

1796/2006

Anexa

Modalitatea de recrutare și promovare a funcționarilor publici în cadrul Primăriei Municipiului București

Recrutarea funcționarilor publici în cadrul Primăriei Municipiului București se face prin **concurs** organizat în limita funcțiilor publice vacante prevăzute anual în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice, în conformitate cu prevederile Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare și H.G.nr.1209/2003 privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

Concursul de recrutare a funcționarilor publici constă în trei etape:

1. selectarea dosarelor de înscriere al candidaților;
2. probă scrisă care va consta în rezolvarea unor teste grilă
3. interviu.

Proba scrisă și interviul sunt notate fiecare cu maxim 100 de puncte.

1. Selectarea dosarelor candidaților se face în conformitate cu prevederile H.G. 1209/2003 privind dezvoltarea carierei funcționarilor publici. În cadrul acestei etape sunt verificate îndeplinirea condițiilor cuprinse în anunțul de recrutare (angajare)
2. Proba scrisă constă într-un test grilă prin care sunt verificate cunoștințele profesionale ale candidaților și va avea o **pondere de 40% din nota finală**.

Testul grilă se stabilește pe baza unei bibliografii de concurs, astfel încât să reflecte capacitatea de analiză și sinteză a candidaților, în concordanță cu nivelul și specificul funcțiilor publice pentru care se organizează concursul.

Bibliografia de concurs va fi structurată pe trei capitole, după cum urmează:

- A) legislație specifică direcției de specialitate;
- B) legislație specifică funcției publice; (Legea funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, Codul de conduită al funcționarilor publici Legea nr.7/2004)
- C) legislație specifică administrației publice.(Legea administrației publice locale nr 215/2001 cu modificările și completările ulterioare, Regulamentul de organizare și funcționare al direcției în care candidează)

Bibliografia de concurs pentru funcțiile de conducere va cuprinde în mod obligatoriu și noțiuni generale de management, în cadrul capitolului A.

1496/2007

Pentru ocuparea aceleiași funcții publice, subiectele vor fi identice în cadrul aceluiași concurs.

Numarul intrebarilor pentru testul grila este 50, dintre care 20 de întrebări pentru legislația specifică și câte 15 întrebări pentru legislația specifică funcției publice și legislația specifică domeniului administrației publice.

Prin grija D.R.U./ comisiei de concurs va fi elaborat un set de cel puțin 15 variante de teste grilă, dintre care unul dintre candidați va extrage, conform legii, una dintre ele, înainte de începerea probei scrise.

Toate întrebările au aceeași pondere, fiecare fiind notate cu 2 puncte. Răspunsurile la întrebări sunt stabilite (și convenite de membrii comisiei de concurs) la momentul la care testul este redactat. Fiecare întrebare poate avea niciunul, unul sau mai multe răspunsuri corecte. Rezolvarea întrebării este considerată corectă, dacă au fost date toate răspunsurile corecte și numai acestea. Numai căsuța marcată din dreptul răspunsului, sau numai răspunsul încercuit sunt luate în considerare de examinator.

Punctajul minim de promovare a probei scrise este de 50 de puncte.

3. Interviu

Proba de interviu vizează în primul rând verificarea aptitudinilor, competențelor și abilităților candidatului, funcție de caracteristicile postului. Se va întocmi un profil psiho-aptitudinal al candidatului pe baza completării unor chestionare cu privire la : stilul de gândire, trăsături comportamentale, profilul intereselor, raționament. Ponderea interviului în cadrul notei finale este de 60%.

Planul de interviu va cuprinde:

1. Prezentarea candidatului

Fiecare candidat se va autocaracteriza, insistând pe punctele tari și punctele slabe. Totodată fiecare candidat va prezenta care este motivația pentru care candidează pentru respectiva funcție publică și care sunt așteptările sale în privința carierei (planul de carieră). Se va testa disponibilitatea candidatului de a efectua deplasări, de a lucra peste programul normal de lucru, de a-și schimba locul de muncă, de a lucra cu clienții.

Fiecare candidat își va prezenta experiența profesională (experiență într-o altă muncă mobilă, după caz, experiență similară, performanțe deosebite) Ponderea prezentării candidatului este de 10 % din nota interviului.

2. Test psiho-aptitudinal

Testul va măsura compatibilitatea candidatului cu postul în procente de la 0 la 100, rezultate care vor fi convertite în puncte. Un procent de 70% compatibilitate globală a candidatului cu postul corespunde unui număr de 40 de puncte. Pentru alte valori se folosesc reguli aritmetice de calcul.

Ponderea testului este de 90% din nota interviului.

Prezenta modalitate de recrutare și promovare a funcționarilor publici intră în vigoare începând cu data de 01.01.2007.