



AVIZ
**referitor la proiectul de Ordonanță pentru modificarea
și completarea Legii nr.123/2006 privind statutul
personalului din serviciile de probațiune**

Analizând proiectul de **Ordonanță pentru modificarea și completarea Legii nr.123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune**, transmis de Secretariatul General al Guvernului cu adresa nr.159 din 24.08.2010,

CONSILIUL LEGISLATIV

În temeiul art.2 alin.1 lit.a) din Legea nr.73/1993, republicată și art.46(2) din Regulamentul de organizare și funcționare a Consiliului Legislativ,

Avizează favorabil proiectul de ordonanță, cu următoarele observații și propuneri:

1. Proiectul de ordonanță are ca obiect modificarea și completarea Legii nr.123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune, intervențiile legislative vizând, potrivit Notei de fundamentare, eliminarea unor erori de reglementare, precum și îmbunătățirea reglementării în materia formării profesionale a personalului de probațiune, a procedurii cercetării disciplinare, precum și a regimului incompatibilităților, interdicțiilor și conflictului de interese.

2. La **Nota de fundamentare**, semnalăm o inadvertență, având în vedere că se afirmă că „modificarea și completarea Legii nr.123/2006 se impune datorită armonizării acestui act normativ cu prevederile Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale, așa cum a fost transpusă prin Legea nr.200/2004 privind

recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale reglementate din România.” Menționăm însă că Legea nr.200/2004 a transpus în legislația românească directivele nr.89/48/CEE privind sistemul general de recunoaștere a diplomelor de învățământ superior acordate pentru formarea profesională cu durata minimă de trei ani, respectiv nr.92/51/CEE privind cel de-al doilea sistem general de recunoaștere a formării profesionale, de completare a Directivei 89/48/CEE. Ulterior, aceste două directive, împreună cu Directiva 1999/42/CE de stabilire a unui mecanism de recunoaștere a calificărilor pentru activitățile profesionale reglementate de directivele privind măsuri de liberalizare și tranzitorii și de completare a sistemului general de recunoaștere a diplomelor au fost reunite la nivel european, într-o formă consolidată, în Directiva 2005/36/CE.

De altfel, la art.V din proiect se precizează că „Prezenta ordonanță transpune prevederile Directivei 2005/36/CE”.

Propunem să se efectueze cuvenita corectură.

3. În acord cu prevederile art.59 din Legea nr.24/2000, republicată, propunem ca părțile dispozitive ale punctelor de modificare să fie redactate astfel:

„Articolul ... se modifică și va avea următorul cuprins:”;

„Alineatul/alineatele ... articolului ... se modifică și va/vor avea următorul cuprins:”;

„La articolul ... alineatul ..., litera ... se modifică și va avea următorul cuprins:”.

4. În acord cu prevederile art.60 alin.(1) din Legea nr.24/2000, republicată, propunem ca părțile dispozitive ale punctelor de completare să fie redactate astfel:

„După articolul ... se introduce un nou articol, art. ... cu următorul cuprins:”;

„După alineatul ... al articolului ... se introduce un nou alineat, alin. ... , cu următorul cuprins:”;

„După alineatul ... al articolului ... se introduc ... noi alineate, alin. ... , cu următorul cuprins:”;

„La articolul ... alineatul ..., după litera ... se introduce o nouă literă, lit. ... cu următorul cuprins:”.

5. La **art.I pct.1**, pentru corelare cu norma propusă pentru la art.I pct.2 pentru art.1, propunem reformularea, astfel:

„1. Titlul se modifică și va avea următorul cuprins:

«Lege privind statutul personalului **de specialitate specific serviciilor de probațiune**»”.

6. La **art.I pct.11**, referitor la textul propus pentru art.20¹ alin.(6), întrucât după adoptare, Legea nr.200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, a suferit intervenții legislative de modificare și completare, este necesară înlocuirea sintagmei „cu modificările ulterioare” prin „cu modificările și **completările ulterioare**”.

7. La **art.I pct.13**, în norma propusă pentru art.23, pentru unitate terminologică cu art.22 și art.24, propunem înlocuirea sintagmei „examenului de definitivare” prin „examenului de definitivare **în funcție**”:

Formulăm prezenta recomandare și pentru **art.I pct.14**, în ceea ce privește norma propusă pentru **art.25**, precum și pentru **art.I pct.15**, referitor la textul **art.27 alin.(1)**.

8. La **art.I pct.23**, referitor la norma propusă pentru art.38¹ alin.(3), este de reflectat dacă prin remunerarea suplimentară a formatorului nu se realizează un cumul de funcții în sistemul public, lucru interzis în prezent de legislația salarizării personalului bugetar.

Totodată, semnalăm că textul propus pentru art.38² este structurat în 5 alineate, motiv pentru care ultimele două alineate trebuie numerotate ca **alin.(4)** și **(5)**.

9. La **art.I pct.24**, referitor la **art.39 alin.(5)**, apreciem că norma este eliptică, deoarece nu este prevăzută ipoteza în care personalului de probațiune care a participat la programele de formare profesională și a semnat angajamentul prealabil prevăzut la art.39 alin.(3) i-au încetat raporturile de serviciu din motive neimputabile.

10. La **art.I pct.27, 32 și 48**, pentru unitate în redactare, normele de abrogare trebuie reformulate astfel:

„27. Alineatele (4) și (5) ale articolului 41 se abrogă”;

„32. Alineatul (3) al articolului 45 se abrogă”;

„48. Alineatul (4) al articolului 74 se abrogă”.

11. La **art.I pct.30**, pentru corectitudinea redactării, sugerăm înlocuirea sintagmei „La Capitolul 4” prin „La Capitolul **IV**”.

12. La **art.I pct.41**, pentru un spor de rigoare normativă, propunem reformularea **art.69**, astfel:

„Personalului de probațiune îi este interzis:

a) să desfășoare activități comerciale, direct sau prin persoane interpușe;

b) să aibă calitatea de asociat sau de membru în organele de conducere, administrare sau control la societăți civile, societăți comerciale, inclusiv bănci sau alte instituții de credit, societăți de asigurare ori financiare, companii naționale, societăți naționale sau regii autonome;

c) să aibă calitatea de membru al unui grup de interes economic.”



13. La **art.I pct.43**, referitor la norma propusă pentru **art.70 alin.(6)**, pentru rigoarea redactării, este necesară eliminarea expresiei „din lege”, din finalul expresiei „prevăzută la **art.20 alin. (1) lit.f** din lege”.

14. La **art.V**, este necesară menționarea corectă a seriei Jurnalului Oficial al Uniunii Europene, astfel:

„... publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr.255 din data de 30 septembrie 2005”.

15. La **Art.VI**, rigoarea normei, propunem reformularea textului, astfel:

„Art.VI. - Legea nr.123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.407 din 10 mai 2006, cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță, se va republica, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare”.

PREȘEDINTE

dr. Dragoș ILIESCU


București
Nr.1076/25.08.2010

L. nr. 123/2006

M. Of. nr. 407/10 mai 2006

Lege privind statutul personalului din serviciile de probațiune

Notă: denumirea "servicii de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor", cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea "servicii de probațiune", iar denumirea "Direcția de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor", cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea "Direcția de probațiune"

1 promulgată prin D. nr. 623/2006 M. Of. nr. 407/10 mai 2006

Decret pentru promulgarea Legii privind statutul personalului
din serviciile de probațiune

Lege privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România

- 1 promulgată prin D. nr. 365/2004 M. Of. nr. 500/3 iun. 2004
Decret pentru promulgarea Legii privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- 2 modificări prin H.G. nr. 1921/2004 M. Of. nr. 1174/13 dec. 2004 *modifică anexele nr. 2, 3 și 5*
Hotărâre pentru modificarea anexelor nr. 2, 3 și 5 la Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- 3 modificări prin O.U.G. nr. 86/2006 M. Of. nr. 944/22 nov. 2006 *înlocuiește în anexa nr. 2 sintagma "practician în reorganizare și lichidare" cu sintagma "practician în insolvență" și în anexa nr. 3 denumirea "Uniunea Națională a Practicienilor în Reorganizare și Lichidare" cu "Uniunea Națională a Practicienilor în Insolvență din România"*
Ordonanță de urgență privind organizarea activității practicienilor în insolvență
aprobată cu modificări și L. nr. 254/2007 M. Of. nr. 507/30 iul. 2007
completări prin
- 4 modificări prin L. nr. 254/2007 M. Of. nr. 507/30 iul. 2007 *aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 86/2006*
Lege pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 86/2006 privind organizarea activității practicienilor în insolvență
- 5 modificări prin O.U.G. nr. 109/2007 M. Of. nr. 706/18 oct. 2007 *modifică art.1 alin.(3), art.3 alin.(3), art.11 alin.(3), art.16, art.33 alin.(1) lit. a), art.34 alin.(2) și (3), art.37, art.38; introduce alin.(4) și (5) la art.1, art.5_1, art.5_2, lit. c) la art.11 alin.(1), alin.(1_1) la art.11, alin.(4) și (5) la art.11, art.11_1, alin.(2) la art.17, art.24_1, art.30_1, capitolul IV_1 cu art.35_1 - 35_6, art.37_1, anexele nr.7 și 8; înlocuiește anexele nr.1-6; abrogă art.10*
Ordonanță de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
aprobată cu modificări și L. nr. 117/2008 M. Of. nr. 410/2 iun. 2008
completări prin
- 6 modificări prin L. nr. 117/2008 M. Of. nr. 410/2 iun. 2008 *aprobă cu modificări și completări O.U.G. nr. 109/2007 și modifică art. 3, art. 5_2 alin. (4), art. 35_1 alin. (1) și (2), art. 35_3 alin. (2) și (4), art. 37 alin. (1) și (2), anexele nr. 2 și 3;*
introduce art. 12_1, art. 30_1 și art. 30_2
Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2007 pentru modificarea și completarea Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- 7 modificări prin L. nr. 265/2008 M. Of. nr. 777/20 nov. 2008 *la 20 feb. 2009, modifică anexa nr. 2*
Lege privind gestionarea siguranței circulației pe infrastructura rutieră
- 8 modificări prin L. nr. 94/2009 M. Of. nr. 250/15 apr. 2009 *modifică, la 1 iulie 2009, anexa nr. 2*
Lege privind auditul de securitate în domeniul aviației civile

Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului din serviciile de probațiune

Tabel comparativ

Prevederile actuale ale Legii nr. 123/2006	Modificarea propusă	Justificări și explicații ale modificărilor propuse
LEGE privind statutul personalului din serviciile de probațiune	Titlul actului normativ se modifică și va avea următorul cuprins: „Lege privind statutul personalului de probațiune”	Conform cerințelor de tehnică legislativă prevăzute de Legea nr. 24/2000, titlul actului normativ trebuie să cuprindă pe lângă denumirea generică a actului și obiectul reglementării exprimat sintetic. Având în vedere cele precizate mai sus, precum și faptul că prezenta lege reglementează raporturile de muncă <i>nu doar pentru personalul din serviciile de probațiune alcătuit din consilierii de probațiune și șefii serviciilor de probațiune, ci și raporturile de muncă ale inspectorilor de probațiune care își desfășoară activitatea în cadrul Direcției de probațiune</i> , este necesar ca titlul să cuprindă o referire generală la tot personalul de probațiune, nu doar la cel din serviciile de probațiune.
CAP. 1 Dispoziții generale		
ART. 1 (1) Prezenta lege reglementează statutul personalului de specialitate specific serviciilor de probațiune, denumit în continuare personal din serviciile de probațiune. (2) În înfăptuirea actului de justiție, munca personalului din serviciile de probațiune constituie un sprijin pentru judecători și	La articolul 1, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Prezenta lege reglementează statutul personalului de specialitate specific sistemului de probațiune, denumit în continuare personal de probațiune.”	În prezent, structura personalului de probațiune include: consilieri de probațiune, șefi serviciu și inspectori de probațiune, motiv pentru care este necesar să se facă distincția, pe de o parte, între consilierii de probațiune și șefii serviciilor, ca personal specific serviciilor de probațiune, și, pe de altă parte, inspectorii de probațiune care își desfășoară

<p>procurori, competența și îndeplinirea corectă a sarcinilor ce revin acestei categorii de personal jucând un rol important în procesul de individualizare a pedepsei, de executare a sancțiunilor neprivative de libertate, de asistare și consiliere a victimelor infracțiunilor.</p>		<p>activitatea în cadrul Direcției de probațiune.</p>
<p>ART. 2 Serviciile de probațiune își desfășoară activitatea sub conducerea, coordonarea și controlul Direcției de probațiune din cadrul Ministerului Justiției, denumită în continuare direcția de specialitate.</p>		
<p>ART. 3 În exercitarea funcției, personalul din serviciile de probațiune este obligat să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale omului, Constituția și legile țării, prevederile reglementărilor interne și să îndeplinească dispozițiile legale ale șefilor ierarhici privind activitatea profesională.</p>		
<p>ART. 4 În exercitarea funcției, personalul din serviciile de probațiune trebuie să respecte demnitatea individului și integritatea persoanei.</p>		
<p>ART. 5 În exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor și a atribuțiilor prevăzute de prezenta lege este interzisă discriminarea pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă,</p>		

rasă, etnie, religie, origine socială, situație familială ori alte criterii discriminatorii.		
ART. 6 Scopul exercitării funcției de consilier de probațiune îl constituie creșterea gradului de siguranță publică prin informarea și consilierea victimelor infracțiunilor, promovarea alternativelor la detenție, prevenirea infracționalității, reducerea riscului de recidivă și reintegrarea în comunitate a persoanelor care au încălcat legea penală.		
CAP. 2 Structura personalului din serviciile de probațiune		
ART. 7 Personalul din serviciile de probațiune se compune din: a) consilieri de probațiune; b) șefi ai serviciilor de probațiune, denumiți în continuare șefi serviciu; c) inspectori de probațiune, care își desfășoară activitatea în cadrul direcției de specialitate.	La articolul 7, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alineatul (2), cu următorul cuprins: „(2) Consilierii de probațiune și inspectorii de probațiune exercită funcții de execuție.”	Legea nr. 123/2006 nu face distincție între funcțiile de execuție și funcțiile de conducere, motiv pentru care este necesară evidențierea clară a acesteia prin introducerea unui nou alineat.
SECȚIUNEA 1 Consilierii de probațiune		
ART. 8 (1) După criteriul vechimii în specialitate, funcția de consilier de probațiune are 4	Articolul 8 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 8	În prezent, încadrarea pe grade profesionale a persoanelor care au promovat concursul pentru funcția de

