagiul militar.

2.Conform Codului Muncii detasarea se poate face:

- a) pe o perioada de cel mult 6 luni;
- b) pe o perioada de pana la 2 ani;
- c) se poate prelungi ce cel mult aceeasi durata de 6 luni;
- d) cu pastrarea functiei si a salariului avut anterior;

BAREM

1.Barem: a,b,c,d x 5 puncte =20 puncte

2.Barem: a,b,c,d x 5 puncte =20 puncte

2. 1. Inspectorii de munca, purtând asupra lor legitimația și insigne care atestă funcția pe care o îndeplinesc în exercitarea atribuțiilor stabilite prin lege, beneficiază de unele din drepturile enumerate mai jos:

- a) să aibă acces liber, permanent dar cu înștiințare prealabilă în sediul oricărui angajator și în orice alt loc de muncă organizat de persoane fizice sau juridice;
- b) să solicite angajatorului sau reprezentantului legal al acestuia, precum și salariaților, singuri ori în prezența martorilor, documentele și informațiile necesare pentru realizarea controlului sau pentru efectuarea cercetării evenimentelor;
- c) să li se pună la dispoziție de către entitatea controlată copii de pe documentele care au legătură cu controlul efectuat sau cu cercetarea evenimentului;
- d) să ia declarații scrise, singuri sau în prezența martorilor, salariaților, angajatorilor și/sau, după caz, reprezentanților legali ai acestora, precum și altor persoane care pot da informații cu privire la obiectul controlului efectuat sau al evenimentului cercetat;
- e) să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea sau pe baza altor documente, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să nu impună completarea fișei de identificare;
- f) să sesizeze organele de urmărire penală cu privire la cazurile sau la situațiile de încălcare a dispozițiilor legale în domeniu, când există indicii de săvârșire a unei infracțiuni;
- g) să constate contravenții și să aplice sancțiuni prevăzute de legislația în vigoare;

2. Care din următoarele enunțuri se numără, potrivit Legii nr. 108/1999 printre obligațiile inspectorului de muncă :

- a) să nu aibă vreun interes, direct sau indirect, de orice natură ar fi acesta, în entitățile care se află sub incidența controlului lor ;
- b) să nu dezvăluie secretele de fabricație și, în general, procedurile de exploatare, de care ar putea lua cunoștință în exercitarea funcțiilor lor, atât pe durata existenței raporturilor de serviciu, cât și timp de 10 ani după data încetării acestora;
- c) să păstreze confidențialitatea asupra identității persoanei care semnalează nerespectarea prevederilor legale în domeniul reglementat de prezenta lege și să nu dezvăluie angajatorului, președintelui său sau altor persoane faptul că efectuează controlul ca urmare a unei sesizări.

BAREM

1. Barem: b, c, d, f, g x 2 puncte = 10 puncte

2. Barem: a, c x 5 puncte = 10 puncte

3. 1. Enumerați 5 sancțiuni contravenționale complementare prevăzute de O.G. nr. 2/2001, cu modificările și completările ulterioare.

BAREM

1. Barem = 20 puncte

Art. 5 alin. (3)

5 sancțiuni X 4 puncte/sancțiune

Sancțiunile contravenționale complementare sunt:

- a) confiscarea bunurilor destinate, folosite sau rezultate din contravenții;
- b) suspendarea sau anularea, după caz, a avizului, acordului sau a autorizației de exercitare a unei activități;
- c) închiderea unității;
- d) blocarea contului bancar;
- e) suspendarea activității agentului economic;
- f) retragerea licenței sau a avizului pentru anumite operațiuni ori pentru activități de comerț exterior, temporar sau definitiv;
- g) desființarea lucrărilor și aducerea terenului în starea inițială.

4. 1. Care dintre termenele de completare si transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor se regasesc mai jos:

- a) datele dintr-un contract individual de munca se transmit cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre fiecare persoana care urmeaza sa se afle intr-un raport de munca cu angajatorul in baza unui contract individual de munca;
- b) datele privind perioadele de detasare se transmit cel tarziu in ziua anterioara datei de incepere/incetare a detasarii salariatului;
- c) datele privind perioadele de detasare transnationala se transmit cel tarziu in ziua anterioara datei de incepere/incetare a detasarii salariatului pe teritoriul altui stat;
- d) datele privind perioadele de suspendare a contractului individual de munca se transmit cel tarziu in ziua anterioara datei suspendarii/datei incetarii suspendarii, cu exceptia situatiei absentei nemotivate cand transmiterea in registru se face in termen de 3 zile lucratoare de la data suspendarii;
- e) datele privind incetarea unui contract individual de munca se transmit cel tarziu la data incetarii contractului individual de munca/la data luarii la cunostinta a evenimentului ce a determinat, in conditiile legii, incetarea contractului individual de munca.
- f) datele privind perioadele de delegare transnationala se transmit cel tarziu in ziua datei de incepere/incetare a detasarii salariatului pe teritoriul altui stat;

BAREM

1. Barem: a,b,c,d,e x 4 puncte= 20 puncte

COMISIE CONCURS
Presedinte - Luca Adrian
Membru - Visan Florina
Membru - Rentea Emilian