

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

Lege privind statutul personalului de probațiune

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Potrivit art. 121 alin. (1) din Legea nr. 252/2013 „În termen de 90 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I, a prezentei legi, Guvernul va supune Parlamentului, spre adoptare, proiectul Legii privind statutul personalului de probațiune.”, cu mențiunea că acest act normativ a fost publicat în Monitorul Oficial în data de 14 august 2013.

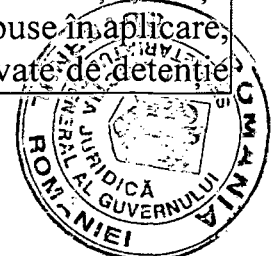
2.2. Descrierea situației actuale

Prin intrarea în vigoare a Legii nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare sistemul de probațiune din România a fost reconfigurat, prin reorganizarea sistemului existent, ca o măsură impusă de adoptarea noului Cod penal și noului Cod de procedură penală, având în vedere schimbările de substanță cu privire la sancțiunile și măsurile neprivative de libertate aplicabile în cursul procesului penal și responsabilitățile stabilite în sarcina sistemului de probațiune.

Reorganizarea sistemului de probațiune s-a realizat pe cele două paliere, central și local, stabilindu-se noi mecanisme de relaționare între cele două forme de organizare. Astfel, pe de-o parte a fost avută în vedere înființarea Direcției Naționale de Probațiune, ca structură cu personalitate juridică, în cadrul Ministerului Justiției și, pe de altă parte, reorganizarea serviciilor de probațiune de pe lângă tribunale, care au trecut în subordinea Direcției.

În continuarea acestor demersuri de reorganizare o etapă esențială în asigurarea sustenabilității procesului este reprezentată de restructurarea cadrului normativ privind personalul de probațiune pentru compatibilizarea acestuia cu noua structură instituțională creată prin înființarea Direcției Naționale de Probațiune și pentru a redefini cariera, condițiile și modalitățile de acces în funcțiile de conducere din cadrul sistemului de probațiune, drepturile și obligațiile ce revin personalului, regimul de interdicții și incompatibilități aplicabil acestei categorii de personal.

Hotărârea pilot din 25 aprilie 2017 în cauzele conexe Rezmiveș și alții împotriva României arată că una dintre măsurile generale care trebuie puse în aplicare, în vederea reducerii supraaglomerării carcerale și a condițiilor inadecvate de detenție



(paragraful 114 coroborat cu paragraful 118 din hotărâre) este asigurarea unei funcționări eficiente a sistemului de probațiune, la care se adaugă aspectele privind probațiunea, astfel cum au fost acestea reflectate în Planul de acțiune pentru perioada 2020-2025, elaborat în vederea executării hotărârii-pilot Rezmiveș și alții împotriva României, precum și a hotărârilor pronunțate în grupul de cauze Bragadireanu împotriva României, adoptat de Guvernul României, în data de 18.11.2020, una din măsurile prevăzute în acest plan fiind promovarea statutului personalului de probațiune în anexa nr. III, cu termen depășit în acest moment.

Mai mult, la punctul 3 al Deciziei nr. CM/Del/Dec(2019)1348/h46-21 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, reunit în perioada 4-6 iunie 2019, la Strasbourg, a fost subliniată, din nou, contribuția vitală a sistemului de probațiune la succesul strategiei României împotriva supraaglomerării din penitenciare, iar la punctul 5 al Deciziei 1362/2019 a aceluiași comitet se solicită urgentarea consolidării serviciului de probațiune.

Ținând cont de întârzierile înregistrate în promovarea noului statut al personalului de probațiune care perpetuează în mod nejustificat situația extraordinară a exercitării tuturor funcțiilor de conducere de la nivelul sistemului de probațiune prin delegare, aspect care afectează negativ procesul de management al sistemului de probațiune atât la nivel central cât și local, prin asumarea discontinuă a responsabilităților specifice funcțiilor de conducere, având implicații asupra perspectivelor de dezvoltare instituțională și strategică ale acestui sistem, se impune adoptarea statului personalului de probațiune. Totodată neadoptarea statutului personalului de probațiune determină imposibilitatea organizării concursurilor pentru ocuparea funcțiilor de conducere de la nivel central. Astfel, lipsa regulamentelor de ocupare a funcțiilor de conducere de la nivel central determină o concentrare a funcțiilor manageriale într-o singură poziție, cea de director general, ocupată asemenea funcțiilor de conducere de la nivel local, tot prin delegare, aspect care îngreunează actul managerial și poate crea disfuncții, întârzieri sau blocaje pe anumite arii decizionale.