<p>grade profesionale, după cum urmează:</p> <p>a) consilieri de probațiune debutanți - vechime în specialitate de până la un an;</p> <p>b) consilieri de probațiune gradul III - vechime în specialitate de la un an la 4 ani;</p> <p>c) consilieri de probațiune gradul II - vechime în specialitate de la 4 ani la 6 ani;</p> <p>d) consilieri de probațiune gradul I - vechime în specialitate peste 6 ani.</p> <p>(2) Fiecare grad profesional corespunde unui nivel al salariului stabilit prin legea de salarizare.</p> <p>(3) Vechimea în serviciile de probațiune este considerată vechime în specialitate.</p>	<p>(1) După criteriul vechimii în probațiune, funcția de consilier de probațiune are 4 grade profesionale, după cum urmează:</p> <p>a) consilieri de probațiune debutanți;</p> <p>b) consilieri de probațiune gradul III - vechime în probațiune de la un an la 4 ani;</p> <p>c) consilieri de probațiune gradul II - vechime în probațiune de la 4 ani la 6 ani;</p> <p>d) consilieri de probațiune gradul I - vechime în probațiune peste 6 ani.</p> <p>(2) Fiecare grad profesional corespunde unui nivel al salariului stabilit prin legea de salarizare.</p> <p>(3) Prin vechimea în probațiune se înțelege vechimea dobândită prin desfășurarea activității în sistemul de probațiune, în funcțiile de consilier de reintegrare socială și supraveghere a executării sancțiunilor neprivative de libertate, consilier de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, consilier de probațiune, șef al serviciului de reintegrare socială a infractorilor și supraveghere a executării sancțiunilor neprivative de libertate, șef al serviciului de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, șef al serviciului de probațiune, inspector de reintegrare socială a infractorilor și supraveghere a executării sancțiunilor neprivative de libertate, inspector de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, inspector de probațiune sau, după caz, de director al direcției de specialitate.</p> <p>(4) Prin vechime în specialitate se înțelege vechimea în specialitatea diplomei de licență.”</p>	<p>consilier de probațiune se realizează cu luarea în considerare a vechimii în specialitatea diplomei de licență.</p> <p>Or, promovarea personalului de probațiune trebuie să se realizeze în acord cu vechimea acumulată în sistemul de probațiune, pentru a reflecta cu adevărat competența profesională a consilierului, ce se dobândește în timp.</p> <p>De asemenea, situația actuală este inechitabilă pentru persoanele care au acumulat experiența necesară promovării în grad în cadrul sistemului de probațiune.</p> <p>Concluzia care se desprinde din situația prezentată este aceea că doi consilieri care au același grad profesional, pot avea competențe profesionale diferite, datorate vechimii efective în cadrul sistemului, iar persoanele încadrate direct pe grade superioare nu mai pot fi motivate să-și îmbunătățească performanțele profesionale, nefiind nevoite să promoveze examenele de trecere pe gradele superioare.</p> <p>Alături de acest aspect trebuie avut în vedere și faptul că încadrarea prin raportare la vechimea în probațiune presupune și un efort financiar mai redus, în condițiile în care persoanele care intră în sistemul de probațiune vor fi încadrate pe maxim gradul III, spre deosebire de situația prezentă în care gradul maxim poate fi dobândit încă de la intrarea în sistem.</p> <p>Având în vedere modificările succesive ale</p>
--	---	---

		denumerii serviciilor de probațiune și implicit ale denumerii funcțiilor din sistemul de probațiune, precum și redefinirea prin proiectul de modificare a noțiunii de <i>vechime în probațiune</i> , este necesară introducerea unui articol care să precizeze că prin noțiunea de vechime în probațiune se înțelege și vechimea acumulată în timp în cadrul sistemului de probațiune, indiferent de denumirea acestuia sau a funcțiilor aferente.
ART. 9 Consilierii de probațiune sunt debutanți și definitiv.		
ART. 10 (1) Consilierul de probațiune debutant este persoana fără vechime în specialitate la data angajării, care îndeplinește un an de stagiu până la definitivare. (2) Consilierii de probațiune definitiv se împart în 3 grade profesionale, potrivit art. 8 alin. (1) lit. b) - d).	Articolul 10 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 10 (1) Consilierul de probațiune debutant este persoana cu vechime în specialitate mai mică de un an la data numirii în funcție, care îndeplinește un an de stagiu până la definitivare. (2) Consilierii de probațiune definitiv se împart în 3 grade profesionale, potrivit art. 8 alin. (1) lit. b) - d). (3) Persoanele care la data angajării au cel puțin un an vechime în specialitate vor fi încadrate pe funcția de consilier de probațiune gradul III. (4) Persoanele încadrate în condițiile de la alin. (3), se pot înscrie la examenul pentru promovare în gradul profesional următor, după ce împlinesc 4 ani de vechime în probațiune.	Având în vedere cele menționate mai sus, la art. 8, este necesar ca încadrarea pe grade profesionale la angajare, pentru persoanele fără experiență în specializarea universitară sau cu experiență mai mică de un an, să se realizeze pe gradul profesional debutant, iar pentru persoanele cu experiență mai mare de un an în domeniul corespunzător licenței, să se realizeze pe gradul III. De asemenea, promovarea trebuie să se realizeze în acord cu vechimea acumulată în sistemul de probațiune pentru a reflecta cu adevărat competența profesională a consilierului, ce se dobândește în timp. Propunerea din alin. (5) a fost formulată pentru a încuraja foștii angajați să revină în sistemul de probațiune. Astfel, în cazul în care persoana a mai

	<p>(5) În cazul în care persoana a mai exercitat anterior funcții în sistemul de probațiune și a părăsit sistemul din motive neimputabile, în situația reangajării beneficiază de recunoașterea vechimii în probațiune.”</p>	<p>exercitat anterior funcția de consilier de probațiune și a părăsit sistemul din motive neimputabile, în situația în care promovează concursul de admitere în sistem beneficiază de reîncadrarea în funcție, pe gradul profesional deținut anterior, recunoscându-i-se astfel vechimea acumulată în domeniul probațiunii.</p>
<p>ART. 11 (1) Stagiul reprezintă perioada premergătoare definitivării în funcția de consilier de probațiune și are drept scop pregătirea profesională la începutul exercitării funcției. (2) Stagiul este efectiv și obligatoriu. (3) Pe perioada stagiului consilierul de probațiune debutant exercită toate atribuțiile prevăzute de lege, având obligația: a) să aprofundeze cunoștințele teoretice în domeniul probațiunii și protecției victimelor infracțiunilor - noțiuni de drept penal și procedură penală, criminologie, metodologia activității de probațiune și protecție a victimelor, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, dezvoltare instituțională și cooperare instituțională, psihologia dezvoltării, sociologie aplicată, informatică socială; b) să își dezvolte abilități de bază, necesare desfășurării activității de probațiune și protecție a victimelor. (4) Activitatea consilierului de probațiune debutant este îndrumată de către șeful</p>	<p>La articolul 11, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(4) Activitatea consilierului de probațiune debutant este îndrumată de către șeful serviciului de probațiune sau de către consilierul de probațiune care îndeplinește activități de supervizare.”</p>	<p>În contextul actual al serviciilor de probațiune, introducerea în lege a procesului de supervizare este o măsură absolută necesară. În prezent, șefii serviciilor au atât atribuții legate de managementul serviciilor, cât și atribuții privind practica serviciului (spre exemplu, supervizarea practicii consilierilor). Acest fapt conduce la o slabă diferențiere a rolurilor, la o supraîncărcare de sarcini și la rezultate mai puțin semnificative în ambele arii de activitate, resursele fiind canalizate în două direcții de acțiune. Lărgirea echipelor de lucru a condus la imposibilitatea îndeplinirii în condiții corespunzătoare a tuturor sarcinilor ce revin conducerii serviciilor, din acest motive fiind necesară diferențierea dintre activitățile de management și cele de practică.</p>

<p>serviciului unde își desfășoară activitatea sau de către o persoană desemnată de acesta, cu experiență de minimum 3 ani în domeniu.</p> <p>(5) Dispozițiile alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător și personalului care la angajare avea vechimea în specialitate necesară pentru ocuparea unui post de consilier de probațiune definitiv, dar care nu a mai exercitat anterior o funcție în domeniul probațiunii.</p>		
<p>ART. 12</p> <p>(1) Consilierii de probațiune se subordonează ierarhic șefilor serviciilor și directorului direcției de specialitate.</p> <p>(2) Consilierii de probațiune respectă legislația în vigoare și îndeplinesc sarcinile încredințate de șeful serviciului și de directorul direcției de specialitate.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 2-a</p> <p>Șefii serviciilor de probațiune</p>		
<p>ART. 13</p> <p>Șefii serviciilor sunt numiți în funcție de ministrul justiției, din rândul consilierilor de probațiune gradele III - I, ținându-se seama de calitățile profesionale, de aptitudinile manageriale, îndeosebi de capacitatea de organizare și decizie, de integritate, de capacitatea de gestionare a situațiilor de criză, de abilitățile de comunicare, de lucru în echipă, de planificare, de autocontrol și de motivația pentru ocuparea funcției.</p>		
	<p>După articolul 13 se introduce un nou</p>	<p>Reglementarea a fost propusă în</p>

	<p>articol, articolul 13¹, cu următorul cuprins: „ART. 13¹ (1) Pentru a ocupa funcția de șef serviciu persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: a) să aibă o vechime în probațiune de cel puțin 3 ani; b) să nu fi fost sancționată disciplinar în ultimii 2 ani, prin aplicarea uneia din sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e); c) să fi obținut calificativele „bine” sau „foarte bine” la evaluările performanțelor profesionale din ultimii 2 ani; d) să fi promovat concursul organizat în condițiile art. 21. (2) Numirea în funcția de șef serviciu se face prin ordin al ministrului justiției pe un mandat de 4 ani, cu posibilitatea reînvestirii în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. b), c) și d). (3) La încetarea mandatului funcției de șef serviciu, persoana revine pe funcția de consilier de probațiune. (4) Mandatul prevăzut la alin. (2) se prelungește de drept până la momentul numirii în funcția de șef serviciu a candidatului declarat admis în urma concursului organizat în acest sens. (5) În situația în care niciun candidat nu a fost declarat admis la concurs, funcția de șef serviciu rămâne vacantă. (6) Pe perioada vacantării sau a vacantării temporare a funcției de șef serviciu, atribuțiile specifice funcției de conducere vor fi exercitate, prin delegare, de către un consilier de probațiune desemnat conform unei proceduri</p>	<p>considerarea faptului că introducerea mandatului pentru exercitarea funcției de șef serviciu deschide accesul la această funcție și altor consilieri de probațiune, stimulând astfel competiția și încurajând pregătirea profesională a persoanelor care aspiră la această funcție.</p>
--	--	--

	aprobate prin ordin al ministrului justiției.”	
<p>ART. 14</p> <p>Șefii serviciilor de probațiune au următoarele atribuții:</p> <p>a) coordonează activitatea serviciului de probațiune, asigurând buna funcționare a acestuia;</p> <p>b) repartizează lucrările și sarcinile în cadrul serviciului de probațiune;</p> <p>c) urmăresc și răspund de elaborarea corespunzătoare și la termenele stabilite a lucrărilor;</p> <p>d) duc la îndeplinire dispozițiile legale și pe cele ale șefilor ierarhici;</p> <p>e) asigură un mediu de lucru participativ și consultativ;</p> <p>f) gestionează cu responsabilitate și imparțialitate relațiile profesionale care se stabilesc cu și între personalul de probațiune din subordine;</p> <p>g) contribuie la promovarea activităților serviciului de probațiune;</p> <p>h) evaluează anual performanțele profesionale ale consilierilor de probațiune;</p> <p>i) contribuie la pregătirea inițială și continuă a personalului de probațiune din subordine;</p> <p>j) formulează propuneri de eficientizare a practicii în materie;</p> <p>k) reprezintă serviciul și dezvoltă relații optime de lucru cu colaboratorii din cadrul organizațiilor și instituțiilor partenere;</p> <p>l) desfășoară activitățile administrative pe care postul le presupune.</p>		

