

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 Rezmiș 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 statutului personalului de probațiune, cu prioritate. 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 extraordinară, cu repercusiuni asupra dezvoltării instituționale, organizării și coordonării activității de probațiune este generată de lipsa unei alte categorii de personal de probațiune la nivel central, altul decât inspectorii 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 înfăptuirea actului de justiției (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 definitivi și intervalele de vechime necesare promovării**, pentru a permite introducerea unui nou grad profesional, grad care ar corespunde unei vechimi în probațiune (vechime acumulată în funcția de personal de probațiune) de peste 10 ani. Crearea 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 își desfășoară activitatea la 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 și inspector de probațiune superior.
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 poate 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.
6. **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 în proiectul de lege, sunt:

1. Dreptul la 35 de zile de concediu de odihnă.
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 atât caracterul unei îngrădiri a accesului la anumite funcții cât și 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 este redus (dintr-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, sănătate 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 inculcate, 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 pot 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 cheltuieli 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. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ Prin intrarea în vigoare a prezentului act normativ se modifică: Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare. 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. Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect
5.3.2. Măsurile 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
- Este necesar avizul Consiliului Economic și Social.
Este necesar avizul Consiliului Legislativ.

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 aprobării.

Ministrul Justiției

Marian-Cătălin PREDOIU

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul Educației

Ligia DECA

Ministrul Afacerilor Interne

Lucian Nicolae BODE

Ministrul Finanțelor

Adrian CÂCIU

Ministrul Sănătății

Alexandru RAFILA

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

Măsuri 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 aprobării.

Ministrul Justiției
Marian-Cătălin PREDOIU

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂ

Ministrul Educației

Sorin Mihai CÎMPEANU

Ministrul Afacerilor Interne

Lucian Nicolae BODE

Ministrul Finanțelor

Adrian CÂCIU

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 aprobării.

Ministrul Justiției
Marian-Cătălin PREDOIU

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul Educației

Sorin Mihai CÎMPEANU

Ministrul Afacerilor Interne

Lucian Nicolae BODE

Ministrul Finanțelor

Adrian CĂCIU

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

Măsuri 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 aprobării.

~~Ministrul Justiției~~

~~Marian-Cătălin PREDOIU~~

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul Educației

Ligia DECA

~~Ministrul Afacerilor Interne~~

~~Lucian Nicolae BODE~~

Ministrul Finanțelor

Adrian CĂCIU

Ministrul Sănătății

Alexandru RAFILA

SECRETAR DE STAT
Chestor general de poliție
BOGDAN DESPESCU

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 aprobării.

Ministrul Justiției

Marian-Cătălin PREDOIU

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul Afacerilor Interne

Lucian Nicolae BODE

Ministrul Educației

Ligia DECA

Ministrul Finanțelor

Adrian CÂCIU

Ministrul Sănătății

Alexandru RAFILA

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

Măsuri 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 aprobării.

~~Ministrul Justiției~~

~~Mărian-Cătălin PREDOIU~~

Avizăm favorabil:

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale

Marius-Constantin BUDĂI

Ministrul Afacerilor Interne

Lucian Nicolae BODE

Ministrul Educației

Ligia DECA

Ministrul Finanțelor

Adrian CÂCIU

Ministrul Sănătății

Alexandru RAFILA

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 1864
IEȘIRE	
Zila 18	Luna 11 2018

**PROIECT
LEGE
privind statutul personalului de probațiune**

**Capitolul I
Dispoziții generale**

Art. 1 - (1) Prezenta lege reglementează statutul personalului de specialitate din cadrul sistemului de probațiune, denumit în continuare personal de probațiune.

(2) Personalul de probațiune își desfășoară activitatea atât la nivel central, în Direcția Națională de Probațiune, denumită în continuare Direcția, structură cu personalitate juridică în cadrul Ministerului Justiției, cât și în structurile teritoriale aflate în subordinea Direcției.

