

AFIŞAT AZI,

27.02.2026,

ORA 12.30

TERMENUL DE

CONTESTATIE LA BAREM:

24 ORE



M

**GRILĂ DE RĂSPUNS
LA EXAMENUL DE LICENȚĂ FEBRUARIE 2026**

	A	B	C
1	☒	☐	☐
2	☐	☒	☐
3	☐	☒	☐
4	☐	☐	☒
5	☒	☐	☐
6	☒	☐	☐
7	☐	☐	☒
8	☐	☒	☐
9	☐	☒	☐
10	☒	☐	☐
11	☐	☒	☐
12	☒	☐	☐
13	☐	☐	☒
14	☐	☒	☐
15	☐	☒	☐
16	☐	☐	☒
17	☐	☒	☐
18	☐	☐	☒
19	☒	☐	☐
20	☐	☐	☒
21	☐	☐	☒
22	☒	☐	☐
23	☒	☐	☐
24	☐	☐	☒
25	☐	☐	☒
26	☒	☐	☐
27	☒	☐	☐
28	☒	☐	☐
29	☐	☒	☐
30	☒	☐	☐

	A	B	C
31	☐	☐	☒
32	☐	☐	☒
33	☒	☐	☐
34	☐	☒	☐
35	☐	☒	☐
36	☐	☐	☒
37	☐	☒	☐
38	☐	☐	☒
39	☒	☐	☐
40	☐	☒	☐
41	☒	☐	☐
42	☒	☐	☐
43	☐	☐	☒
44	☒	☐	☐
45	☐	☒	☐
46	☐	☐	☒
47	☐	☒	☐
48	☐	☐	☒
49	☐	☒	☐
50	☒	☐	☐
51	☒	☐	☐
52	☐	☐	☒
53	☐	☒	☐
54	☒	☐	☐
55	☐	☒	☐
56	☐	☐	☒
57	☐	☐	☒
58	☐	☐	☒
59	☐	☐	☒
60	☐	☒	☐

1. Fiecare întrebare conține o singură variantă de răspuns corectă.
2. Candidații vor colora căsuța corespunzătoare variantei de răspuns pe care o consideră corectă.
3. Se acordă 1 punct din oficiu; fiecare întrebare corectă e notată cu 0,15 p
4. Timp de rezolvare 120 min

EXAMEN DE LICENȚĂ – ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ
SESIUNEA FEBRUARIE 2026 – Drept administrativ + Dreptul muncii
Varianta 2

1. Funcționarii publici au dreptul:
 - a. să fie membri ai unui partid politic;
 - b. să își exprime public preferințele și convingerile politice;
 - c. să beneficieze de privilegii fiscale.
2. Fac parte din categoria înalților funcționari publici:
 - a. secretarul general al instituției prefectului și secretarul general al ministerului;
 - b. prefectul și subprefectul;
 - c. administratorul public și președintele consiliului județean.
3. Poate avea calitate procesuală pasivă în litigiile administrative:
 - a. primăria și consiliul local;
 - b. comuna, orașul, municipiul sau județul;
 - c. un departament din cadrul aparatului de specialitate al primarului.
4. Hotărârile privind dobândirea sau înstrăinarea dreptului de proprietate în cazul bunurilor imobile se adoptă de consiliul local cu:
 - a. majoritate simplă;
 - b. majoritate absolută;
 - c. majoritate calificată.
5. Se adoptă cu majoritatea absolută a consilierilor locali următoarele hotărâri ale consiliului local:
 - a. hotărârile prin care se stabilesc impozite și taxe locale;
 - b. hotărârile prin care se desemnează reprezentanții în consiliile de administrație ale unităților de învățământ;
 - c. hotărârile prin care se alege președintele de ședință.
6. Sunt titulare ale drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractele privind administrarea bunurilor care aparțin domeniului public și privat în care acestea sunt parte, precum și din raporturile cu alte persoane fizice sau juridice, în condițiile legii:
 - a. comunele, orașele, municipiile și județele;
 - b. consiliile locale și consiliile județene;
 - c. primarii și președinții consiliilor județene.
7. Indicați varianta corectă:
 - a. miniștrii au competența de a emite reglementări în materie contravențională;
 - b. minorii sub vârsta de 16 ani nu pot răspunde contravențional;
 - c. consiliile locale au competența de a stabili contravenții la nivel local.
8. Sunt acte administrative:
 - a. adeverințele;
 - b. acordurile de mediu;
 - c. procesele-verbale de ședință.
9. Indicați varianta eronată:
 - a. acordul de mediu este un act administrativ;
 - b. actul administrativ normativ poate face obiectul excepției de nelegalitate;
 - c. contractul de concesiune de bunuri proprietate privată este un contract civil.