<p>ART. 15</p> <p>(1) Revocarea din funcția de conducere a șefilor serviciilor de probațiune se dispune de ministrul justiției, la propunerea directorului direcției de specialitate, pentru următoarele motive:</p> <p>a) în cazul în care nu mai îndeplinesc una dintre condițiile necesare pentru numirea în funcția de conducere;</p> <p>b) în cazul exercitării necorespunzătoare a atribuțiilor manageriale privind organizarea eficientă, comportamentul și comunicarea, asumarea responsabilităților.</p> <p>(2) La verificarea organizării eficiente a activității de către șefii serviciilor de probațiune vor fi avute în vedere, în principal, următoarele criterii: folosirea adecvată a resurselor umane și materiale, evaluarea necesităților, gestionarea situațiilor de criză, gestionarea informațiilor, organizarea pregătirii și perfecționării profesionale și repartizarea sarcinilor în cadrul serviciului de probațiune.</p> <p>(3) La verificarea comportamentului și comunicării șefilor serviciilor de probațiune vor fi avute în vedere, în principal, comportamentul și comunicarea cu persoanele aflate în evidența serviciului de probațiune, cu organele judiciare, cu colaboratorii din cadrul organizațiilor și instituțiilor partenere, cu mass-media, precum și asigurarea accesului la informațiile de interes public și transparența actului de conducere.</p>	<p>La articolul 15, după alineatul (5) se introduce un nou alineat, alineatul (6), cu următorul cuprins:</p> <p>„(6) Împotriva ordinului de revocare din funcție se poate face contestație la instanța judecătorească competentă, potrivit legii.”</p>	<p>În forma actuală, Legea nr. 123/2006 prevede la art. 52 alin. (1) lit. f) faptul că <i>“eliberarea din funcție”</i> poate interveni pentru <i>„îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere”</i>, iar la art. 54 se prevede că împotriva ordinului de eliberare din funcție se poate face contestație în instanță.</p> <p>Raportând prevederile art. 52 alin. (1) lit. f) și ale art. 54 la prevederile art. 15, observăm că prin textul legii se realizează o confuzie între eliberarea din funcție și revocarea din funcție de conducere.</p> <p>Revocarea din funcție este specifică numai funcției de șef serviciu și nu atrage încetarea raporturilor de muncă, ci doar încetarea exercitării funcției de conducere, șeful serviciului continuând să exercite o funcție de execuție, respectiv cea de consilier de probațiune.</p> <p>Prin alineatul nou introdus se reglementează în mod expres posibilitatea atacării în instanță a ordinului de revocare din funcția de conducere deținută.</p>
--	---	---

<p>(4) La verificarea asumării responsabilității de către șefii serviciilor de probațiune vor fi avute în vedere, în principal, îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege și regulamente, precum și implementarea strategiilor naționale și secvențiale în domeniul justiției.</p> <p>(5) La verificarea aptitudinilor manageriale ale șefilor serviciilor de probațiune vor fi avute în vedere, în principal, capacitatea de organizare, capacitatea rapidă de decizie, rezistența la stres, autoperfecționarea, capacitatea de analiză, sinteză, previziune, strategie și de planificare pe termen scurt, mediu și lung, inițiativa și capacitatea de adaptare rapidă.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 3-a Inspectorii de probațiune</p>		
<p>ART. 16 Inspectorii de probațiune sunt numiți în funcție prin ordin al ministrului justiției, din rândul consilierilor de probațiune gradele profesionale II - I, ținându-se seama de calitățile profesionale, abilitățile de comunicare, tactul în relațiile de serviciu, integritate și obiectivitate, precum și de capacitatea de gestionare a situațiilor de criză.</p>	<p>Articolul 16 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 16 (1) Inspectorii de probațiune sunt numiți în funcție prin ordin al ministrului justiției, din rândul consilierilor de probațiune gradele profesionale II - I, ținându-se seama de calitățile profesionale, abilitățile de comunicare, tactul în relațiile de serviciu, integritate și obiectivitate, precum și de capacitatea de gestionare a situațiilor de criză.</p>	<p>Reglementarea fost propusă pentru a stabili detaliat condițiile necesare numirii în funcția de inspector de probațiune.</p>

	<p>(2) Pentru a fi numită în funcția de inspector de probațiune, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:</p> <p>a) să nu fi fost sancționată disciplinar în ultimii 2 ani, prin aplicarea uneia din sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e);</p> <p>b) să fi obținut calificativele „bine” sau „foarte bine” la evaluările performanțelor profesionale din ultimii 2 ani;</p> <p>c) să fi promovat concursul organizat în condițiile art. 21.”</p>	
<p>ART. 17</p> <p>(1) După criteriul vechimii în specialitate, funcția de inspector de probațiune are două grade profesionale, după cum urmează:</p> <p>a) inspectori de probațiune gradul II - vechime în specialitate de la 4 ani la 6 ani;</p> <p>b) inspectori de probațiune gradul I - vechime în specialitate peste 6 ani.</p> <p>(2) Fiecare grad corespunde unui nivel al salariului de bază din grila de salarizare.</p>	<p>La articolul 17, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(1) După criteriul vechimii în probațiune, funcția de inspector de probațiune are două grade profesionale, după cum urmează:</p> <p>a) inspector de probațiune gradul II cu o vechime în probațiune de la 4 ani la 6 ani;</p> <p>b) inspector de probațiune gradul I cu o vechime în probațiune de peste 6 ani.”</p>	<p>Accesul pe funcția de inspector de probațiune trebuie să se realizeze în acord cu vechimea acumulată în sistemul de probațiune, pentru a reflecta cu adevărat competența profesională ce se dobândește în timp.</p>
<p>ART. 18</p> <p>Inspectorii de probațiune au următoarele atribuții:</p> <p>a) efectuează controlul serviciilor de probațiune prin intermediul unor inspecții de probațiune periodice;</p> <p>b) propun directorului direcției de specialitate soluții legale și oportune în rezolvarea aspectelor identificate cu ocazia efectuării inspecțiilor și în vederea eficientizării activității serviciului de</p>		

<p>probațiune, pe baza constatărilor inspecțiilor;</p> <p>c) efectuează, din dispoziția șefilor ierarhici, cercetarea disciplinară prealabilă a personalului din serviciile de probațiune;</p> <p>d) participă la activitatea de recrutare, selecție și pregătire profesională a personalului de probațiune;</p> <p>e) contribuie la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale personalului din serviciile de probațiune;</p> <p>f) duc la îndeplinire dispozițiile legale și alte sarcini ordonate pe linie ierarhică, în limitele competențelor legale și regulamentare.</p>		
<p>CAP. 3</p> <p>Cariera personalului din serviciile de probațiune</p>		
<p>SECȚIUNEA 1</p> <p>Numirea în funcție</p>		
<p>ART. 19</p> <p>(1) Postul de consilier de probațiune se ocupă prin concurs.</p> <p>(2) Condițiile de organizare și desfășurare a concursului se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.</p>		
<p>ART. 20</p> <p>(1) Pentru a fi numită în funcția de consilier de probațiune persoana trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:</p>		

<p>a) să aibă capacitate deplină de exercițiu; b) să nu aibă antecedente penale, să nu aibă cazier fiscal; c) să cunoască limba română, scris și vorbit; d) să fie aptă din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției, fapt dovedit pe baza testării medicale și psihologice de specialitate organizate în acest scop; e) să se bucure de o bună reputație; f) să fie licențiată în asistență socială, psihologie, sociologie, pedagogie sau drept; g) să promoveze concursul organizat pentru ocuparea funcției pentru care candidează. (2) În termen de 60 de zile de la angajare, persoana trebuie să prezinte direcției de specialitate dovada stabilirii reședinței în România.</p>		
	<p>După articolul 20 se introduce un nou articol, articolul 20¹, cu următorul cuprins: „ART. 20¹ (1) Cetățeanul unui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care a dobândit calitatea de consilier de probațiune în statul membru de origine sau de proveniență, poate solicita recunoașterea calificării sale profesionale. (2) În vederea recunoașterii calificării profesionale, solicitantul va trebui să susțină un test de verificare a cunoștințelor de limbă română și o probă de aptitudini. (3) Procedura de testare a cunoștințelor de limbă română și de desfășurare a probei de</p>	<p>Introducerea unei astfel de reglementări a fost necesară pentru alinierea Legii nr. 123/2006 la prevederile Directivei 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale, astfel cum a fost transpusă prin Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România. Legea nr. 123/2006 și regulamentul de ocupare a posturilor vacante de consilier de probațiune aprobat prin OMJ 2114/C/2008 nu conțin prevederi discriminatorii pe criteriu de cetățenie, astfel încât orice persoană poate deveni consilier de</p>

	<p>aptitudini, precum și modalitatea de repartizare pe o funcție vacantă se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(4) Persoana căreia i s-a recunoscut calificarea profesională în condițiile alin. (1)-(3) va fi încadrată pe gradul profesional corespunzător vechimii în calificarea recunoscută.</p> <p>(5) Persoana prevăzută la alin. (4) care exercită profesia de consilier de probațiune în România, are toate drepturile și obligațiile prevăzute de lege pentru această profesie.</p> <p>(6) Prevederile prezentului articol se completează cu dispozițiile Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările ulterioare.</p> <p>(7) Dispozițiile prezentului articol sunt aplicabile și cetățenilor Confederației elvețiene.”</p>	<p>probațiune, dacă îndeplinește condițiile prevăzute de art. 20 din lege.</p> <p>Cu toate acestea, Legea nr. 123/2006 nu este în totalitate aliniată la prevederile Directivei 2005/36/CE, pentru următoarele considerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - singura modalitate de a deveni consilier de probațiune în România este susținerea unui concurs, prin care se are în vedere testarea medicală și psihologică, a abilităților, aptitudinilor și a motivației prin interviu, testarea cunoștințelor teoretice și specifice prin examen scris; - prevederile Legii nr. 123/2006 nu țin seama de principiul recunoașterii reciproce specific funcționării pieței interne și în mod special de principiul recunoașterii calificărilor profesionale reglementat prin Directiva 2005/36/2006. <p>Recunoașterea calificării de consilier de probațiune nu se face în mod automat, astfel încât este necesară stabilirea unui cadru normativ care să țină seama și de principiul recunoașterii calificărilor profesionale instituit prin directivă.</p>
<p>ART. 21</p> <p>(1) Inspectorii de probațiune și șefii serviciilor de probațiune sunt numiți în funcție prin concurs.</p> <p>(2) Condițiile de organizare și desfășurare a concursului se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>SECȚIUNEA a 2-a</p> <p>Definitivarea în funcție</p>	<p>Articolul 21 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„ART. 21</p> <p>Condițiile de organizare și desfășurare a concursurilor pentru numirea în funcțiile de inspector de probațiune și șef al serviciului de probațiune se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.”</p>	<p>Prin raportare la dispozițiile art.13¹ alin. (1) lit. d) și ale art. 16 alin. (2) lit. c), prevederea referitoare la numirea în funcție a inspectorilor de probațiune și a șefilor serviciilor de probațiune ca urmare a promovării concursului este redundantă.</p>

<p>ART. 22 După efectuarea stagiului, consilierii de probațiune debutanți sunt obligați să se înscrie la examenul de definitivare în funcție.</p>		
<p>ART. 23 Data și locul susținerii examenului de definitivare în funcție, precum și tematica acestuia se stabilesc de direcția de specialitate împreună cu Direcția pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din cadrul Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și la sediul tribunalelor, cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.</p>	<p>Articolul 23 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 23 Data, locul, precum și tematica examenului de definitivare se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul serviciilor de probațiune cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.”</p>	<p>În prezent procedura examenului de definitivare este reglementată prin Instrucțiuni aprobate prin ordin al ministrului, dar reglementarea a fost întotdeauna jalonată de prevederile din Legea nr. 123/2006. În vederea flexibilizării procedurilor de desfășurare a examenului de definitivare, este necesară abrogarea din textul legii a acelor reglementări procedurale care s-au dovedit ineficiente până în prezent și reglementarea detaliată a procedurii prin regulament separat de lege. Flexibilizarea procedurii de examen și eliminarea formalităților inutile sunt necesare pentru a asigura o economie de timp în derularea etapelor examenului.</p>
<p>ART. 24 (1) Examenul de definitivare în funcție a consilierului de probațiune debutant constă, în mod obligatoriu, într-o probă scrisă cu caracter teoretic și o probă scrisă cu caracter practic. (2) Proba teoretică are ca obiect testarea cunoștințelor în materie, cuprinzând: metodologia activității de protecție a victimelor, instituții de drept penal și procedură penală, criminologie, dezvoltare</p>		

<p>instituțională și cooperare instituțională, informatică socială, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, sociologie aplicată și psihologia dezvoltării.</p> <p>(3) Proba practică constă în întocmirea unei lucrări scrise cu caracter aplicativ.</p>		
<p>ART. 25</p> <p>Comisia de examinare se stabilește prin ordin al ministrului justiției.</p>	<p>Articolul 25 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„ART. 25</p> <p>Condițiile de organizare și desfășurare a examenului de definitivare se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.”</p>	<p>Având în vedere că un examen de definitivare presupune implicarea mai multor comisii de examen (comisia de organizare, comisia de corectare și comisia de contestație) este necesar ca toate prevederile de detaliu referitoare la atribuțiile acestor comisii și la modul lor de constituire să fie reglementate separat prin regulamentul de examen.</p>
<p>ART. 26</p> <p>(1) Sunt declarați admiși consilierii de probațiune debutanți care au obținut media finală de minimum 7, dar nu mai puțin de nota 5 la fiecare dintre cele două probe.</p> <p>(2) Media finală se calculează ca medie aritmetică între notele obținute la cele două probe.</p>		
<p>ART. 27</p> <p>(1) Rezultatele examenului de definitivare se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și la sediile tribunalelor, întocmindu-se un proces-verbal privind data și ora afișării acestora.</p> <p>(2) Candidații nemulțumiți de rezultate pot depune contestație în termen de 48 de ore de la afișare, la Ministerul Justiției.</p> <p>(3) Comisia de soluționare a contestațiilor</p>	<p>Articolul 27 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„ART 27</p> <p>(1) Rezultatele examenului de definitivare se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul serviciilor de probațiune, întocmindu-se un proces-verbal privind data și ora afișării acestora.</p> <p>(2) Candidații nemulțumiți de rezultate pot formula contestație, la Ministerul Justiției, în termen de 48 de ore de la afișarea rezultatelor</p>	<p>Pentru operativitatea derulării etapelor examenului este necesar ca transmiterea rezultatelor și afișarea acestora să se facă rapid și într-un loc accesibil tuturor consilierilor de probațiune, respectiv pe site-ul MJ și la sediul serviciului de probațiune.</p> <p>Este necesar ca termenul de contestație să curgă de la un reper unic pentru toți candidații (afișarea pe pagina electronică a ministerului).</p>

