



## Anexa nr. 5 la Anunțul de concurs nr. 51571/12.12.2023

### Anexa nr. 1

## METODOLOGIA privind desfășurarea probei interviului

### CAP. I

#### Activități premergătoare interviului

##### Art. 1.

(1) Președintele, împreună cu membrii comisiei de concurs, în raport de numărul candidaților înscriși și timpul alocat fiecărui candidat pentru susținerea interviului, stabilesc planificarea probei în ceea ce privește locația, data (zilele) și intervalul orar.

(2) Planificarea realizată potrivit alin. (1), în care se menționează și obligația candidaților de a avea asupra lor documentele care atestă identitatea, potrivit legii, se publică pe site-ul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților care au posturi scoase la concurs, în timp util, pentru a asigura candidaților prezentarea la proba interviului.

##### Art. 2.

(1) La stabilirea timpului alocat fiecărui candidat, comisia de concurs are în vedere următoarele aspecte:

- timpul pentru studierea dosarului de înscriere la concurs,
- timpul necesar discuției efective cu candidatul (susținerea interviului),
- timpul alocat discuției de evaluare de la finalul interviului cu fiecare candidat pentru stabilirea rezultatului „admis” / „respins”.

(2) Timpul alocat este același pentru fiecare candidat și se stabilește, de către comisia de concurs, în funcție de natura postului scos la concurs, ghidul de interviu, numărul de candidați și alte aspecte de natură organizatorică.

##### Art. 3.

Toate activitățile, lucrările și documentele comisiei de concurs au caracter confidențial, cu excepția planificării candidaților și a procesului - verbal cu rezultatele probei interviului, care se publică pe site-ul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților care au posturi scoase la concurs.

##### Art. 4.

Proba interviului urmărește selectarea candidaților care au potențial pentru a face față specificului postului scos la concurs și mediului de lucru vizat.

##### Art. 5.

(1) Potențialul candidaților de a face față specificului postului și mediului de lucru vizat se stabilește în raport cu profilul psihoprofesional.



(2) Profilul psihoprofesional trebuie realizat indiferent dacă postul este scos sau nu la concurs. În profil se regăsesc:

- denumirea postului,
- lista de sarcini / responsabilități generale implicate de post,
- lista cerințelor psihoprofesionale implicate de post,
- definirea cerințelor psihoprofesionale implicate de post,
- tabelul cuprinzând distribuția cerințelor psihoprofesionale, în funcție de metoda prin care acestea vor fi evaluate (testare psihologică și/sau interviu).

(3) Profilul psihoprofesional se realizează în trei exemplare, pe baza fișelor de post corespunzătoare postului/categoriilor de posturi pentru care se elaborează profilul.

#### **Art. 6.**

(1) Responsabilitatea realizării profilelor psihoprofesionale revine specialiștilor din domeniul postului/categoriilor de posturi pentru care se elaborează profilul, specialiștilor din structura de psihologia personalului și din structura de resurse umane din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor.

(2) Profilul psihoprofesional se avizează de structurile de specialitate din cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor pentru care se elaborează profilul și se aprobă de directorul general al Administrației Naționale a Penitenciarelor. După aprobare, un exemplar al fiecărui profil se păstrează la structura de resurse umane din Administrația Națională a Penitenciarelor, un al doilea exemplar al fiecărui profil la structura de psihologia personalului din Administrația Națională a Penitenciarelor și al treilea exemplar la structura de specialitate din Administrația Națională a Penitenciarelor.

(3) După numirea comisiei de concurs prin decizie a directorului general al Administrației Naționale a Penitenciarelor, profilul psihoprofesional se înaintează, de către structura de resurse umane din Administrația Națională a Penitenciarelor, președintelui comisiei de concurs.

#### **Art. 7.**

(1) Interviul cu fiecare candidat în parte se realizează pe baza ghidului de interviu.