De asemenea, o situație cu repercusiuni asupra dezvoltării instituționale, organizării și coordonării activității de probațiune, este aceea generată de lipsa unei alte categorii de personal de probațiune la nivel central în afara inspectorilor de probațiune care își desfășoară activitatea în corpul de control. În măsura în care la nivelul Direcției au fost stabilite departamente de specialitate, precum cele de formare profesională, metodologie, cercetare și dezvoltare, planificare strategică, este urgentă nevoie de asigurare a funcționalității acestor departamente cu rol în îndrumarea și coordonarea activității de probațiune, prin reglementarea acestei categorii de personal de probațiune care să își desfășoare activitatea și în cadrul altor departamente de la nivel central.

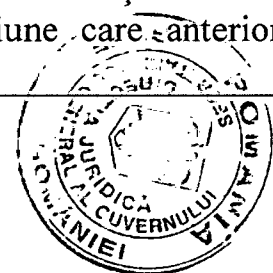
2.3 Schimbări preconizate

În acest context, sunt propuse pentru a fi promovate următoarele schimbări privind cariera personalului de probațiune:

- 1. A fost introdusă condiția deținerii cetățeniei române** de către persoanele care ar urma să fie numite în funcția de consilier de probațiune, având în vedere rolul acestei categorii profesionale în derularea procesului penal și similar altor categorii

de personal implicate în desfășurarea actului de justiție (personal auxiliar de specialitate al instanțelor și parchetelor) sau în procesul de executare a pedepselor penale (polițiștii de penitenciare). În aplicarea prevederilor art. 4, art. 6 și art. 7 din Legea nr. 245/2020 privind efectuarea unui test de proporționalitate anterior adoptării unor noi reglementări referitoare la profesii, proiectul de lege este însoțit și de testul de proporționalitate efectuat în legătură cu introducerea condiției deținerii cetățeniei române.

- 2. A fost restructurată împărțirea pe grade profesionale a consilierilor de probațiune definitiv și intervalele de vechime necesare promovării, inclusiv prin introducerea unui nou grad profesional, grad care corespunde unei vechimi în probațiune (vechime acumulată în funcția de personal de probațiune) de peste 10 ani. Introducerea unui astfel de grad profesional a reprezentat un aspect care s-a regăsit în majoritatea propunerilor transmise de serviciile de probațiune și are drept justificare necesitatea completării perspectivelor de carieră pentru consilierii de probațiune, în contextul în care pentru această categorie de personal de probațiune gradul profesional maxim se atinge după o perioadă de 6 ani, considerată insuficientă. În aceste condiții s-a optat pentru reconfigurarea ierarhiei gradelor profesionale pentru consilierii de probațiune, în sensul introducerii unor funcții echivalente care folosesc următoarea terminologie: consilier de probațiune principal, gradul profesional III, II, I și consilier de probațiune superior, acesta din urmă fiind gradul profesional care corespunde vechimii în probațiune de peste 10 ani. În mod similar s-a optat pentru reconfigurarea ierarhiei gradelor profesionale și pentru inspectorii de probațiune. Împărțirea în consilier de probațiune principal și consilier de probațiune superior are relevanță și în ceea ce privește gradul de complexitate al atribuțiilor și sarcinilor alocate acestor categorii de consilieri.**
- 3. A fost introdusă o nouă categorie de inspectorii de probațiune, distinctă de categoria inspectorilor de probațiune cu atribuții de control (care la acest moment își desfășoară activitatea și în cadrul celorlalte departamente ale Direcției Naționale de Probațiune). Introducerea acestei categorii de personal este necesară pentru a susține cadrul de organizare și dezvoltare a sistemului de probațiune stabilit prin Legea nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, potrivit acestei reglementări, la nivelul central al Direcției Naționale de Probațiune au fost stabilite departamente de specialitate (altele decât corpul de control cu inspectorii de probațiune ca personal specific cu atribuții de control), situație în care este necesar ca pentru celelalte structuri care dețin atribuții în ceea ce privește metodologia, planificarea și coordonarea activității de probațiune să fie alocată o categorie de personal de probațiune. În acest context s-a optat pentru realizarea unei distincții de atribuții în cadrul unei categorii de personal de probațiune deja existente la nivelul Direcției – inspectorii de probațiune, în condițiile în care de la momentul intrării în vigoare a Legii nr. 252/2013, cu modificările și completările ulterioare, departamentele de specialitate din cadrul structurii centrale a Direcției Naționale de Probațiune au fost operaționalizate prin implicarea inspectorilor de probațiune care anterior au funcționat în cadrul Direcției de probațiune.**