10. Suspendarea actului administrativ poate fi dispusă:
 - a. de organul emitent al actului;
 - b. doar de organul ierarhic superior;
 - c. de către prefect.
11. Ordonanțele Guvernului sunt:
 - a. acte administrative cu caracter normativ;
 - b. acte de reglementare primară;
 - c. operațiuni tehnico-materiale.
12. Comisia de disciplină îndeplinește următoarele atribuții funcționale:
 - a. propune sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propune clasarea sesizării, cu votul majorității membrilor comisiei;
 - b. aplică sancțiunea disciplinară prin raportul înaintat conducătorului autorității/instituției publice;
 - c. aplică direct mustrarea scrisă a funcționarului public, în cazurile și condițiile prevăzute de lege.
13. Consiliul local al municipiului Sibiu:
 - a. este subordonat Consiliului Județean Sibiu;
 - b. este o autoritate executivă a municipiului Sibiu;
 - c. este o autoritate publică locală autonomă care poate fi dizolvată prin referendum local.
14. Primăria comunei, orașului, municipiului și a subdiviziunilor administrativ-teritoriale reprezintă:
 - a. aparatul de lucru al consiliului local, cu personalitate juridică proprie;
 - b. o structură funcțională, fără personalitate juridică și fără capacitate procesuală proprie;
 - c. o structură funcțională din subordinea primarului fiind condusă de administratorul public.
15. Primarul:
 - a. este subordonat organic prefectului;
 - b. este un demnitar public;
 - c. nu poate să delege atribuții în favoarea conducătorilor serviciilor publice de interes local.
16. Termenul pentru introducerea acțiunii împotriva unui act administrativ este de:
 - a. 6 luni de la comunicarea actului;
 - b. 30 de zile de la înregistrarea plângerii prealabile;
 - c. 6 luni de la data comunicării răspunsului la plângerea prealabilă.
17. Nu este necesară parcurgerea procedurii administrative prealabile, în cazul acțiunii promovate de:
 - a. funcționarul public din cadrul autorității emitente;
 - b. Agenția Națională a Funcționarilor Publici;
 - c. fundații sau asociații cu scop lucrativ.
18. După desfășurarea ședinței, hotărârile consiliului local se semnează de către:
 - a. secretarul general al unității/subunității administrativ-teritoriale;
 - b. președintele consiliului local;
 - c. președintele de ședință.
19. Revocarea actului administrativ:

- a. poate interveni atât pentru cauze de nelegalitate, cât și pentru cauze de neoportunitate;
 - b. poate fi dispusă doar de organul emitent;
 - c. poate fi dispusă de instanța de contencios administrativ.
20. Actul administrativ poate fi emis/adoptat și de:
- a. persoane de drept privat, dacă au o anumită cifră de afaceri anuală;
 - b. funcționarii publici de carieră, angajați în cadrul unor autorități publice;
 - c. persoane de drept privat autorizate de puterea publică să presteze servicii publice, în regim de putere publică.
21. Anularea unui act administrativ poate fi dispusă de către:
- a. organul emitent al actului;
 - b. prefect;
 - c. instanța de judecată.
22. Dispun de personalitate juridică:
- a. ministerele;
 - b. Guvernul și consiliile locale;
 - c. consiliile județene.
23. Guvernul României emite următoarele tipuri de acte administrative:
- a. hotărâri;
 - b. ordonanțe;
 - c. hotărâri și ordonanțe.
24. Între prefect și autoritățile publice locale iau naștere:
- a. raporturi de subordonare ierarhică;
 - b. raporturi de colaborare;
 - c. raporturi de tutelă administrativă.
25. Indicați varianta corectă:
- a. primarul este subordonat consiliului local;
 - b. prefectul este șeful ierarhic al președintelui consiliului județean;
 - c. consilierii locali nu răspund pentru legalitatea hotărârilor consiliului local din care fac parte.
26. Dreptul de tutelă administrativă aparține:
- a. prefectului;
 - b. Guvernului;
 - c. Curții de Conturi.
27. Sunt acte administrative unilaterale asimilate:
- a. contractele de achiziții publice;
 - b. deciziile rectorului;
 - c. contractele de închiriere a unor terenuri care fac parte din domeniul privat al unităților administrativ-teritoriale.
28. Conducătorul unei autorități administrative poate aplica funcționarului public:
- a. sancțiune disciplinară mai ușoară sau mai dură decât cea propusă de comisia de disciplină, cu indicarea motivelor care au stat la baza acestei decizii;
 - b. doar sancțiunea disciplinară propusă de comisia de disciplină;
 - c. sancțiunea destituirii din funcția publică, fără a exista o propunere de sancționare din partea comisiei de disciplină.