(2) Ghidul de interviu se întocmește la data interviului, de către comisia de concurs, înainte de susținerea efectivă a interviului; în situația în care proba de interviu se desfășoară în mai multe zile, în prima zi de interviu, înainte de susținerea efectivă, comisia de concurs întocmește 5 variante de ghid de interviu; fiecare candidat extrage varianta de ghid de interviu și semnează în procesul-verbal de extragere a variantei.

(3) Ghidul de interviu, întocmit potrivit Anexei nr. 1.1, conține:

- denumirea postului pentru care se susține interviul,
- cerințele psihoprofesionale care trebuie evaluate prin proba interviului (sunt preluate din profilul psihoprofesional),
- definirea cerințelor psihoprofesionale care trebuie evaluate prin proba interviului (este preluată din profilul psihoprofesional),



- întrebările și / sau spețele formulate pe baza definițiilor cerințelor psihoprofesionale respective,
- structura interviului (repartizarea, de către președintele comisiei de concurs, a întrebărilor și spețelor, pentru care fiecare persoană din comisia de concurs, cu excepția secretarului, este responsabilă în timpul interviului și a sarcinilor de observare pe care trebuie să le îndeplinească în această perioadă de timp fiecare dintre aceștia, ordinea în care vor fi adresate fiecărui candidat în parte întrebările și spețele, precum și parcurgerea etapelor prevăzute la art. 10).

(4) Ghidul de interviu se semnează de președinte, membrii și secretarul comisiei de concurs și se înregistrează.

(5) Dacă la concurs au fost scoase posturi cu profile psihoprofesionale diferite, comisia de concurs întocmește câte un ghid de interviu pentru fiecare profil.

#### **Art. 8.**

(1) Pentru fiecare cerință din profilul psihoprofesional care trebuie evaluată prin proba interviului, comisia de concurs formulează un număr minim de întrebări și / sau de spețe ale căror răspunsuri din partea candidaților pot evidenția dacă fiecare candidat în parte îndeplinește cerințele respective și poate face față specificului postului și al mediului de lucru vizat.

(2) Prin spețe se înțelege prezentarea ipotetică, pe înțelesul candidatului, a unor situații din activitatea practică specifică domeniului postului scos la concurs.

## **CAP. II**

### **Desfășurarea probei interviului**

#### **Secțiunea 1.**

#### **Precizări privind desfășurarea interviului**

#### **Art. 9.**

(1) Accesul candidaților în sala de susținere a interviului se face în ordinea planificării, pe baza documentelor care atestă identitatea, potrivit legii.

(2) Comisia desfășoară proba interviului, conform planificării, pe rând, cu câte un singur candidat.

#### **Art. 10.**

Etapetele interviului cu fiecare candidat sunt:

- studierea de către președintele și membrii comisiei de concurs a dosarului de înscriere la concurs,
- desfășurarea efectivă a interviului, cu respectarea timpului prevăzut la art. 2,
- discuția dintre președinte și membrii comisiei de concurs, de la finalul interviului cu fiecare candidat, pentru stabilirea rezultatului admis / respins.



#### **Art. 11.**

Unitatea organizatoare ia măsuri ca persoanele care intră la interviu să nu aibă asupra lor mijloace de înregistrare și comunicare la distanță.

#### **Secțiunea 2.**

#### **Desfășurarea efectivă a interviului cu fiecare candidat**

#### **Art. 12.**

Introducerea și deschiderea interviului:

- Prezentarea succintă de către președintele comisiei de concurs a membrilor comisiei de concurs (numele și funcția);
- Președintele comisiei informează candidatul, pe scurt, cu privire la modul de desfășurare a interviului.

#### **Art. 13.**

Președintele solicită candidatului să-și facă o auto-prezentare (informații pe care le consideră relevante despre propria persoană).

#### **Art. 14.**

Adresarea efectivă a întrebărilor și a spețelor:

(1) Pe baza ghidului de interviu persoanele desemnate în urma stabilirii structurii de interviu adresează candidatului întrebările și spețele. Fiecărui candidat i se adresează toate întrebările și spețele din ghidul de interviu.

(2) Fiecare persoană din comisia de concurs, cu excepția secretarului, adresează, pe rând, întrebările sau spețele care i-au fost repartizate cu ocazia elaborării ghidului de interviu.