4. Pe de altă parte, în cazul inspectorilor de probațiune au fost restructurate cele două grade profesionale existente, pentru a asigura corespondența cu gradele profesionale utilizate în cazul consilierilor de probațiune, în termeni de vechime în probațiune și denumire: inspector de probațiune principal (minimum 7 ani vechime în probațiune) și inspector de probațiune superior (minimum 10 ani vechime în probațiune).

5. În ceea ce privește modificarea raporturilor de muncă aplicabile în cazul personalului de probațiune, având în vedere noua structură de organizare a sistemului de probațiune, a fost necesară adaptarea acestora la noul context. În aceeași măsură având în vedere solicitările adresate sistemului de probațiune din România în vederea oferirii de asistență tehnică și sprijin în ceea ce privește constituirea sau dezvoltarea unor sisteme de probațiune în alte state, a fost necesară reglementarea unui cadru care să ofere posibilitatea personalului de probațiune să ofere o astfel de expertiză, prin stabilirea posibilității detașării personalului la alte instituții sau organizații din țară sau internaționale, la solicitarea acestora.

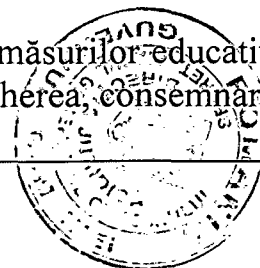
6. Au fost restructurate situațiile și condițiile în care pot interveni suspendarea și eliberarea din funcție a personalului de probațiune, ținând cont de rolul și responsabilitățile ce revin acestei categorii de personal în desfășurarea procesului penal și în punerea în executare a sancțiunilor neprivative de libertate, precum și de regimul juridic al instituției suspendării din funcție aplicabil altor categorii de personal din sistemul de justiție.

7. Regimul de incompatibilități, conflicte de interese și interdicții a fost extins, în acord cu cadrul general în materie, precum și cu rolul personalului de probațiune în procesul de executare a sancțiunilor și măsurilor neprivative de libertate.

În contextul extinderii semnificative a atribuțiilor și responsabilităților ce au revenit serviciilor de probațiune prin intrarea în vigoare a noului cod penal și a noului cod de procedură penală, se impune suplimentarea drepturilor nesalariale de care beneficiază personalul de probațiune. Justificarea unei astfel de suplimentări are în vedere în primul rând rolul pe care l-au dobândit serviciile de probațiune în contextul procesului de reformă în materie penală și procesuală penală, rol care implică, alături de lărgirea sferei de situații în care este necesară intervenția serviciilor de probațiune, atât în cursul procesului penal cât și în etapa de executare a hotărârilor judecătorești, și creșterea complexității sarcinilor care revin consilierilor de probațiune prin comparație cu reglementarea anterioară, precum și a riscurilor la care este expusă această categorie de personal.