29. Atrage nulitatea procesului-verbal de constatare și sancționare contravențională:

- a. lipsa semnăturii contravenientului;
- b. lipsa semnăturii agentului constatatator;
- c. menționarea eronată a numărului cărții de identitate a contravenientului.

30. Contravenientul care a semnat procesul-verbal de constatare și sancționare contravențională și a achitat integral amenda:

- a. poate să formuleze plângere contravențională în termenul legal;
- b. nu mai poate formula plângere contravențională;
- c. poate solicita organului din care face parte agentul constatatator anularea procesului-verbal și restituirea contravalorii amenzii achitate.

31. Contractul colectiv de muncă:

- a. se poate încheia pe perioadă nedeterminată;
- b. poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, dacă există o derogare expresă convenită de ambele părți;
- c. se încheie în formă scrisă.

32. Acțiunea prin care se contestă refuzul înregistrării unui contract colectiv de muncă are caracterul unei:

- a. acțiuni civile;
- b. acțiuni de drept al muncii;
- c. acțiuni în contencios administrativ.

33. Negocierea colectivă:

- a. nu este obligatorie la nivel de unitate în cazul în care unitatea are mai puțin de 10 de angajați;
- b. este întotdeauna obligatorie la nivel de unitate;
- c. este întotdeauna obligatorie la nivel național.

34. Contractul colectiv de muncă:

- a. poate cuprinde clauze prin care se stabilesc drepturi suplimentare ale salariaților suportate din bugetul de asigurări sociale;
- b. conține clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă;
- c. cuprind prevederi privind procedura de soluționare de către instanțele judecătorești a conflictelor de muncă născute din contractul respectiv.

35. Contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate poate să înceteze:

- a. prin denunțarea sa unilaterală de către oricare dintre părți;
- b. prin acordul părților;
- c. prin ordin emis de Ministrul Muncii.

36. Contractul individual de muncă:

- a. este contract în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, care poate fi exclusiv o persoană juridică, în schimbul unei remunerații, denumite salariu;
- b. poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă, astfel de clauze nefiind contra legii dacă au la bază consimțământul expres al salariatului;
- c. se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

37. Salariatului îi revin următoarele obligații:

- a. de a participa la negocierea contractului colectiv de muncă;
- b. de a respecta disciplina muncii;
- c. de a fi membru al sindicatului constituit la nivel de angajator.

38. Angajatorului îi revin următoarele obligații:

- a. de a stabili obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile și procedurile de evaluare a realizării acestora;
- b. de a evalua profesional salariații, ori de câte ori apreciază că se impune realizarea acestei operațiuni;
- c. să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.

39. Încadrarea salariaților se face numai prin concurs sau examen la:

- a. instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare;
- b. asociații și fundații;
- c. societăți comerciale cu capital de stat.

40. Contractul individual de muncă cu timp parțial:

- a. nu este obligatoriu încheiat în formă scrisă;
- b. presupune acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat;
- c. se încheie pentru o fracțiune de normă de cel puțin 2 ore pe zi.

41. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o perioadă determinată:

- a. pentru înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său individual de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b. pentru angajarea pensionarilor care, potrivit legii, nu pot cumula pensia cu salariul;
- c. pe durata perioadei de probă.

42. Contractul individual de muncă pe durată determinată:

- a. se poate încheia numai în formă scrisă;
- b. se poate încheia și fără precizarea expresă a perioadei pentru care se încheie;
- c. nu poate fi prelungit niciodată.

43. Munca nedeclarată reprezintă:

- a. primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta este în concediul de odihnă;
- b. primirea la muncă a unui salariat fără ca, anterior începerii activității, angajatorul să îi înmâneze acestuia un exemplar din contractul individual de muncă;
- c. primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

44. În timpul perioadei de probă, angajatorul:

- a. urmărește ca finalitate verificarea aptitudinilor profesionale sau personale ale salariatului la locul de muncă;
- b. nu poate solicita salariatului efectuarea de ore suplimentare, deoarece finalitatea perioadei de probă se apreciază la durata acesteia, stabilită convențional;
- c. are obligația încheierii contractului de muncă în formă scrisă numai după expirarea perioadei de probă dacă persoana corespunde postului.