(3) În timpul desfășurării interviului, conform ghidului de interviu, persoanele desemnate din comisia de concurs adresează toate întrebările/spețele întocmite pentru prima cerință, după care, se trece la întrebările/spețele pentru cerința/cerințele următoare.

(4) Dacă, în funcție de răspunsul candidatului, intervievatorul sau ceilalți membri ai comisiei, consideră că mai au nevoie de lămuriri, aceștia pot adresa întrebări suplimentare.

(5) Se vor adresa întrebări deschise, clare și cât mai scurte, care, pe cât posibil, nu implică răspunsuri de tipul DA/NU și care permit candidatului să exprime cât mai multe informații și opinii. Nu se vor adresa întrebări și spețe care pot sugera candidaților răspunsurile.

#### **Art. 15.**

(1) Secretarul comisiei completează în fișa de interviu și evaluare, prevăzută la Anexa nr. 1.2, pentru fiecare candidat care susține interviul, elementele de identificare a candidatului, precum și numărul întrebării/speței adresate din ghidul de interviu și răspunsurile candidatului.

(2) Dacă sunt formulate întrebări suplimentare, acestea vor fi consemnate.



**Art. 16.**

(1) În timpul interviului, în Fișa de notițe și observații, prevăzută la Anexa nr. 1.3, președintele și membrii comisiei de concurs își iau notițe și fac observații.

(2) Notițele și observațiile sunt premiza unei decizii obiective.

**Art. 17.**

La finalul desfășurării efective a interviului, președintele comisiei oferă candidatului posibilitatea de a adresa întrebări comisiei de concurs.

**Art. 18.**

(1) La finalizarea interviului, consemnarea răspunsurilor din capitolul interviu, din fișa de interviu și evaluare este adusă la cunoștință candidatului sub semnătură.

(2) Prin semnătură candidatul certifică faptul că datele consemnate sunt cele reale.

(3) Dacă este nemulțumit de răspunsurile consemnate, candidatul formulează obiecții în scris.

(4) Consemnările din capitolul interviu se confirmă prin semnătură de președintele comisiei de concurs, membri și secretar.

**Art. 19.**

Unitatea organizatoare ia măsuri astfel încât candidatul care iese de la interviu să nu se intersecteze cu candidatul care intră la interviu.

**Secțiunea 3.**

**Stabilirea rezultatului interviului**

**Art. 20.**

(1) Elementul central de evaluare a interviului constă în discuția de evaluare de la final la care participă președintele și toți membrii comisiei de concurs.

(2) Obiectivul discuției de evaluare este acela de a schimba impresii legate de interviul cu candidatul, de a aduce argumente pentru acele impresii și pentru a obține împreună o evaluare finală corectă.

**Art. 21.**

(1) În evaluarea răspunsurilor candidaților la întrebările și spețele adresate, comisia de concurs urmărește dacă cel interviuat îndeplinește cerințele din ghidul de interviu și dacă poate face față specificului postului și al mediului de lucru vizat.

(2) Candidatul este evaluat de către comisia de concurs nu în raport cu ceilalți candidați, ci prin prisma profilul psihoprofesional al postului scos la concurs.

**Art. 22.**

(1) Președintele și membrii comisiei de concurs, pe baza notițelor și observațiilor fiecăruia din fișa de notițe și observații, a răspunsurilor candidatului consemnate în fișa de interviu și evaluare, a eventualelor obiecții ale candidatului la consemnări, precum și a cerințelor din profilul psihoprofesional al postului, apreciază candidatul la proba interviului cu admis / respins, aspect ce se consemnează în fișa de notițe și observații.



(2) Decizia comisiei de concurs privind aprecierea candidatului cu „ADMIS” / „RESPINS” se ia în unanimitate.

(3) În cazul în care membrii comisiei de concurs nu ajung la o poziție unanimă, decizia este luată prin majoritatea simplă de voturi, iar în caz de egalitate, de președintele comisiei de concurs; membrul / membrii care au obiecții își argumentează în scris opiniile separate.