Astfel, consilierul de probațiune a dobândit responsabilități care presupun un rol mult mai activ, cu atribuții clar definite în diverse proceduri de care depinde soluționarea cauzelor penale sau atingerea scopului sancțiunilor aplicate de instanța de judecată. În acest sens, cu titlu de exemplu pot fi menționate:

- consilierul de probațiune trebuie să formuleze propuneri cu privire la măsura educativă privativă sau neprivativă de libertate care ar putea fi aplicată, în toate cauzele cu inculpați minori;
- serviciile de probațiune supraveghează executarea tuturor măsurilor educative neprivative de libertate (stagiul de formare civică, supravegherea, consemnarea la sfârșit de săptămână, asistarea zilnică);



- pe durata termenului de supraveghere, în cazul amânării aplicării pedepsei, suspendării executării pedepsei sub supraveghere sau liberării condiționate, consilierul de probațiune are obligația de a sesiza instanța de judecată și de a face propuneri cu privire la modificarea obligațiilor stabilite în sarcina persoanei condamnate;
- în cazul persoanelor liberate condiționat, în măsura în care restul de executat la momentul liberării este de 2 ani sau mai mare, aceste persoane vor intra în evidența serviciilor de probațiune;
- în gestionarea activității de supraveghere a persoanelor condamnate cărora li s-a aplicat o sancțiune neprivativă de libertate, consilierul de probațiune manager de caz, emite decizii care sunt obligatorii pentru persoana condamnată și pentru instituțiile din comunitate implicate în executarea măsurilor și obligațiilor impuse;
- sesizează judecătorul delegat privind aplicarea amenzilor judiciare pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor stabilite în sarcina instituțiilor din comunitate.

De asemenea, în contextul nevoii acute de personal, existente la nivelul serviciilor de probațiune, reglementările actuale deficitare sub aspectul drepturilor sau al reglementării funcției în contextul modificărilor codului penal și a celui de procedură penală, fac puțin atractivă această profesie pentru profesioniștii din domeniul dreptului, sociologiei, psihologiei, asistenței sociale și pedagogiei. În plus, sistemul are acoperire națională, iar inexistența drepturilor legate de decontarea transportului, decontarea chiriei, generează perpetuarea unei situații critice, respectiv neocuparea posturilor în anumite județe.

Principalele drepturi ale personalului de probațiune, nou introduse sau modificate prin proiectul de lege, sunt:

- 1. Dreptul la 35 de zile de concediu de odihnă, față de 30 de zile în prezent.**
- 2. Dreptul la decontarea anuală a trei călătorii dus-întors efectuată în țară în perioada concediului de odihnă, indiferent de mijlocul de transport folosit;**
- 3. Dreptul la decontarea chiriei sau a cheltuielilor de transport între localitatea de domiciliu/reședință și sediul unității.** În prezent personalul de probațiune beneficiază de dreptul de atribuire a unei locuințe de serviciu, potrivit prevederilor art. 57² din *Legea nr. 123/2006*, cu modificările și completările ulterioare, fără însă a fi reglementată și posibilitatea unei soluții alternative, cum este decontarea chiriei în cazul magistraților sau personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, astfel încât în condițiile imposibilității acordării locuinței de serviciu de către ordonatorii de credit se creează o diferență de tratament între categorii de personal care dețin același drept. Pe de altă parte, lipsa posibilității de decontare a chiriei creează situații de inechitate chiar și în cadrul sistemului de probațiune, în special în ceea ce privește accesul pe funcțiile de la nivelul central al Direcției Naționale de Probațiune, inclusiv cele de conducere. În măsura în care lipsa unui astfel de drept implică suportarea unor costuri suplimentare de cazare sau transport, această situație reduce semnificativ interesul consilierilor de probațiune din județele mai îndepărtate de București pentru astfel de funcții, fapt ce are caracterul unei îngrădiri a accesului

la anumite funcții și determină reducerea ariei de selecție pentru poziții importante din structura centrală a sistemului de probațiune.