<p>se stabilește prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(4) Contestațiile se soluționează în termen de maximum 10 zile de la depunerea acestora, iar rezultatele se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și al tribunalului pe lângă care funcționează serviciul unde își desfășoară activitatea persoana care a depus contestația.</p>	<p>pe pagina electronică a Ministerului Justiției.</p> <p>(3) Contestațiile se soluționează în termen de 10 zile lucrătoare de la primirea acestora, iar rezultatele se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul serviciilor de probațiune.”</p>	<p>Afișarea la sediul serviciilor de probațiune (formula actuală existentă în lege, respectiv “sediile tribunalelor” este imprecisă, având în vedere că nu în toate cazurile sediul serviciilor de probațiune coincide cu sediul tribunalelor) reprezintă o soluție suplimentară de publicitate a rezultatelor concursului, pe lângă cea de pe pagina electronică a ministerului.</p>
<p>ART. 28</p> <p>(1) Consilierii de probațiune debutanți declarați admiși la examenul de definitivare în funcție sunt numiți pe un post de consilier de probațiune gradul III.</p> <p>(2) Neprezentarea nejustificată a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare în funcție la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni atrage eliberarea din funcție.</p>	<p>La articolul 28, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Neprezentarea nejustificată a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare în funcție sau respingerea acestora la două sesiuni atrage eliberarea din funcție.”</p>	<p>Forma actuală a alin. 2 <i>nu acoperea și situația în care consilierul de probațiune nu se prezenta în mod nejustificat la a doua sesiune de examen</i>, după ce nu a promovat prima sesiune de examen.</p>
<p>ART. 29</p> <p>(1) Ministerul Justiției îndeplinește formalitățile legate de numirea consilierilor de probațiune debutanți care au fost declarați admiși la examenul de definitivare în funcție, în termen de maximum 30 de zile de la data afișării rezultatelor finale.</p> <p>(2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător și în cazul eliberării din funcție a consilierilor de probațiune debutanți aflați în una dintre situațiile prevăzute la art. 28 alin. (2).</p>		

<p>SECȚIUNEA a 3-a Promovarea în grade profesionale</p>		
<p>ART. 30 Promovarea în gradele I și II a personalului serviciilor de probațiune, precum și promovarea în gradul I a inspectorilor de probațiune se fac pe bază de concurs, în raport cu vechimea în specialitate, competența profesională, rezultatele obținute în activitate și cu numărul posturilor scoase la concurs.</p>	<p>Articolul 30 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 30 Promovarea în gradele I și II a personalului serviciilor de probațiune, precum și promovarea în gradul I a inspectorilor de probațiune se fac pe bază de examen, în raport cu vechimea în probațiune, competența profesională și cu rezultatele obținute în activitate, dovedite pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale.”</p>	<p>Promovarea personalului de probațiune prin examen și nu prin concurs a fost propusă din mai multe considerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promovarea nu presupune avansarea personalului de probațiune în cadrul altei structuri (serviciile de probațiune fiind organizate pe orizontală), pe un număr limitat de posturi vacante, pentru a se justifica necesitatea organizării unui concurs; - statele de funcții pentru serviciile de probațiune nu sunt diferențiate în raport de gradul profesional al consilierilor de probațiune; - aceeași situație se regăsește și în cazul altor categorii de personal din sistemul justiției (spre exemplu, situația personalului de specialitate juridică asimilat potrivit legii, judecătorilor și procurorilor) ori în cazul funcționarilor publici. <p>Totodată, din necesitatea clarificării sintagmei „rezultate obținute în activitate”, a fost introdusă mențiunea că acestea se apreciază în funcție de rezultatele evaluării anuale a performanțelor profesionale.</p>
<p>ART. 31 (1) Vechimea în specialitate, necesară pentru prezentarea la concursul de promovare în grade profesionale, este cea prevăzută la art. 8 și 17.</p>	<p>La articolul 31, alineatul (1) se modifică și va avea următorul cuprins: „(1) Vechimea în probațiune necesară pentru prezentarea la examenul de promovare în grade profesionale este cea prevăzută la art. 8</p>	<p>Înlocuirea sintagmei „vechime în specialitate” cu sintagma „vechime în probațiune” este necesară pentru a realiza corelarea cu prevederile art. 8 și art. 17.</p>

<p>(2) Promovarea personalului de probațiune se face numai în gradul profesional imediat superior.</p>	<p>și 17.”</p>	
<p>ART. 32 Data și locul susținerii concursului de promovare, precum și tematica, actele de înscriere, termenul de depunere a acestora și numărul posturilor pentru care se organizează concursul se stabilesc de direcția de specialitate împreună cu Direcția pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din cadrul Ministerului Justiției și vor fi publicate pe pagina electronică a Ministerului Justiției și afișate la sediul Ministerului Justiției și al tribunalelor, cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.</p>	<p>Articolul 32 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 32 Data și locul susținerii examenului de promovare, precum și tematica, actele de înscriere, termenul de depunere a acestora se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul serviciilor de probațiune cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.”</p>	<p>În prezent procedura examenului de promovare este reglementată prin Instrucțiuni aprobate prin ordin al ministrului, dar reglementarea a fost întotdeauna jalonată de prevederile din Legea nr. 123/2006. În vederea flexibilizării procedurilor de desfășurare a examenului de promovare, este necesară abrogarea din textul legii a acelor reglementări procedurale care s-au dovedit ineficiente până în prezent și reglementarea detaliată a procedurii prin regulament separat de lege. Flexibilizarea procedurii de examen și eliminarea formalităților inutile sunt necesare pentru a asigura o economie de timp în derularea etapelor examenului. Modificarea operată urmărește flexibilizarea procedurii de examen prin aceea că afișarea se va face la sediul serviciilor de probațiune și nu la sediul tribunalelor, întrucât, pe de o parte nu toate serviciile de probațiune au sediul în incinta tribunalului, iar pe de altă parte afișarea la sediul tribunalului presupune implicarea în procedura de concurs a personalului de la nivelul tribunalului.</p>
<p>ART. 33 Comisia de examinare se stabilește prin ordin al ministrului justiției, fiind compusă din reprezentanți ai direcției de specialitate</p>	<p>Articolul 33 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 33 (1) Condițiile de organizare și desfășurare a</p>	<p>Având în vedere că un examen de promovare presupune parcurgerea mai multor etape, precum și implicarea mai multor comisii de examen este necesar ca</p>

<p>și ai Direcției pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din Ministerul Justiției.</p>	<p>examenului de promovare în grade profesionale se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției. (2) Prevederile art. 29 alin. (1) se aplică în mod corespunzător.”</p>	<p>prevederile de detaliu referitoare la derularea etapelor de examen, la constituirea și atribuțiile acestor comisii să fie reglementate separat prin regulamentul de examen.</p>
<p>ART. 34 (1) Concursul de promovare constă în întocmirea unei lucrări de disertație, în unul dintre următoarele domenii: protecția victimelor, reintegrarea socială și supravegherea infractorilor, metodologia activității de probațiune, instituții de drept penal și procedură penală, criminologie, dezvoltare instituțională și cooperare instituțională, informatică socială, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, sociologie aplicată și psihologia dezvoltării. (2) Promovarea candidaților declarați admiși la concurs se face în ordinea descrescătoare a notelor obținute, dar nu mai puțin de nota 8, și în limita posturilor scoase la concurs. (3) Prevederile art. 27 și art. 29 alin. (1) se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>Articolul 34 se abrogă.</p>	<p>Datorită detaliilor pe care le implică este recomandabil ca modalitatea de desfășurare a examenului de promovare să se stabilească prin regulamentul de examen.</p>
<p>SECȚIUNEA a 4-a Evaluarea performanțelor profesionale și testarea medicală și psihologică a personalului din serviciile de probațiune</p>		
<p>ART. 35 (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului din serviciile de probațiune se face anual.</p>		

<p>(2) Criteriile și metodologia de evaluare a performanțelor profesionale se stabilesc prin regulament, aprobat prin ordin al ministrului justiției, la propunerea direcției de specialitate.</p>		
<p>ART. 36 (1) Personalul din serviciile de probațiune este evaluat la fiecare 3 ani sau ori de câte ori directorul direcției de specialitate apreciază că este necesar, prin intermediul unei testări psihologice, în vederea verificării unor aspecte, precum: a) mobilitatea mentală; b) atitudinea față de calitatea soluțiilor și a deciziilor; c) echilibrul emoțional și autocontrolul comportamental, rezistența la stres și la frustrare; d) sistemul de atitudini (față de sine, față de muncă, față de viață, mentalități); e) maturitatea socială, gradul de socializare; f) conformarea la reguli și norme, spiritul de disciplină; g) capacitatea de cooperare și de relaționare socială; h) conștiinciozitatea și responsabilitatea; i) existența unor tendințe psihopatologice. (2) Personalul din serviciile de probațiune efectuează un examen medical periodic, dispus de Ministerul Justiției. (3) Costurile investigațiilor prevăzute la alin. (1) și (2) se suportă din bugetul Ministerului Justiției.</p>		

<p>SECȚIUNEA a 5-a Formarea profesională</p>		
<p>ART. 37 Formarea profesională a personalului din serviciile de probațiune are următoarele obiective principale: a) adaptarea la cerințele postului; b) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului, perfecționarea pregătirii profesionale; c) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; d) promovarea și dezvoltarea carierei profesionale.</p>		
<p>ART. 38 Formarea profesională a personalului din serviciile de probațiune se realizează prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Justiției sau la alte cursuri de formare profesională în domeniu; b) stagii profesionale de adaptare la cerințele postului; c) stagii de practică și specializare.</p>	<p>Articolul 38 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 38 (1) Formarea profesională a personalului din serviciile de probațiune se realizează prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Justiției sau la alte cursuri de formare profesională în domeniu; b) stagii profesionale de adaptare la cerințele postului; c) stagii de practică și specializare. d) procesul de supervizare. (2) Personalul de probațiune beneficiază de formare inițială după numirea în funcție.”</p>	<p>Procesul de formare profesională a personalului de probațiune este un proces care se derulează diferențiat. Astfel, personalului de probațiune fără experiență pentru funcția pe care o ocupă i se asigură o pregătire inițială, imediat după numirea în funcție, dar anterior începerii exercitării efective a atribuțiilor. Pe de altă parte, personalul de probațiune beneficiază și de o pregătire continuă pe durata exercitării funcției pentru îmbunătățirea și menținerea abilităților profesionale în vederea adaptării la standardele de lucru în domeniu probațiunii. Atât pregătirea inițială cât și cea continuă</p>

		se realizează în acord cu funcția deținută și cu nevoile de formare profesională identificate.
	După articolul 38 se introduc trei noi articole, articolele 38 ¹ , 38 ² și 38 ³ , cu următorul cuprins:	
	<p>„ART. 38¹</p> <p>(1) Formarea personalului de probațiune se realizează cu precădere prin intermediul formatorilor din sistemul de probațiune care pot colabora, atunci când este cazul, cu alți specialiști în domeniu.</p> <p>(2) Formatorii sunt persoane care își desfășoară activitatea în cadrul sistemului de probațiune și sunt desemnați de Direcția de probațiune pe baza unei proceduri de selecție aprobată prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(3) Pentru îndeplinirea rolului de formator, persoana desemnată va fi remunerată prin raportare la salariul de bază stabilit potrivit legii, proporțional cu numărul de ore lucrate în calitate de formator.”</p>	<p>Formatorul va contribui la pregătirea personalului de probațiune în cazul cursurilor de pregătire profesională organizate la nivel național, pe specializări sau teme profesionale foarte diverse.</p> <p>Spre deosebire de supervizorii de practică, implicarea formatorilor în pregătirea personalului de probațiune va fi punctuală, în funcție de oportunitatea formării profesionale, la un anumit moment dat și într-un anumit domeniu de activitate.</p> <p>Valorizarea specialiștilor din domeniul probațiunii în cazul organizării unor cursuri de formare profesională este de natură să reducă costurile acțiunilor de pregătire profesională (formarea profesională constituie o obligație ce revine angajatorului în temeiul prevederilor Codului muncii), prin diminuarea implicării unor formatori externi, caz în care costurile ar fi mult mai mari.</p> <p>Așadar, în cazul organizării unor cursuri de formare profesională, formarea va fi asigurată cu precădere de persoane din interiorul sistemului de probațiune.</p> <p>În acest sens, a fost propusă introducerea rolului de formator, care va fi recrutat din rândul personalului de probațiune deja</p>