(4) Secretarul comisiei de concurs consemnează în fișa de interviu și evaluare, rezultatul interviului.

(5) Fișa de interviu și evaluare se semnează de președinte, membrii comisiei de concurs și secretar.

#### **Art. 23.**

(1) După susținerea interviului de către toți candidații înscriși la concurs, în conformitate cu calendarul concursului, pe baza aprecierilor consemnate în fișele de interviu și evaluare, secretarul comisiei întocmește procesul-verbal cu rezultatele probei interviului, conform Anexei nr. 1.4.

(2) Președintele, membrii comisiei și secretarul comisiei verifică procesul-verbal și îl semnează pe fiecare filă. Procesul-verbal cu rezultatele probei interviului se publică pe site-ul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților care au posturi scoase la concurs, în cel mult o zi lucrătoare de la ultima dată a susținerii probei.

(3) Rezultatele din procesul-verbal cu rezultatele probei interviului sunt rezultate finale pentru proba interviului.

### **CAP. III**

#### **Dispoziții finale**

#### **Art. 24.**

Candidații care nu se prezintă la proba interviului conform planificării, sau care nu au asupra lor documentele care atestă identitatea, potrivit legii, sunt declarați "absent" și sunt eliminați din concurs, în procesul-verbal cu rezultatele la proba interviului fiind consemnat în mod corespunzător.

#### **Art. 25.**

Toate documentele create și gestionate de către comisia de concurs (planificarea, ghidul de interviu, fișa de interviu și evaluare, fișele de notițe și observații, procesul-verbal cu rezultatele probei interviului, etc.), se clasează în dosarul de concurs, constituit conform O.M.J. nr. 3065/C/2020.



ANEXA nr. 1.1

PENITENCIARUL (se va trece unitatea organizatoare)

Comisia de concurs

NR. .... din .....

## MODEL GHID DE INTERVIU PENTRU POSTUL .....

(se va întocmi pe baza profilului psihoprofesional care va fi pus la dispoziția comisiei)

**A. CERINȚE PSIHOPROFESIONALE CARE TREBUIE EVALUATE PRIN PROBA INTERVIULUI** - se vor lua din profilul psihoprofesional

**EX:** 1. CAPACITATEA DE A COMUNICA  
2. CAPACITATEA DE A LUCRA ÎN ECHIPA

**B. DEFINIREA CERINȚELOR PSIHOPROFESIONALE CARE TREBUIE EVALUATE PRIN PROBA INTERVIULUI** - se vor lua din profilul psihoprofesional

**C. ÎNTREBĂRI/SPEȚE** - va fi formulat un număr de întrebări și de spețe ale căror răspunsuri din partea candidaților pot evidenția potențialul acestora de a face față specificului postului și al mediului de lucru vizat și care pot facilita obținerea de informații semnificative despre aceștia.

1. CAPACITATEA DE A COMUNICA

- ÎNTREBAREA/SPEȚĂ 1
- ÎNTREBAREA/SPEȚĂ 2
- ETC.

2. CAPACITATEA DE A LUCRA ÎN ECHIPA

- ÎNTREBAREA/SPEȚĂ 1
- ÎNTREBAREA/SPEȚĂ 2
- ETC.

**D. STRUCTURA INTERVIULUI –**

**I. Stabilirea timpului alocat fiecărui candidat – X MINUTE, în funcție de :**

- timpul pentru studierea dosarului de înscriere la concurs,
- timpul necesar discuției efective cu candidatul (susținerea interviului),
- timpul alocat discuției de evaluare de la finalul interviului cu fiecare candidat pentru stabilirea rezultatului admis / respins,
- natura postului scos la concurs, numărul de întrebări și spețe formulate, numărul de candidați și alte aspecte de natură organizatorică.