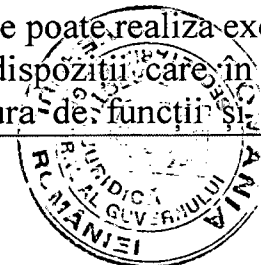
Personalul de probațiune care îndeplinește condițiile de acordare a compensației lunare pentru chirie și care contractează un credit ipotecar/imobiliar destinat achiziționării unei locuințe sau încheie un contract de vânzare-cumpărare cu plata în rate a unei locuințe beneficiază de compensația lunară pentru chirie pe o perioadă ce nu poate depăși durata de derulare a creditului sau contractului de vânzare-cumpărare cu plata în rate, respectiv pentru plata ratei sau a unei fracțiuni din rata aferentă creditului sau contractului de vânzare-cumpărare cu plata în rate. În această situație, compensația lunară pentru chirie se acordă potrivit plafonului stabilit pentru chirie, dar nu poate depăși rata lunară plătită pentru creditul ipotecar/imobiliar sau pentru contractul de vânzare-cumpărare cu plata în rate.

Din punct de vedere al impactului financiar pe care îl poate avea acordarea unui astfel de drept pentru personalul de probațiune, trebuie luat în considerare în primul rând faptul că numărul de persoane care ar urma să beneficieze de acest drept se raportează la un total de aproximativ 800 de angajați, prin raportare la costurile pe care le presupune exercitarea acestui drept în cazul altor categorii profesionale anterior menționate.

Din punct de vedere al condițiilor în care se poate acorda acest drept s-a optat pentru utilizarea unui plafon, în limita căruia se poate compensa chiria, similar sistemului utilizat în cazul magistraților și al personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea.

- 4. Compensarea fidelității în sistem și a gradului de uzură profesională** - personalul de probațiune cu vechime în probațiune de 20 de ani beneficiază, la data pensionării, potrivit prezentei legi, de o indemnizație în cuantum egal cu 7 salarii de bază brute și sporurile, stabilite prin raportare la media acestor drepturi salariale pe ultimele 12 luni de activitate înainte de data pensionării, care se impozitează potrivit legii.
- 5. Dreptul la despăgubiri în cazul în care viața, sănătatea ori bunurile sunt afectate în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu aceasta;** în ceea ce privește determinarea situațiilor de risc la care se expune personalul de probațiune acestea au legătură în principal cu categoriile de persoane cu care consilierii de probațiune interacționează, aici fiind vorba de persoane în situații speciale (persoane condamnate, persoane inculpate, persoane cu diverse afecțiuni contagioase, adicții sau deficiențe mentale) și de faptul că activitatea de probațiune presupune în mare parte deplasarea pe teren, în zone defavorizate, cu grad ridicat de risc pentru integritatea fizică și psihică a consilierilor de probațiune.
- 6. A fost reintrodus dreptul la decontarea medicamentelor,** drept de care personalul de probațiune a beneficiat anterior, fiind pierdut odată cu apariția Legii cadru nr. 153/2017.
- 7. Modificarea ierarhizării salarizării personalului de probațiune ținând cont de noile funcții introduse în sistem**

Având în vedere că salarizarea personalului de probațiune se poate realiza exclusiv prin raportare la dispozițiile Legii cadru nr. 153/2017, dispoziții care, în cazul personalului de probațiune nu mai corespund cu structura de funcții și grade



profesionale nou introduse, a fost necesară adaptarea cadrului privind salarizarea personalului de probațiune. Astfel, au fost avute în vedere următoarele aspecte: introducerea unui nou grad profesional pentru consilierii de probațiune, diversificarea categoriei inspectorilor de probațiune, respectiv restructurarea gradelor profesionale pentru toate categoriile de personal de probațiune, precum și salarizarea funcției de șef serviciu sau de șef birou la nivel central și de șef birou la nivel local. Aceste prevederi urmează să intre în vigoare ulterior stabilirii nivelului de salarizare prin Legea-cadru de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

În susținerea necesității și oportunității acestor propuneri apreciem că trebuie luat în considerare și faptul că, prin activitatea sa, **sistemul de probațiune contribuie la realizarea unor economii substanțiale la bugetul de stat, în condițiile în care serviciul de probațiune asigură o modalitate de executare a unei pedepse care implică costuri semnificativ mai reduse decât executarea acesteia în cadrul unei unități penitenciare.**