45. O clauză cuprinsă într-un act adițional la contractul individual de muncă prin care salariatul renunță la dreptul său la concediu de odihnă anual:

- a. este valabilă doar dacă salariatul își exprimă consimțământul expres;

- b. este lovită de nulitate;
- c. este valabilă dacă salariatul primește o compensație în bani în schimbul acestei renunțări echivalentă cu numărul de zile de concediu.

46. Constituie cauze de suspendare a contractului individual de muncă:

- a. situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de plată a salariului;
- b. repausul săptămânal;
- c. detașarea dispusă în temeiul art. 45 din Codul muncii.

47. Contractul individual de muncă poate fi modificat:

- a. unilateral, de către salariat, numai dacă modificarea se referă la salariu sau la durata timpului de muncă;
- b. prin acordul părților, cu privire la oricare clauză a contractului;
- c. unilateral, de către angajator, cu titlu de sancțiune disciplinară, dacă modificarea vizează reducerea salariului cu maximum 30%.

48. Contractul individual de muncă încetează prin acordul părților:

- a. la data expirării preavizului;
- b. întotdeauna la data depunerii cererii de către salariat;
- c. la data convenită de părți în acest sens.

49. Termenul de preaviz:

- a. este de minim 20 de zile lucrătoare pentru persoanele ale căror contracte de muncă încetează printr-o notificare scrisă pe durata perioadei de probă;
- b. se suspendă, de regulă, în perioada în care contractul individual de muncă este suspendat;
- c. pentru cazul demisiei, durata acestuia nu poate fi stabilită de comun acord de către părți, prin contractul individual de muncă, sub limita prevăzută de lege.

50. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a. pe durata efectuării zilelor de concediu de odihnă;
- b. pe durata negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul angajatorului, indiferent din ce sector de activitate face parte angajatorul;
- c. pe durata consultărilor desfășurate cu privire la implementarea unui transfer de întreprindere.

51. Preavizul:

- a. este obligatoriu în cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului;
- b. nu este obligatoriu în cazul concedierii pentru necorespondere profesională;
- c. în cazul concedierii, nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare.

52. În cazul demisiei:

- a. salariatul trebuie să transmită angajatorului o notificare scrisă prin care să îi comunice acestuia, în toate cazurile, încetarea imediată a contractului individual de muncă, respectarea termenului de preaviz fiind facultativă pentru salariat;
- b. motivarea acesteia este întotdeauna obligatorie;
- c. în situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

53. Un tânăr de 16 ani are o durată maximă a timpului de muncă de:

- a. 40 de ore pe săptămână;
- b. 6 ore pe zi;
- c. 8 ore pe zi.

54. Potrivit Codului muncii, repausul săptămânal este:

- a. de 48 de ore consecutive și se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica;
- b. de 2 zile consecutive și se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica;
- c. de 48 de ore și se acordă fie sâmbăta, fie duminica.

55. Clauza contractuală prin care părțile convin asupra duratei concediului de odihnă la 27 de zile lucrătoare pe an:

- a. este o clauză facultativă a contractului individual de muncă;
- b. este o clauză negociată de părți care aparține părții convenționale a contractului individual de muncă;
- c. este nelegală, deoarece durata concediului de odihnă este de 20 de zile lucrătoare pe an.

56. Munca suplimentară:

- a. poate fi prestată numai la cererea salariatului;
- b. se compensează în bani doar la încetarea contractului individual de muncă;
- c. nu poate fi prestată de tinerii în vârstă de 17 ani.

57. În cazul atragerii răspunderii disciplinare a salariatului:

- a. nu este obligatorie în nicio situație efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile;
- b. angajatorul îi poate aplica și o amendă disciplinară;
- c. angajatorul poate aplica o singură sancțiune disciplinară pentru aceeași abatere disciplinară.

58. Decizia de sancționare disciplinară produce efecte:

- a. în cel mult 5 zile calendaristice de la data comunicării;
- b. în cel mult 5 zile lucrătoare de la data comunicării;
- c. de la data comunicării prin predarea personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

59. Potrivit Codului muncii, în materia răspunderii disciplinare:

- a. pentru aceeași abatere disciplinară se pot aplica mai multe sancțiuni disciplinare dacă fapta este de o gravitate mare și a produs consecințe semnificative;
- b. sancțiunea disciplinară se sancționează de drept în termen de 12 luni de la aplicare, chiar dacă salariatului i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen;
- c. în cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

60. Decizia privind aplicarea sancțiunii disciplinare:

- a. trebuie să cuprindă, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi referitoare la preaviz;
- b. se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta;
- c. poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 6 luni de zile calendaristice de la data comunicării.