**II. Parcurgerea etapelor interviului cu fiecare candidat:**





- studierea de către președintele și membrii comisiei de concurs a dosarului de înscriere la concurs,
- desfășurarea efectivă a interviului cu fiecare candidat, conform planificării și cu respectarea timpului alocat fiecărui candidat,
- discuția de la finalul interviului cu fiecare candidat pentru stabilirea rezultatului admis / respins și evaluarea cu rezultatul admis / respins.

**III. Stabilirea ordinii în care vor fi adresate fiecărui candidat în parte întrebările și spețele, a întrebărilor și spețelor pentru care este responsabil fiecare membru al comisiei de concurs în timpul interviului:**

- nominalizarea președintelui și membrilor comisiei care vor adresa întrebările din prezentul ghid și care sunt sarcinile de observare pe care trebuie să le îndeplinească în această perioadă de timp,
- în timpul desfășurării interviului, conform ghidului de interviu, persoanele desemnate din comisia de concurs adresează toate întrebările/spețele întocmite pentru prima cerință, după care se trece la întrebările/spețele pentru cerința/cerințele următoare.

COMISIA DE CONCURS (grad, nume, prenume și semnătură)

PREȘEDINTE: .....

MEMBRI: .....

.....

.....

.....

.....

SECRETAR: .....





ANEXA nr. 1.2

UNITATE ORGANIZATOARE.....  
NUME,PRENUME CANDIDAT.....  
CNP.....  
POSTUL PENTRU CARE CANDIDEAZĂ.....  
UNITATEA PENTRU CARE CANDIDEAZĂ.....  
DATA SUSȚINERII INTERVIULUI...../...../.....

## FIȘA DE INTERVIU ȘI EVALUARE

### I. INTERVIU\*

CERINȚĂ NR.....ÎNTREBAREA/SPEȚA NR.....

RĂSPUNS.....  
.....  
.....

ÎNTREBĂRI SUPLIMENTARE ȘI RĂSPUNSURILE CANDIDATULUI

.....  
.....  
.....

CERINȚĂ NR.....ÎNTREBAREA/SPEȚA NR.....

RĂSPUNS.....  
.....  
.....

ÎNTREBĂRI SUPLIMENTARE ȘI RĂSPUNSURILE CANDIDATULUI

.....  
.....  
.....

CERINȚĂ NR.....ÎNTREBAREA/SPEȚA NR.....

RĂSPUNS.....  
.....  
.....

ÎNTREBĂRI SUPLIMENTARE ȘI RĂSPUNSURILE CANDIDATULUI

.....





.....  
COMISIA DE CONCURS (grad, nume, prenume și semnătură)

PREȘEDINTE: .....

MEMBRI: .....

.....

.....

.....

.....

SECRETAR: .....

ANEXA nr. 1.3

UNITATE ORGANIZATOARE.....

NUME, PRENUME CANDIDAT.....

POSTUL PENTRU CARE CANDIDEAZĂ.....

UNITATEA PENTRU CARE CANDIDEAZĂ .....

DATA SUSȚINERII INTERVIULUI...../...../.....

NUME, PRENUME EVALUATOR.....

### FIȘA DE NOTIȚE ȘI OBSERVAȚII

INFORMAȚII RELEVANTE PENTRU INTERVIU OBȚINUTE DIN DOSARUL DE  
CANDIDAT.....

.....

.....

.....

CERINȚĂ NR..... ÎNTREBAREA/SPEȚA NR .....

NOTIȚE ȘI OBSERVAȚII.....

.....

CERINȚĂ NR..... ÎNTREBAREA/SPEȚA NR .....

NOTIȚE ȘI OBSERVAȚII.....

.....

CERINȚĂ NR..... ÎNTREBAREA/SPEȚA NR .....

NOTIȚE ȘI OBSERVAȚII.....

.....

CERINȚĂ NR..... ÎNTREBAREA/SPEȚA NR .....

NOTIȚE ȘI OBSERVAȚII.....