		<p>existent în sistemul de probațiune, pe baza unei proceduri de selecție și va fi remunerat proporțional cu numărul de ore lucrate în calitate de formator, prin raportare la salariul de bază.</p> <p>Sistemul de remunerare este prevăzut ca un reper cert în vederea eliminării arbitrariului în ceea ce privește evaluarea bănească a activității desfășurate de formatori.</p>
	<p>„ART. 38²</p> <p>(1) Supervizarea, ca proces de formare internă inițială și continuă a personalului de probațiune, contribuie la îmbunătățirea și menținerea abilităților profesionale în vederea adaptării la standardele de lucru în domeniu probațiunii.</p> <p>(2) Activitatea de supervizare se realizează de consilieri de probațiune desemnați prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(3) Procedura de selecție a consilierilor de probațiune care îndeplinesc activități de supervizare, precum și condițiile de organizare și desfășurare a activității de supervizare se stabilesc prin metodologie aprobată prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(5) Activitatea consilierilor de probațiune care exercită atribuții de supervizare este evaluată o dată la 4 ani de o comisie specială stabilită conform metodologiei de supervizare, în vederea menținerii calității de supervisor de practică.</p> <p>(6) Calitatea de supervisor de practică poate fi retrasă de ministrul justiției, la propunerea directorului direcției de specialitate, în condițiile</p>	<p>În legătură cu procesul de formare inițială și continuă a personalului de probațiune, este necesară introducerea unor reglementări privind scopul activității de supervizare, urmând ca detaliile privind desemnarea consilierilor care vor exercita atribuții de supervizare, procedura de selecție a acestora, condițiile de retragere a calității de supervisor, precum și condițiile de organizare și desfășurare a activității de supervizare se vor stabili prin metodologie aprobată prin ordin al ministrului justiției.</p>

	stabilite prin metodologia activității de supervizare.”	
	<p>ART. 38³ În domeniul formării profesionale, consilierii de probațiune care îndeplinesc activități de supervizare exercită, în principal, următoarele atribuții:</p> <p>a) pregătirea inițială și supervizarea individuală a consilierilor nou angajați;</p> <p>b) supervizarea individuală a consilierilor de probațiune care revin în serviciu după o absență mai mare de un an;</p> <p>c) supervizarea consilierilor de probațiune care solicită în mod expres includerea în procesul de supervizare;</p> <p>d) supervizarea consilierilor de probațiune care obțin calificativul <i>slab</i> sau <i>foarte slab</i> la evaluarea performanțelor individuale ale personalului de probațiune;</p> <p>e) organizează activitatea de formare la nivelul serviciului de probațiune prin derularea unor cursuri de pregătire pe diferite teme, în acord cu nevoile de formare ale personalului.</p>	<p>Atribuțiile supervisorului se stabilesc în relație cu mai multe categorii de persoane care au pot avea nevoie de formare profesională.</p> <p>Astfel, supervizarea este un proces de formare care acoperă atât formarea inițială, cât și pe cea continuă, adresându-se consilierilor nou angajați, persoanelor care revin în activitate după o perioadă mare de timp și care resimt nevoia actualizării cunoștințelor și deprinderilor.</p> <p>De asemenea de supervizare pot beneficia și consilierii care doresc să-și îmbunătățească anumite segmente din activitate și solicită expres introducerea în supervizare. Supervizarea este un proces de formare, dar și un remediu, fapt demonstrat de posibilitatea de a beneficia de supervizare a celor care obțin performanțe profesionale sub standardele acceptate.</p> <p>Supervisorul are un rol activ, cu caracter permanent, în cadrul serviciului de probațiune în scopul formării inițiale și continue a consilierilor în vederea atingerii și menținerii standardelor de lucru promovate de sistem.</p> <p>Prin supervizare se acoperă și o etapă importantă din procesul de recrutare și selecție a personalului datorită contactului instituției cu voluntarii și studenții, persoane interesate de activitatea de</p>

		<p>probațiune și care pot manifesta interes în ceea ce privește ocuparea unei funcții în sistemul de probațiune. Lucrul cu voluntarii și studenții pregătește procesul de selecție a personalului și asigură atât motivarea acestor persoane pentru angajare, dar și o pregătire teoretică și practică.</p> <p>Dat fiind actualul context economic, proiectul nu prevede remunerarea suplimentară a supervisorilor de practică pentru activitatea de supervizare desfășurată; activitatea desfășurată pe linia formării profesionale este compensată printr-o diminuare corespunzătoare a volumului de muncă aferent exercitării celorlalte atribuții de serviciu ce revin unui consilier de probațiune.</p>
<p>ART. 39</p> <p>(1) Ministerul Justiției, prin direcția de specialitate, elaborează programe de formare profesională, cu consultarea șefilor de servicii.</p> <p>(2) Pe baza programelor de formare profesională prevăzute la alin. (1), se stabilește un plafon anual de cheltuieli, ce vor fi suportate din bugetul Ministerului Justiției, în limita creditelor bugetare aprobate.</p> <p>(3) În situația în care persoana a fost inclusă în programe de formare profesională în una dintre formele prevăzute la art. 38, cu durata de cel puțin două luni, pe cheltuiala Ministerului Justiției, aceasta are obligația să lucreze</p>	<p>La articolul 39, alineatele (3), (4) și (5) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) În situația în care personalul de probațiune urmează să fie inclus în programe de formare profesională, pe cheltuiala angajatorului, Ministerul Justiției poate solicita asumarea de către beneficiarul programului de formare a unui angajament scris.</p> <p>(4) Prin angajamentul prealabil scris prevăzut la alin. (3) se stabilește, cu luarea în considerare a costurilor și a duratei formării, termenul pentru care persoana se obligă să își desfășoare activitatea în cadrul sistemului de probațiune, ulterior formării.</p> <p>(5) În cazul nerespectării obligației prevăzute la alin. (4), persoana va suporta integral cheltuielile de școlarizare și celelalte cheltuieli</p>	<p>Prevederile referitoare la obligațiile persoanei care a beneficiat de cursuri de formare și-au dovedit inaplicabilitatea practică, datorită modului cum au fost formulate.</p> <p>Astfel, au existat situații în care formarea a fost foarte costisitoare realizându-se în străinătate, însă datorită faptului că nu a depășit perioada de timp prevăzută de lege, nu a atras obligația persoanei formate de a lucra în sistemul de probațiune o anumită perioadă de timp, motiv pentru care la scut timp după încheierea formării, persoana a demisionat.</p> <p>Pentru a acoperi realitatea din sistemul de probațiune s-a optat pentru încheierea</p>

<p>minimum 2 ani în cadrul serviciului sau, după caz, al direcției de specialitate.</p> <p>(4) În cazul în care programul de formare depășește durata prevăzută la alin. (3), pentru fiecare două luni, termenul pentru care există obligația de a lucra în cadrul serviciului sau al direcției de specialitate se prelungește cu câte un an.</p> <p>(5) În cazul nerespectării obligației prevăzute la alin. (3) și (4), persoana va suporta integral cheltuielile de școlarizare și celelalte cheltuieli de participare.</p>	<p>de participare.”</p>	<p>unui angajament scris între MJ și persoana care beneficiază de formare. Acest angajament se va încheia înainte de participarea la formare și va stabili timpul pentru care persoana formată se obligă să lucreze în sistemul de probațiune. Acest timp se stabilește cu luarea în considerare a duratei formării și a costurilor implicate.</p>
<p>CAP. 4 Modificarea raporturilor de muncă</p>		
<p>SECȚIUNEA 1 Delegarea, detașarea și transferul personalului din serviciile de probațiune</p>		
<p>ART. 40</p> <p>(1) Delegarea personalului din serviciile de probațiune se dispune pe o perioadă de cel mult 60 de zile într-un an.</p> <p>(2) Persoana poate refuza delegarea dacă se află în una dintre următoarele situații:</p> <p>a) graviditate;</p> <p>b) își crește singură copilul;</p> <p>c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea.</p> <p>(3) Delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile într-un an se poate dispune numai cu acordul scris al persoanei.</p> <p>(4) Pe perioada delegării, persoana își</p>	<p>La articolul 40, după alineatul (4) se introduce un nou alineat, alineatul (5), cu următorul cuprins:</p> <p>„(5) Personalul de probațiune poate fi delegat într-o funcție de conducere, cu acordul acestuia. Pe perioada delegării într-o funcție de conducere persoana beneficiază de toate drepturile prevăzute de lege pentru funcția în care este delegat.”</p>	<p>Este necesară reglementarea expresă a exercitării cu caracter temporar a unei funcții de conducere de către consilierii de probațiune, în condiții ce vor fi stabilite prin regulament aprobat prin ordin al ministrului, soluționându-se astfel problema vacanțării ori vacanțării temporare a funcției de conducere.</p>

<p>păstrează funcția și beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul delegat din cadrul instituțiilor publice din sectorul bugetar.</p>		
<p>ART. 41 (1) Detașarea personalului din serviciile de probațiune se dispune în interesul serviciului în care urmează să își desfășoare activitatea persoana, la propunerea directorului direcției de specialitate, pentru o perioadă de cel mult un an. (2) Detașarea poate fi prelungită pentru motive obiective, care impun prezența persoanei la serviciul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Dacă nu există acordul persoanei, durata maximă a detașării este de un an. (3) Persoana poate refuza detașarea numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice. (4) Pe perioada detașării, persoana își păstrează funcția și beneficiază de drepturile prevăzute de lege. (5) Când salariul și celelalte drepturi bănești prevăzute pentru funcția în care este detașat consilierul de probațiune sunt inferioare celor de care acesta beneficia anterior, el își păstrează salariul și celelalte drepturi avute anterior.</p>	<p>La articolul 41, alineatele (1) și (2) se modifică și vor avea următorul cuprins: „(1) Detașarea consilierilor de probațiune se dispune în interesul serviciului în care urmează să își desfășoare activitatea persoana, la propunerea directorului direcției de specialitate, pentru o perioadă de cel mult un an. (2) Detașarea poate fi prelungită pentru motive obiective, care impun prezența persoanei la serviciul la care s-a dispus detașarea, cu acordul acesteia, din 6 în 6 luni. Dacă nu există acordul persoanei, durata maximă a detașării este de un an.”</p> <p>La articolul 41, alineatele (4) și (5) se abrogă.</p>	<p>Art. 41, atât în forma actuală a legii, cât și în proiect are în vedere detașarea consilierilor de probațiune într-un alt serviciu de probațiune. Reformularea alin. 1 apare necesară pentru a sublinia că se are în vedere doar detașarea consilierilor de probațiune, iar nu și a inspectorilor de probațiune, în contextul înlocuirii sintagmei „personal din serviciile de probațiune” cu formula „personal de probațiune”. Ceea ce prezintă importanță în legătură cu prelungirea detașării este <i>acordul persoanei detașate cu privire la modificarea temporară a locului muncii peste durata de 1 an</i>, formularea actuală, “cu acordul <u>ambelor părți</u>” nefiind precisă. Prevederile alin. (4) nu sunt necesare, efectele detașării fiind reglementate în Codul muncii. Prevederile alin. (5) sunt inaplicabile sistemului de probațiune, deoarece detașarea se face între serviciile de probațiune, iar funcțiile de consilier de probațiune nu sunt individualizate pe grade profesionale în statele de funcții existente pentru serviciile de probațiune.</p>
<p>ART. 42 (1) Personalul din serviciile de probațiune care este detașat sau delegat în altă</p>		

<p>localitate decât cea de domiciliu beneficiază, pe toată durata delegării sau detașării, de următoarele drepturi:</p> <p>a) diurnă în cuantum de 2% din indemnizația de încadrare brută lunară, dar nu mai puțin decât cuantumul prevăzut pentru personalul din unitățile bugetare;</p> <p>b) decontarea cheltuielilor de cazare la structuri turistice de categoria până la 3 stele inclusiv. În situația în care nu beneficiază de cazare în aceste condiții, personalul are dreptul la o sumă egală cu 0,5% din indemnizația de încadrare brută lunară pentru fiecare noapte, pe toată durata delegării sau detașării în altă localitate;</p> <p>c) decontarea transportului aerian, naval, auto sau pe calea ferată clasa I, inclusiv vagon de dormit clasa I, după caz. În cazul în care deplasarea se face cu autoturismul, acesta beneficiază de decontarea valorii a 7,5 litri de carburant la suta de kilometri. Aceste drepturi nu se plătesc în cazul în care deplasarea se face cu autoturismul ce aparține instituției.</p> <p>(2) Prevederile prezentului articol se completează, după caz, cu reglementările aplicabile personalului din instituțiile publice.</p>		
<p>ART. 43 (1) Transferul personalului din serviciile de probațiune între serviciile de probațiune se aprobă, la cererea acestuia sau a serviciilor de probațiune interesate, de ministrul</p>	<p>Articolul 43 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 43 (1) Transferul personalului din serviciile de probațiune între serviciile de probațiune se</p>	<p>Transferul este o modificare a raporturilor de muncă care intervine numai la solicitarea angajatului (în speță a consilierului de probațiune), având în vedere că implică schimbarea locului unde</p>