2.4. Alte informații

Nu au fost identificate

Secțiunea a 3-a

Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.2. Impactul social

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.4. Impactul macroeconomic

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect



3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

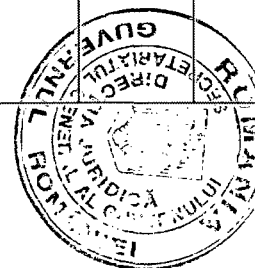
3.9. Alte informații

Nu au fost identificate

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

| - în mii lei (RON) - | | | | | | |
|--|-------------|---------------------|---|---|---|--------------------|
| Indicatori | Anul curent | Următorii patru ani | | | | Media pe cinci ani |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: | | | | | | |
| a) buget de stat, din acesta: (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit | | | | | | |
| b) bugete locale (i) impozit pe profit | | | | | | |
| c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) contribuții de asigurări | | | | | | |
| d) alte tipuri de venituri (Se va menționa natura acestora.) | | | | | | |
| 4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: | | | | | | |
| a) buget de stat, din acesta: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii | | | | | | |



| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| b) bugete locale: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii | | | | | | |
| c) bugetul asigurărilor sociale de stat: (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii | | | | | | |
| d) alte tipuri de cheltuieli (Se va menționa natura acestora.) | | | | | | |
| 4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat | | | | | | |
| b) bugete locale | | | | | | |
| 4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare | | | | | | |
| 4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare | | | | | | |
| 4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare | Estimarea influenței bugetare pe care o implică aprobarea proiectului nu poate fi realizată în condițiile în care nu pot fi identificate repere clare care să permită o astfel de estimare și ca atare aplicarea prevederilor din prezentul proiect se va face cu încadrarea în fondurile alocate prin legile bugetare anuale. | | | | | |
| 4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente: a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată; b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară. | | | | | | |
| 4.8. Alte informații Aplicarea prevederilor proiectului de act normativ se realizează cu încadrarea în fondurile prevăzute cu această destinație în bugetele Ministerului Justiției și al Direcției Naționale de Probațiune. | | | | | | |

Secțiunea a 5-a

Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare



5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ

Prin intrarea în vigoare a prezentului act normativ se modifică:

Lege nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare

Prin intrarea în vigoare a prezentului act normativ se abrogă:

Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare.

Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune, cu modificările și completările ulterioare

5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)

5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

5.6. Alte informații

Nu au fost identificate

Secțiunea a 6-a

Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ

6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate

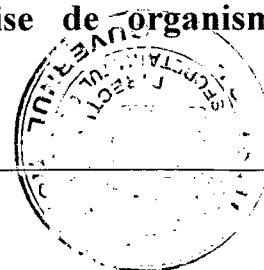
Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect



6.5. Informații privind avizarea de către:

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

Proiectul prezentului act normativ a fost avizat de Consiliul Legislativ prin avizul nr. 1450/2022.

Proiectul prezentului act normativ a fost avizat de Consiliul Economic și Social prin avizul nr. 7463/2022.

6.6. Alte informații

Nu au fost identificate

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ

În temeiul dispozițiilor art. 7 din Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, Ministerul Justiției a publicat proiectul pe site-ul instituției la data de 30.07.2021.

În procesul de elaborare a proiectului au fost consultate serviciile de probațiune, Sindicatul Național al Consilierilor din Serviciile de Probațiune, Asociația serviciilor corecționale, Sindicatul ProLex, la care sunt afiliați și consilieri de probațiune, solicitându-se comunicarea de observații și propuneri.

Proiectul a fost discutat și în cadrul unor întâlniri cu organizațiile sindicale și asociația profesională menționate, primindu-se observații și propuneri.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect

Secțiunea a 8-a

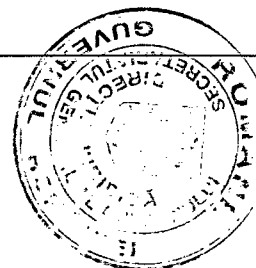
Măsurile privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Nu au fost identificate

8.2. Alte informații

Nu au fost identificate



Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege privind statutul personalului de probațiune, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, cu procedura de urgență prevăzută de art. 76 alin. (3) din Constituția României, republicată.


PRIM-MINISTRU


NICOLAE-IONEL CIUCĂ