NUMĂRUL ȘI DENUMIREA POSTURILOR SCOASE LA CONCURS .....			
Nr. crt.	Nume, prenume tată, prenume candidat	Rezultatul ADMIS/RESPINS	Observații
1.			
2.			
3.			
4.			
UNITATEA CARE SCOATE POSTUL LA CONCURS.....			
NUMĂRUL ȘI DENUMIREA POSTURILOR SCOASE LA CONCURS .....			
Nr. crt.	Nume, prenume tată, prenume candidat	Rezultatul ADMIS/RESPINS	Observații
1.			
2.			
3.			
4.			

Proba interviului are caracter eliminatoriu, se evaluează cu ADMIS/RESPINS și nu poate fi contestată.

Candidații declarați ADMIS la proba interviului se vor prezenta în data de ....., ora..... la sediul ..... pentru susținerea următoarei probe de concurs .....

COMISIA DE CONCURS (grad, nume, prenume și semnătură)

PREȘEDINTE: .....

MEMBRI: .....

.....

.....

.....

.....

SECRETAR: .....

OBSERVATORI SINDICALI

.....

Notă: Dacă procesul-verbal conține mai multe pagini, comisia de concurs și observatorii sindicali vor semna pe fiecare pagină.



**Metodologia pentru desfășurarea probei practice de verificare a aptitudinilor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu pentru ocuparea posturilor de asistent medical (generalist), asistent medical șef (spital), asistent medical șef (secție)**

ART. 1

**Cerințele de examinare**

Examinarea din cadrul probei practice de verificare a aptitudinilor necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu pentru ocuparea posturilor de asistent medical (generalist), asistent medical șef (spital), asistent medical șef (secție), urmărește cerințele:

1. Instrumentele necesare examinărilor și tratamentelor curente
2. Urmărirea funcțiilor vitale și vegetative ale organismului
3. Administrarea medicamentelor
4. Recoltarea produselor biologice și patologice pentru examinările de laborator
5. Principiile generale ale alimentației bolnavilor
6. Puncția venoasă. Injecțiile
7. Îngrijirea de urgență a fracturilor
8. Îngrijirea bolnavilor cu intoxicații acute
9. Îngrijirea plăgilor.

ART. 2

**Descrierea probei**

În cadrul probei practice se testează cunoștințele practice, abilitățile și aptitudinile dobândite de către candidați în anii de studiu și, eventual, la un loc de muncă anterior.

Verificarea îndeplinirii cerințelor prevăzute la [art. 1](#) se realizează în baza materialului bibliografic de concurs.

ART. 3

**Organizarea/Desfășurarea probei**

(1) Membrii specialiști din cadrul subcomisiei de concurs stabilesc planul probei practice și baremele de evaluare și notare.

(2) Pentru efectuarea acesteia, se pun la dispoziția candidaților, în sala în care se desfășoară proba practică, toate materialele și ustensilele necesare pentru rezolvarea sarcinilor primite în cadrul probei practice.

(3) Subiectele probei practice se stabilesc de membrii specialiști din cadrul subcomisiei de concurs și sunt selectate prin extragere, de către fiecare candidat în parte care semnează în procesul-verbal de extragere a variantei.

(4) Timpul alocat pentru susținerea probei practice se stabilește de către subcomisia de concurs.

ART. 4

**Aprecierea candidaților**



Notarea probei practice se face printr-o singură notă, cuprinsă de la 1 la 10, ce constituie media aritmetică a notelor acordate de către fiecare membru specialist din cadrul subcomisiei de concurs.

ART. 5

#### **Baremul minim**

(1) Sunt declarați "admis", la proba practică, candidații care obțin cel puțin nota 7,00 la această probă.

(2) Candidații care nu îndeplinesc baremul minim prevăzut la alin. 1, sunt declarați "respins".

ART. 6

#### **Procesul-verbal**

(1) După finalizarea probei practice, modul de desfășurare a acesteia și rezultatele obținute de către candidați se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către toți membrii comisiei de concurs, cu aprecierea "Admis" sau "Respins", având la bază baremul minim prevăzut la [art. 5](#).

(2) Rezultatele probei practice se publică pe site-ul Administrației Naționale a Penitenciarelor și al unităților care au posturi scoase la concurs, în cel mult o zi lucrătoare de la ultima dată a susținerii probei.