<p>justiției, la propunerea directorului direcției de specialitate.</p> <p>(2) Transferul se poate face într-o funcție echivalentă cu funcția deținută, pentru care sunt îndeplinite condițiile specifice prevăzute în fișa postului.</p>	<p>aprobă, la cererea acestuia, de ministrul justiției, cu avizul directorului Direcției de probațiune și al șefilor serviciilor de probațiune implicate.</p> <p>(2) Transferul se face într-o funcție echivalentă cu funcția deținută.</p> <p>(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), inspectorul de probațiune poate fi transferat, la cerere, pe funcția de consilier de probațiune, cu respectarea prevederilor alin. (1).</p> <p>(4) Inspectorul de probațiune transferat pe o funcție de consilier de probațiune, va fi încadrat pe gradul de consilier de probațiune corespunzător vechimii în probațiune.”</p>	<p>se prestează munca.</p> <p>Se propune crearea posibilității ca instituția transferului să fie aplicabilă atât între serviciile de probațiune, dar și între Direcția de probațiune și serviciile de probațiune.</p> <p>În acest sens, s-a introdus propunerea ca un inspector de probațiune să se poată transfera pe funcția de consilier de probațiune.</p>
<p>ART. 44</p> <p>(1) Pentru a se dispune delegarea, detașarea sau transferul, trebuie să existe cumulativ:</p> <p>a) acordul/cererea persoanei, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 40 alin. (1) și art. 41 alin. (2) teza finală;</p> <p>b) avizele șefilor celor două servicii de probațiune implicate;</p> <p>c) avizul directorului direcției de specialitate.</p> <p>(2) Delegarea, detașarea și transferul se dispun prin ordin al ministrului justiției. Delegarea și detașarea se revocă prin ordin al ministrului justiției.</p>	<p>Articolul 44 se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„ART. 44</p> <p>(1) Delegarea, detașarea și transferul se dispun prin ordin al ministrului justiției. Delegarea și detașarea se revocă prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(2) Condițiile și procedura delegării, detașării și transferului se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.”</p>	<p>Disponerea delegărilor, detașărilor și a transferurilor necesită o reglementare precisă printr-o procedură care să aibă la bază criteriile transparente.</p> <p>Realizarea unei proceduri de transfer, delegare și detașare este necesară pentru a surprinde cât mai atent unele dintre realitățile sistemului de probațiune, cum ar fi asigurarea caracterului interdisciplinar al echipelor din cadrul serviciilor de probațiune, condiția existenței unui post vacant sau neocupat temporar pentru a opera detașarea sau transferul.</p> <p>Prevederile actuale din lege sunt contradictorii; spre exemplu, la art. 44 alin. 1 lit. c) se prevede necesitatea existenței <i>avizului</i> directorului direcției de specialitate, în cazul delegării, detașării sau transferului, în vreme ce art. 43 alin. 1 din lege are în vedere <i>“propunerea</i></p>

		<p><i>directorului direcției de specialitate</i>". Rezultă că, în cazul transferului, potrivit prevederilor actuale, propunerea directorului direcției de specialitate este avizată de același director, ceea ce este illogic.</p>
<p>SECȚIUNEA a 2-a Suspendarea și eliberarea din funcție ale personalului din serviciile de probațiune</p>	<p>La Capitolul 4, denumirea Secțiunii a 2-a se modifică și va avea următorul cuprins: „Suspendarea raporturilor de muncă și eliberarea din funcție a personalului de probațiune”</p>	<p>Între suspendarea raporturilor de muncă și suspendarea din funcție există un raport de tipul gen-specie; de aceea, e necesar ca denumirea secțiunii să reflecte situațiile generale și nu pe cele particulare. În doctrină, suspendarea din funcție este tratată în contextul suspendării raporturilor de muncă, specificul ei fiind diferit datorită condițiilor în care intervine. Diferențierea terminologică este impusă de asemenea pentru a sublinia faptul că <i>suspendarea din funcție</i> este o prerogativă a angajatorului care o poate dispune în anumite situații imputabile angajatului sau care țin de persoana acestuia.</p>
<p>ART. 45 (1) Suspendarea din funcție a personalului din serviciile de probațiune poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al angajatorului sau al angajatului, în cazurile prevăzute de prezenta lege. (2) Suspendarea din funcție are ca efect suspendarea prestării muncii de către persoană și a plății drepturilor de natură salarială.</p>	<p>Articolul 45 se modifică și avea următorul cuprins: „ART. 45 „(1) Suspendarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al angajatorului sau al angajatului, în condițiile legii. (2) Suspendarea raporturilor de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către personalul de probațiune și a plății drepturilor de</p>	<p>Modificarea articolului vizează pe de o parte modificarea sintagmei “suspendarea din funcție” care este improprie, fiind necesară realizarea unei diferențieri între suspendarea raporturilor de muncă și suspendarea din funcție, așa cum arătam și mai sus. Prin textul propus se face trimitere la prevederile Codului Muncii, precum și ale Legii nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de</p>

<p>(3) Perioadele de suspendare din funcție din motive imputabile nu constituie vechime în muncă și nu se iau în calculul drepturilor la pensie.</p>	<p>natură salarială.”</p> <p>La articolul 45, alineatul (3) se abrogă.</p>	<p>probațiune, acestea din urmă reglementând concediile fără plată ale personalului de probațiune.</p> <p>Abrogarea alin. 3 are în vedere împrejurarea că există cazuri reglementate de Codul muncii în care suspendarea raporturilor de muncă din motive <i>neimputabile</i>, nu constituie vechime în muncă și nu se ia în calculul drepturilor la pensie (spre exemplu, suspendarea prin acordul părților).</p>
<p>ART. 46</p> <p>(1) Suspendarea din funcție intervine de drept în următoarele cazuri:</p> <p>a) concediu de maternitate;</p> <p>b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;</p> <p>c) carantină;</p> <p>d) îndeplinirea unei funcții salarizate în asociații profesionale;</p> <p>e) forță majoră;</p> <p>f) în cazul în care persoana este în stare de arest preventiv, în condițiile Codului de procedură penală.</p> <p>(2) În termen de 5 zile calendaristice de la data încetării motivului de suspendare de drept, persoana este obligată să informeze în scris angajatorul despre acest fapt, acesta având obligația de a asigura, în termen de 5 zile, condițiile necesare reluării activității de către persoana suspendată.</p>	<p>Articolul 46 se abrogă.</p>	<p>Modificările au fost propuse pentru a înlătura unele erori și lacune de reglementare.</p> <p>S-a optat pentru raportarea la prevederile din legislația muncii care sunt mai ample și mai bine structurate decât cele ale actualei legi.</p>
<p>ART. 47</p> <p>(1) Suspendarea din funcție poate interveni prin acordul părților ori în cazul în care</p>	<p>Articolul 47 se abrogă.</p>	<p>Modificările au fost propuse pentru a înlătura unele erori de reglementare.</p> <p>Suspendarea raporturilor de muncă</p>

<p>există motive justificate și temeinice de natură a pune persoana în imposibilitate temporară de a exercita funcția deținută.</p> <p>(2) Suspendarea prin acordul părților se poate dispune pe o durată de maximum 6 luni, o singură dată într-un an.</p>		<p>prin acordul părților este normată în reglementarea cuprinsă în art. 45 alin. 1 din proiect, care, prin formula “în condițiile legii”, face trimitere la Codul muncii și la prevederile art. 17 -19 din Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune.</p>
<p>ART. 48</p> <p>(1) Suspendarea din funcție se poate dispune din inițiativa ministrului justiției, în următoarele situații:</p> <p>a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, efectuate potrivit art. 75 alin. (2) - (5);</p> <p>b) ca sancțiune disciplinară;</p> <p>c) persoana suferă de o boală psihică ce o împiedică să își exercite funcția în mod corespunzător.</p> <p>(2) Dacă în urma cercetării disciplinare prealabile se constată că persoana nu a săvârșit o abatere disciplinară, neaplicându-se nici o sancțiune disciplinară, suspendarea din funcție încetează, iar persoana va fi repusă în toate drepturile avute anterior, plătindu-i-se drepturile bănești de care a fost lipsită.</p> <p>(3) Suspendarea din funcție se dispune prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(4) În perioada suspendării din funcție nu se plătesc drepturile salariale. Această perioadă nu constituie vechime în funcția deținută.</p> <p>(5) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. c), boala psihică se constată printr-o expertiză de</p>		

<p>specialitate dispusă de ministrul justiției, la sesizarea directorului direcției de specialitate. Suspendarea din funcție se dispune pe perioada recomandată de comisia medicală de specialitate, numită prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului sănătății.</p> <p>(6) După expirarea perioadei suspendării, ministrul justiției, pe baza unei noi expertize, poate hotărî încetarea suspendării și repunerea în funcție a persoanei, prelungirea acesteia sau, dacă boala este ireversibilă, eliberarea din funcție potrivit art. 52 alin. (1) lit. g).</p>		
<p>ART. 49</p> <p>(1) Suspendarea la inițiativa persoanei poate interveni în următoarele situații:</p> <p>a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;</p> <p>b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;</p> <p>c) pentru participarea la grevă, în condițiile legii;</p> <p>d) există motive justificate și temeinice de natură a-l pune pe angajat în imposibilitate temporară de a exercita funcția deținută.</p> <p>(2) Cererea de suspendare se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.</p> <p>(3) Suspendarea se constată și se aprobă</p>	<p>Articolul 49 se abrogă.</p>	<p>Abrogarea acestui articol este necesară datorită reformulării propuse la art. 45. Sunt aplicabile prevederile Codului muncii.</p> <p>Reglementarea actuală din lege, în materia suspendării raporturilor de muncă la inițiativa persoanei este profund deficitară, nefiind reglementate cazuri de suspendare normate de Codul muncii (spre exemplu, concediul paternal).</p>

<p>în cazurile prevăzute la alin. (1), prin act administrativ emis de angajator. (4) Dispozițiile art. 46 alin. (2) se aplică în mod corespunzător și pentru cazurile prevăzute la alin. (1).</p>		
<p>ART. 50 (1) Reluarea activității se dispune prin act administrativ emis de angajator. (2) Actul administrativ prin care se constată, respectiv se aprobă suspendarea, precum și actul administrativ prin care se dispune reluarea activității se comunică persoanei în termen de 10 zile lucrătoare de la data emiterii. (3) Pe perioada suspendării postul se păstrează.</p>	<p>Articolul 50 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 50 (1) Suspendarea raporturilor de muncă și reluarea activității se dispun sau se constată prin ordin al ministrului justiției care se comunică persoanei în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii. (2) Pe perioada suspendării postul se păstrează.”</p>	<p>Formularea neclară din art. 50 a avut drept consecință interpretarea și aplicarea neunitară în practică a sintagmei „act administrativ emis de angajator”.</p> <p>În primul rând, actul prin care se dispune sau se constată suspendarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune ori se dispune reluarea activității este un act de dreptul muncii, iar nu un act administrativ.</p> <p>Menționarea expresă a naturii actului (ordin al ministrului justiției) este necesară pentru a evita o serie de neajunsuri.</p> <p>Astfel, uneori, pentru consilierii de probațiune, care sunt plătiți de către tribunalul pe lângă care își desfășoară activitatea serviciul de probațiune, s-a dispus suspendarea din funcție prin decizie a președintelui Curții de Apel în raza căreia funcționează tribunalul, alteleori prin ordin al ministrului.</p> <p>Având în vedere această practică neunitară, este necesară precizarea exactă a actului prin care se dispune suspendarea sau reluarea raporturilor de muncă, respectiv ordinul ministrului justiției, deoarece conform O.G. nr. 92/2000, H.G. 652/2006 și a Regulamentului de</p>

		organizare și funcționare al Ministerului Justiției, gestionarea carierei personalului pe probațiune se realizează de Ministerul Justiției prin intermediul Direcției de probațiune și al Direcției Resurse Umane.
ART. 51 Suspendarea din funcție se dispune de ministrul justiției, prin ordin.	Articolul 51 se abrogă.	Abrogarea articolului devine necesară în condițiile în care reglementarea este repetitivă, regăsindu-se și în cuprinsul articolului anterior.
ART. 52 (1) Personalul din serviciile de probațiune este eliberat din funcție în următoarele cazuri: a) demisie; b) pensionare, în condițiile legii; c) neîndeplinirea oricăreia dintre condițiile prevăzute pentru numirea în funcție; d) condamnarea definitivă pentru săvârșirea unei infracțiuni; e) neprezentarea nejustificată a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare, la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni; f) incapacitatea profesională dovedită pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale sau, după caz, îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere; g) starea sănătății fizice și/sau psihice a persoanei, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare	La articolul 52 alineatul (1), litera f) se modifică și va avea următorul cuprins: „f) incapacitatea profesională dovedită pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale;”	Modificarea este necesară, deoarece revocarea din funcția de șef serviciu este o instituție cu efecte diferite de cele ale eliberării din funcție (înțeleasă ca încetare a raporturilor de muncă). În forma actuală, Legea nr. 123/2006 prevede la art. 52 alin. (1) lit. f) faptul că <i>“eliberarea din funcție”</i> poate interveni pentru <i>„îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere”</i> , iar la art. 54 se prevede că împotriva ordinului de eliberare din funcție se poate face contestație în instanță. Raportând prevederile art. 52 alin. (1) lit. f) și ale art. 54 la prevederile art. 15, observăm că prin textul legii se realizează o confuzie între eliberarea din funcție și revocarea din funcție de conducere. Revocarea din funcție este specifică numai funcției de șef serviciu și nu atrage încetarea raporturilor de muncă, ci doar încetarea exercitării funcției de conducere, șeful serviciului continuând să exercite o funcție de execuție, respectiv cea de consilier de probațiune.

<p>funcției deținute; h) ca sancțiune disciplinară. (2) Cazurile de eliberare din funcție prevăzute la alin. (1) lit. c) - h) sunt motive imputabile persoanei, atrăgând consecințele prevăzute de lege.</p>		
<p>ART. 53 (1) Persoana poate solicita eliberarea din funcție prin demisie. (2) Persoana are dreptul de a nu motiva demisia. (3) Termenul de preaviz este de 15 zile lucrătoare pentru consilieri de probațiune, respectiv de 30 de zile lucrătoare pentru șefii serviciilor și inspectorii de probațiune din direcția de specialitate.</p>		
<p>ART. 54 (1) Eliberarea din funcție se dispune prin ordin al ministrului justiției, care produce efecte de la data stabilită prin acesta. (2) Ordinul ministrului justiției de eliberare din funcție se comunică persoanei în cauză și trebuie să conțină, în mod obligatoriu, motivele care determină eliberarea din funcție și durata preavizului. (3) Împotriva ordinului de eliberare din funcție se poate face contestație la instanța de contencios administrativ, în termen de 30 de zile de la comunicare.</p>	<p>La articolul 54, alineatele (2) și (3) se modifică și vor avea următorul cuprins: „ART. 54 (2) Ordinul ministrului justiției de eliberare din funcție se comunică persoanei în cauză și trebuie să conțină, în mod obligatoriu, motivele care determină eliberarea din funcție și, după caz, durata preavizului. (3) Împotriva ordinului de eliberare din funcție se poate face contestație la instanța judecătorească competentă, potrivit legii.</p>	<p>Modificarea a avut în vedere faptul că, potrivit Codului muncii, nu întodeauna este necesară menționarea duratei preavizului în ordinul de eliberare din funcție (spre exemplu, în cazul concedierii disciplinare). Totodată, actul prin care se dispune eliberarea din funcție a personalului de probațiune este un act tipic de dreptul muncii, iar nu un act administrativ; astfel, personalul de probațiune nu are statut de funcționar public, nefiind justificată în vreun fel acordarea competenței de soluționare a acestor cauze către instanțele de contencios administrativ.</p>
<p>CAP. 5 Drepturi și îndatoriri ale personalului din</p>		

serviciile de probațiune Incompatibilități și interdicții		
SECȚIUNEA 1 Drepturile personalului din serviciile de probațiune		
ART. 55 Personalul din serviciile de probațiune și inspectorii de probațiune au drepturile și obligațiile prevăzute de prezenta lege.		
ART. 56 Consilierii de probațiune definitivi și inspectorii de probațiune se bucură de stabilitate.		
ART. 57 Pentru activitatea depusă, personalul din serviciile de probațiune are dreptul la salariu, care se compune din salariul de bază, sporuri și indemnizații, precum și din premii sau prime, ale căror cuantumuri se stabilesc prin lege specială.		
	După articolul 57 se introduc două noi articole, articolele 57 ¹ și 57 ² , cu următorul cuprins:	
	ART. 57 ¹ (1) Personalul de probațiune are dreptul la concedii medicale și la alte concedii, în conformitate cu legislația în vigoare. (2) Personalul de probațiune are dreptul la	Introducerea propunerii de acordare a concediului plătit de 10 zile lucrătoare pentru susținerea examenului de definitivare sau promovare în grade profesionale este justificată în mod rațional

	concediu plătit de 10 zile lucrătoare pentru susținerea examenului de definitivare sau promovare în grade profesionale	prin timpul necesar pregătirii și susținerii unui astfel de examen.
	<p>ART 57²</p> <p>(1) Personalul de probațiune are dreptul la atribuirea unei locuințe de serviciu dacă, în localitatea unde își desfășoară activitatea, acesta, soțul/soția sau copiii aflați în întreținerea lor nu beneficiază de locuință proprietate personală ori nu li s-a atribuit locuință de către autoritățile administrației publice locale.</p> <p>(2) Au dreptul la locuință de serviciu și cei delegați, detașați sau transferați în altă localitate decât cea de domiciliu, dacă ei, soțul/soția sau copiii aflați în întreținerea lor nu au în proprietate o locuință în localitatea în care sunt delegați, detașați sau transferați. În acest caz, personalul delegat sau detașat nu mai beneficiază de dreptul prevăzut la art. 42 alin. (1) lit. b).</p> <p>(3) Personalul de probațiune, inclusiv soțul/soția acestora sau copiii aflați în întreținerea lor, care au înstrăinat o locuință proprietate personală după data numirii în funcție în localitatea în care solicită dreptul prevăzut la alin. (1), nu mai beneficiază de acest drept.</p> <p>(4) Locuințele de serviciu nu pot fi vândute personalului de probațiune.</p>	<p>Prin OMJ nr. 3387/16.12.2009 a fost modificat și completat OMJ nr. 927/2006 pentru aprobarea Regulamentului privind atribuirea locuințelor de serviciu din fondul locativ al Ministerului Justiției.</p> <p>Printre beneficiarii noului ordin se află și personalul din sistemul de probațiune, deși acest drept nu este reglementat nici în Legea nr. 123/2006 și nici în legea de salarizare.</p>
ART. 58	Personalul din serviciile de probațiune este liber să se asocieze ori să adere la organizații sindicale, precum și la organizații profesionale locale, naționale sau internaționale, în scopul apărării intereselor sale profesionale, sociale sau	

<p>economice.</p>		
<p>ART. 59 (1) Personalului din serviciile de probațiune îi este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiilor continuității și celerității activității de justiție. (2) În timpul grevei se vor asigura serviciile esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală, asigurându-se participarea serviciului la ședințele de judecată la care a fost citat, întocmirea la termen a referatelor de evaluare pentru inculpați, precum și rezolvarea altor sarcini considerate urgente, potrivit legii, sau apreciate ca atare de către organele judiciare.</p>		
<p>ART. 60 Personalului din serviciile de probațiune trebuie să i se asigure condiții normale de muncă și igienă, de natură să îi asigure sănătatea și integritatea fizică și psihică</p>		
<p>ART. 61 Personalul din serviciile de probațiune în funcție beneficiază de sprijin în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin protocol între Ministerul Administrației și Internelor și Ministerul Justiției.</p>		

<p>ART. 62</p> <p>(1) Pentru merite deosebite în activitate personalul serviciilor și inspectorii pot fi distinși cu Diploma Meritul judiciar clasele I - III.</p> <p>(2) Modalitatea de propunere și condițiile concrete pentru acordarea Diplomei Meritul judiciar clasele I - III se stabilesc prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(3) Dispozițiile alin. (1) și (2) intră în vigoare în termen de 90 de zile de la publicarea legii în Monitorul Oficial al României, Partea I.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 2-a</p> <p>Îndatoririle personalului din serviciile de probațiune</p>		
<p>ART. 63</p> <p>Personalului de probațiune din cadrul serviciilor și inspectorilor de probațiune le revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) să ducă la îndeplinire atribuțiile ce le revin conform fișei postului, să dea dovadă de spirit de inițiativă și creativitate în exercitarea funcției, în limitele legii;</p> <p>b) să respecte disciplina muncii;</p> <p>c) să respecte prevederile legale și regulamentare;</p> <p>d) să respecte incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege;</p> <p>e) să se conformeze dispozițiilor legale date de șefii ierarhic superiori;</p> <p>f) să informeze șeful ierarhic superior și celelalte autorități abilitate cu privire la infracțiunile de care au luat cunoștință în</p>		

<p>exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, îndeosebi cu privire la faptele de corupție;</p> <p>g) să își îmbunătățească în mod permanent pregătirea profesională, atât din punct de vedere teoretic, cât și practic;</p> <p>h) să predea lucrările încredințate în cazul suspendării sau încetării raporturilor de serviciu.</p>		
<p>ART. 64</p> <p>Personalul din serviciile de probațiune este dator să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine și în mod conștiincios sarcinile de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii instituției în care își desfășoară activitatea.</p>		
<p>ART. 65</p> <p>Personalul din serviciile de probațiune răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea corespunzătoare și la termenele stabilite a atribuțiilor ce îi revin.</p>		
<p>ART. 66</p> <p>(1) Personalul din serviciile de probațiune are obligația de a păstra confidențialitatea datelor deținute în exercitarea funcției.</p> <p>(2) Se exceptează de la prevederile alin. (1) datele furnizate organelor judiciare în cadrul procesului penal.</p>		

<p>ART. 67 Personalul din serviciile de probațiune este dator să se abțină de la orice acte sau fapte de natură să compromită demnitatea lui în funcție și în societate.</p>		
<p>ART. 68 Personalul din serviciile de probațiune are obligația să respecte dispozițiile cuprinse în codul deontologic și în Regulamentul de ordine interioară al serviciilor de probațiune.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 3-a Incompatibilități și interdicții</p>		
<p>ART. 69 Personalului din serviciile de probațiune îi este interzis să desfășoare activități comerciale.</p>	<p>Articolul 69 se modifică și va avea următorul cuprins: „ART. 69 Personalului de probațiune îi este interzis să aibă calitatea de comerciant persoană fizică, de membru în organele de conducere, administrare sau control la societăți civile, societăți comerciale, inclusiv bănci sau alte instituții de credit, societăți de asigurare sau financiare, companii naționale, societăți naționale ori regii autonome ori pe cea de membru al unui grup de interes economic.”</p>	<p>Reglementarea a fost gândită prin raportare la prevederile statutare ale altor categorii de personal, precum și prin raportare la prevederile Legii nr.161/2003.</p>
<p>ART. 70 (1) Personalul din serviciile de probațiune poate participa la elaborarea de publicații, articole, studii de specialitate, lucrări literare</p>	<p>La articolul 70, alineatul (5) se modifică și va avea următorul cuprins: „(5) Personalul de probațiune poate ocupa funcții sau îndeplini activități în domeniul</p>	<p>În domeniul probațiunii își desfășoară activitatea persoane cu diferite specializări în cele cinci domenii prevăzute de art. 20 din Legea 123/2006.</p>

<p>ori științifice, la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic, precum și la derularea unor programe de cooperare națională și internațională în domeniu.</p> <p>(2) Personalul din serviciile de probațiune poate participa la întocmirea unor proiecte de acte normative și strategii de dezvoltare instituțională, cu acordul directorului direcției de specialitate.</p> <p>(3) Consilierii de probațiune, șefii serviciilor sau inspectorii de probațiune pot fi membri ai societăților științifice sau academice. Aceștia pot fi membri ai oricăror persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial, în afară de cele care acționează în domeniul probațiunii și protecției victimelor.</p> <p>(4) Pentru activitățile prevăzute la alin. (2), personalul din serviciile de probațiune nu poate fi remunerat suplimentar.</p> <p>(5) Personalul din serviciile de probațiune și inspectorii de probațiune de specialitate pot ocupa funcții didactice în învățământul superior.</p>	<p>didactic sau al cercetării științifice și al creației literar-artistice.”</p> <p>La articolul 70, după alineatul (5) se introduc două noi alineate, alineatele (6) și (7), cu următorul cuprins:</p> <p>„(6) Personalul de probațiune poate ocupa funcții sau îndeplini activități și în alte domenii, în specialitatea diplomei de licență prevăzută la art. 20 alin. (1) lit. f) din lege, care nu sunt în legătură cu atribuțiile exercitate în calitate de personal de probațiune, din fișa postului.</p> <p>(7) Personalul de probațiune este obligat să înștiințeze Direcția de probațiune cu privire la ocuparea unor funcții, prin cumul ori cu privire la îndeplinirea unor activități, în condițiile alin. (5) și (6), pentru verificarea respectării prevederilor referitoare la incompatibilități și interdicții.”</p>	<p>Având în vedere că cele mai multe dintre specializările enumerate de Legea nr. 123/2006 oferă posibilitatea de a exercita profesii sau activități contractuale, fără vreo legătură cu activitatea de probațiune, nu există motive pentru a interzice desfășurarea și altor activități, în condițiile în care acestea nu sunt în legătură cu atribuțiile exercitate în calitate de personal de probațiune, din fișa postului și nici nu atrag încălcarea prevederilor referitoare la interdicții și incompatibilități.</p>
<p>ART. 71</p> <p>(1) Consilierul de probațiune sau șeful serviciului, care este soț sau rudă de până la gradul IV inclusiv cu persoana aflată în evidența serviciului sau cu victima infracțiunii, nu va putea exercita nici una dintre atribuțiile specifice funcției în legătură cu acea persoană.</p> <p>(2) Inspectorul de probațiune care este soț sau rudă de până la gradul IV inclusiv cu</p>	<p>La articolul 71, după alineatul (2) se introduce un nou alineat, alineatul (2¹), cu următorul cuprins:</p> <p>„(2¹) Inspectorul de probațiune care a participat la realizarea unei inspecții într-un serviciu de probațiune nu va putea să facă parte din comisia de cercetare a abaterilor disciplinare constituită pentru a cerceta fapte constatate cu ocazia desfășurării acelei inspecții.”</p> <p>La articolul 71, alineatul (3) se modifică și va</p>	<p>Stabilirea incompatibilității inspectorului de a participa la cercetarea disciplinară a personalului din serviciul de probațiune în care a efectuat o inspecție este necesară având în vedere că aspectele constatate cu ocazia inspecției pot constitui temei pentru declanșarea cercetării disciplinare, iar raportul de inspecție poate constitui probă în activitatea de cercetare disciplinară.</p>

<p>consilierul de probațiune sau șeful serviciului nu va putea exercita nici una dintre atribuțiile specifice funcției în legătură cu acea persoană.</p> <p>(3) Persoana aflată în situația de conflict de interese este obligată să îl înștiințeze în scris despre aceasta pe șeful ierarhic superior, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de existența conflictului de interese.</p> <p>(4) În cazul prevăzut la alin. (3), șeful ierarhic superior va lua măsuri urgente pentru desemnarea altei persoane responsabile.</p>	<p>avea următorul cuprins:</p> <p>„(3) Persoana aflată în una din situațiile de la alin. (1), (2) sau (2¹) este obligată să îl înștiințeze în scris despre aceasta pe șeful ierarhic superior, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de existența situației de incompatibilitate.”</p>	
	<p>După articolul 71 se introduce un nou articol, articolul 71¹, cu următorul cuprins:</p> <p>„ART. 71¹</p> <p>(1) Personalul de probațiune este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situații:</p> <p>a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane aflate în evidența serviciului de probațiune cu care are relații cu caracter patrimonial;</p> <p>b) interesele sale patrimoniale, ale soțului, ale rudelor sale ori ale afinilor săi de până la gradul IV inclusiv pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției.</p> <p>(2) Prevederile art. 71 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.”</p>	<p>Prevederile referitoare la interdicții și incompatibilități trebuie completate și cu prevederi referitoare la conflictul de interese formulate în funcție de specificul activității de probațiune.</p>

<p>CAP. 6 Răspunderea disciplinară</p>		
<p>ART. 72 (1) Personalul din serviciile de probațiune răspunde disciplinar în cazul săvârșirii unor abateri de la îndatoririle de serviciu, precum și în cazul manifestării unui comportament care dăunează interesului serviciului și prestigiului justiției. (2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție, prin care consilierul de probațiune, șeful serviciului sau inspectorul de probațiune a încălcat normele legale, regulamentul intern, codul deontologic sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.</p>		
<p>ART. 73 Sunt abateri disciplinare următoarele fapte: a) absențele nemotivate de la serviciu; b) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru; c) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor; d) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor; e) comportamentul inadecvat în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu; f) manifestările care aduc atingere onoarei și probității profesionale; g) nerespectarea legislației în vigoare referitoare la activitatea de probațiune;</p>		

gravitatea abaterii disciplinare săvârșite, avându-se în vedere împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție a persoanei și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și eventuale sancțiuni disciplinare suferite anterior.

(4) Sancțiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare.

comunicarea, asumarea responsabilităților.

Conform art. 13¹alin. 1, nou introdus:

(1) Pentru a ocupa funcția de șef serviciu persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să aibă o vechime în probațiune de cel puțin 3 ani;

b) să nu fi fost sancționată disciplinar în ultimii 2 ani, prin aplicarea uneia din sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e);

c) să fi obținut calificativele „bine” sau „foarte bine” la evaluările performanțelor profesionale din ultimii 2 ani;

d) să fi promovat concursul organizat în condițiile art. 21.

Așadar, având în vedere că aplicarea oricăreia din sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e) duce la revocarea din funcția de șef serviciu - în condițiile art. 15 alin. 1 lit.

a), pentru neîndeplinirea uneia dintre condițiile necesare pentru numirea în funcția de conducere -, abrogarea prevederilor de la art. 74 alin. 1 lit. f), care reglementează sancțiunea disciplinară a revocării din funcția de conducere ocupată, se justifică în mod rațional.

		Abrogarea alin. (4) este necesară pentru că prevederile sale sunt reluate în articolul 75.
<p>ART. 75</p> <p>(1) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 74 alin. (1) lit. a) se poate aplica direct de către șeful serviciului, pentru consilierii de probațiune, sau de directorul direcției de specialitate, pentru șefii serviciilor și inspectorii de probațiune.</p> <p>(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e) se aplică de ministrul justiției, la propunerea comisiei de disciplină. Comisiile de disciplină se constituie, prin ordin al ministrului justiției, din reprezentanți ai direcției de specialitate. Dacă procedura cercetării disciplinare se desfășoară față de un inspector de probațiune, din comisie face parte și un reprezentant al Direcției pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din cadrul Ministerului Justiției. Modul de desfășurare a activității comisiei de disciplină se stabilește prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(3) Sancțiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea persoanei.</p> <p>(4) Persoana supusă cercetării disciplinare prealabile va fi convocată în scris în vederea audierii, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Audierea trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.</p>	<p>Articolul 75 va avea următorul cuprins:</p> <p>„ART. 75</p> <p>(1) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 74 alin. (1) lit. a) se poate aplica direct de către șeful serviciului, pentru consilierii de probațiune sau de directorul direcției de specialitate, pentru șefii serviciilor și inspectorii de probațiune, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 1 an de la data săvârșirii faptei.</p> <p>Dacă în raport de gravitatea faptei apreciate ca fiind abatere, șeful serviciului de probațiune sau, după caz, directorul direcției de specialitate consideră că se impune aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare sesizează direcția de specialitate sau, după caz, ministrul justiției, în vederea constituirii comisiei de disciplină.</p> <p>(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e) și g) se aplică de ministrul justiției, la propunerea comisiei de disciplină. Comisiile de disciplină se constituie, prin ordin al ministrului justiției, din reprezentanți ai direcției de specialitate. Dacă procedura cercetării disciplinare se desfășoară față de un inspector de probațiune, din comisie face parte și un reprezentant al Direcției resurse umane din cadrul Ministerului Justiției.</p> <p>(3) Modul de desfășurare a activității comisiei de disciplină se stabilește prin regulament aprobat</p>	<p>În prezent reglementarea privind aplicarea sancțiunii avertismentului este deficitară sub aspectul condițiilor de aplicare și al termenului, fiind susceptibilă de interpretări, motiv pentru care este necesară reglementarea expresă a termenelor în care sancțiunea avertismentului se aplică, prin luarea în considerare a două momente: momentul săvârșirii faptei pentru termenul de un an și momentul luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii pentru termenul de 30 de zile.</p> <p>În măsura în care persoana îndreptățită să aplice sancțiunea avertismentului, consideră că se impune aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare, aceasta sesizează direcția de specialitate sau, după caz, pe ministrul justiției, în vederea constituirii comisiei de disciplină, într-un termen care nu poate depăși 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare.</p> <p>Modificarea alin. (3) este necesară întrucât actuala formulare – “sancțiunile disciplinare (adică toate – n.n.) nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea persoanei” - s-ar putea interpreta în sensul că și pentru aplicarea avertismentului este necesară realizarea cercetării disciplinare prealabile, însă avertismentul fiind o sancțiune ușoară</p>

<p>(5) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, orice alte date concludente.</p> <p>(6) În cursul cercetării disciplinare prealabile, persoana cercetată are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, aducând toate probele pe care le consideră necesare. Ea are dreptul să cunoască toate actele cercetării.</p> <p>(7) Refuzul persoanei cercetate de a colabora la derularea cercetării disciplinare prealabile se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea acesteia.</p> <p>(8) Împotriva sancțiunii disciplinare aplicate potrivit prevederilor alin. (1), persoana în cauză poate face contestație la directorul direcției de specialitate sau, după caz, la ministrul justiției, în termen de 15 zile de la comunicarea sancțiunii disciplinare aplicate.</p> <p>(9) Pe baza propunerii comisiei de disciplină, directorul direcției de specialitate sau ministrul justiției adoptă o decizie definitivă.</p> <p>(10) Sancțiunea disciplinară se aplică prin decizie scrisă, emisă de șeful serviciului sau de directorul direcției de specialitate, sau prin ordin al ministrului justiției, care se comunică persoanei sancționate în termen de 5 zile de la data emiterii deciziei.</p> <p>(11) Persoana nemulțumită de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.</p>	<p>prin ordin al ministrului justiției.</p> <p>(4) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1) lit. b) - e) și g) nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite.</p> <p>(5) Persoana supusă cercetării disciplinare prealabile va fi convocată în scris în fața comisiei de disciplină, în vederea audierii, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Audierea trebuie consemnată în scris sau înregistrată audio, sub sancțiunea nulității.</p> <p>(6) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, orice alte date concludente.</p> <p>(7) În cursul cercetării disciplinare prealabile, persoana cercetată are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, aducând toate probele pe care le consideră necesare. Ea are dreptul să cunoască toate actele cercetării.</p> <p>(8) Refuzul persoanei cercetate de a colabora la derularea cercetării disciplinare prealabile se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea acesteia.</p> <p>(9) Cercetarea disciplinară prealabilă se finalizează prin propunerea comisiei adresată ministrului justiției privind aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare, avându-se în vedere criteriile prevăzute la art. 74 alin. (3).</p> <p>(10) La propunerea comisiei de disciplină, ministrul justiției aplică, prin ordin, una din sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 74 alin. (1), în termen de 30 de zile calendaristice de la</p>	<p>se poate aplica în mod direct pentru abateri de o gravitate mică, ce nu necesită declanșarea procedurii de cercetare disciplinară</p> <p>Prin modificarea de la alin. (4) se urmărește clarificarea modalității și a scopului convocării persoanei cercetate. Modificarea propusă cu privire la consemnarea audierilor se justifică datorită celerității cu care se desfășoară procedura de cercetare disciplinară, care impune reglementarea unor modalități rapide și eficiente de înregistrare a audierilor. Modalitățile de consemnare a audierilor ar trebui să fie alternative și nu cumulative pentru a flexibiliza procedura de cercetare. Astfel, în situațiile în care se audiază multe persoane sau aspectele discutate sunt foarte complexe, o consemnare scrisă se realizează dificil, fiind suficientă înregistrarea și punerea la dispoziția persoanei cercetate a unei copii de pe înregistrare.</p> <p>Modificarea art. (8), (9), (10) și (11) este necesară pentru a obține o succesiune logică a etapelor din procedura de cercetare disciplinară, textul actual fiind incoerent. Introducerea prevederilor referitoare la momentul finalizării cercetării și la soluția prin care se finalizează este necesară pentru a asigura un plus de coerență textului.</p> <p>Mărirea termenului de la 6 luni la un an pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare</p>
---	---	---

	<p>data înregistrării propunerii, dar nu mai târziu de 1 an de la data săvârșirii faptei.”</p> <p><u>Nota Ministerului Justiției – Alin. 2 și 4 ale articolului nu mai fac referire și la sancțiunea prevăzută la art. 74 alin. 1 lit. f), deoarece prin proiect se prevede abrogarea acestei dispoziții legale.</u></p>	<p>raportat la data săvârșirii faptei este necesară, întrucât principala activitate exercitată de consilierii de probațiune constă în supravegherea modului în care persoanele care execută pedeapsa închisorii cu suspendare sub supraveghere se conformează măsurilor și obligațiilor impuse de instanță.</p> <p>Având în vedere că durata supravegherii poate fi foarte lungă s-au considerat insuficiente actualele termene de 6 luni.</p> <p>În plus, din analiza prevederilor altor statute se poate constata că în cazul altor categorii profesionale, termenele pentru aplicarea unei sancțiuni disciplinare sunt mult mai mari, de exemplu: „<i>cel mult 1 an de la data sesizării comisiei de disciplină cu privire la săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 2 ani de la data săvârșirii abaterii disciplinare</i>”, pentru funcționarii publici; „<i>30 de zile de la data înregistrării actului de constatare, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii abaterii disciplinare</i>”, în cazul personalului auxiliar de specialitate; sau „<i>maximum 60 de zile de la finalizarea cercetării prealabile, dar nu mai târziu de un an de la data comiterii faptei</i>”, în cazul polițiștilor.</p> <p>În ceea ce privește înlocuirea termenului actual de 90 de zile, care curge de la data înregistrării actului de constatare, datorită interpretării diferite date acestui text s-a optat pentru precizarea că termenul pentru aplicarea sancțiunii curge de la un moment cert, respectiv data înregistrării propunerii</p>
--	---	--

		comisiei de disciplină, iar termenul a fost micșorat, considerând că 30 de zile calendaristice sunt suficiente pentru aplicarea sancțiunii, un termen mai scurt asigurând totodată celeritatea procedurii de cercetare.
<p>ART. 76 (1) Cercetarea disciplinară prealabilă se finalizează prin aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare, avându-se în vedere criteriile prevăzute la art. 74 alin. (3). (2) Sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 90 de zile de la data înregistrării actului de constatare a abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare și se comunică persoanei interesate. (3) Ordinul sau decizia de sancționare se atașează dosarului profesional al angajatului</p>	<p>Articolul 76 va avea următorul cuprins: „ART. 76 (1) Ordinul sau decizia prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară se comunică persoanei sancționate în termen de 5 zile de la data emiterii. (2) Împotriva sancțiunii disciplinare aplicate potrivit prevederilor art. 75 alin. (1), persoana în cauză poate face contestație la directorul direcției de specialitate sau, în cazul în care sancțiunea a fost aplicată de directorul Direcției de probațiune, la ministrul justiției, în termen de 30 de zile de la comunicarea deciziei prin care s-a aplicat sancțiunea. Soluționarea contestației se face în termen de 30 de zile de la depunerea acesteia. (3) Ordinul sau decizia de sancționare se atașează dosarului profesional al angajatului. (4) Persoana nemulțumită de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.”</p>	<p>Prevederile actuale ale art. 76 privesc comunicarea actului de sancționare, posibilitatea contestării sancțiunii avertismentului la organul ierarhic superior celui ce a aplicat sancțiunea, precum și acordarea competenței de soluționare a cauzelor în materie disciplinară instanțelor de drept comun adică instanțele care soluționează litigiile de muncă.</p>
<p>ART. 77 Răspunderea disciplinară nu exclude răspunderea civilă, penală sau administrativă a persoanei pentru fapta săvârșită.</p>		

CAP. 7 Dispoziții finale		
ART. 78 Dispozițiile prezentei legi se completează cu reglementările din legislația muncii și legislația civilă, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezenta lege.		
ART. 79 (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi denumirea "servicii de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor", cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea "servicii de probațiune". (2) La data intrării în vigoare a prezentei legi denumirea "Direcția de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor", cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea "Direcția de probațiune".		
ART. 80 Personalul care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, este încadrat pe funcțiile de consilier de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, șef serviciu și inspector de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor se consideră că îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea funcțiilor în care este numit.		

<p>ART. 81 Până la adoptarea legii privind salarizarea personalului din serviciile de probațiune, rămân aplicabile dispozițiile Legii nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>		
<p>ART. 82 În termen de 90 de zile de la publicarea prezentei legi, se stabilesc, prin hotărâre a Guvernului, măsurile speciale de protecție de care poate beneficia personalul din serviciile de probațiune, condițiile și modul de realizare a acestora.</p>		
<p>ART. 83 La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă art. 7 și 8 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2000 privind organizarea și funcționarea serviciilor de reintegrare socială a infractorilor și de supraveghere a executării sancțiunilor neprivative de libertate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 129/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 423 din 1 septembrie 2000, cu modificările ulterioare.</p>		