Art. 2 - Personalul de probațiune este format din:

- a) consilieri de probațiune, care își desfășoară activitatea în cadrul structurilor teritoriale;
- b) inspectori de probațiune, care își desfășoară activitatea la nivelul Direcției.

Art. 3 - În îndeplinirea actului de justiție, activitatea personalului de probațiune are un rol important în procesul de executare a măsurilor și sancțiunilor neprivative de libertate, precum și în cel de individualizare a pedepsei, constituind un sprijin pentru organele judiciare prin îndeplinirea sarcinilor ce îi revin.

Art. 4 - (1) În exercitarea funcției, personalul de probațiune este obligat să respecte Constituția și legile țării, prevederile reglementărilor interne și internaționale, precum și drepturile și libertățile fundamentale ale omului, demnitatea individului și integritatea persoanei și să îndeplinească dispozițiile legale ale șefilor ierarhici privind activitatea profesională.

(2) Activitatea personalului de probațiune se desfășoară fără nicio discriminare pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie ori apartenență politică, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA ori pentru alte împrejurări de același fel.

Art. 5 - Scopul exercitării activității personalului de probațiune îl constituie individualizarea corectă a pedepsei, reabilitarea socială a persoanelor condamnate, diminuarea riscului de săvârșire a unor noi infracțiuni și creșterea siguranței comunității, precum și reducerea costurilor asociate executării sancțiunilor și măsurilor penale, prin diminuarea populației din unitățile penitenciare și valorificarea potențialului socio-economic al infractorilor.

Capitolul II Cariera personalului de probațiune

Secțiunea 1 Consilierii de probațiune

Art. 6 - Selecția consilierilor de probațiune se face prin concurs organizat la nivel național de Direcție, împreună cu structurile teritoriale.

Art. 7 - (1) Poate fi numită în funcția de consilier de probațiune persoana care îndeplinește, cumulativ, următoarele condiții:

- a) are cetățenie română, domiciliul în România și capacitate deplină de exercițiu;
- b) nu are antecedente penale;
- c) se bucură de o bună reputație;
- d) cunoaște limba română, scris și vorbit;
- e) este aptă din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției;
- f) este absolventă a unei instituții de învățământ superior în domeniul de licență asistență socială, drept, științe ale educației, psihologie sau sociologie, specializările eligibile din fiecare domeniu de licență fiind menționate în regulamentul de concurs;
- g) promovează concursul organizat pentru ocuparea funcției pentru care candidează.

(2) Prin excepție de la alin. (1) lit. g), poate fi numită în funcția de consilier de probațiune persoana care a exercitat anterior funcția de consilier de probațiune definitiv, fiind eliberată din funcție din motive neimputabile, în condițiile prezentei legi, cu condiția să nu fi trecut mai mult de 7 ani de la data eliberării din funcție.

(3) Numirea în funcție potrivit alin. (2) se realizează în urma susținerii unui interviu în fața unei comisii desemnate prin ordin al ministrului justiției, cu îndeplinirea cumulativă a condițiilor prevăzute la alin. (1) lit. a) - f).

Art. 8 - (1) Concursul pentru ocuparea posturilor vacante de consilier de probațiune cuprinde următoarele etape:

- a) selecția dosarelor;
- b) testarea cunoștințelor teoretice, prin susținerea unei probe scrise;
- c) testarea abilităților, a motivației și a atitudinii față de valorile ocrotite prin activitatea de probațiune, prin susținerea unui interviu;
- d) testarea medicală și psihologică;
- e) repartizarea pe posturi a candidaților pentru posturile vacante de consilier de probațiune.

(2) Publicitatea concursului se realizează prin publicarea unui anunț de concurs pe site-ul Direcției.

(3) Anunțul de concurs se publică cu cel puțin 30 de zile înainte de data începerii concursului și cuprinde informații referitoare la: conținutul, termenul-limită și modalitatea de transmitere a dosarului de înscriere și a contestațiilor, după caz, cuantumul taxei de înscriere la concurs, cuantumul taxei de examinare medicală, locul și data desfășurării etapelor concursului, tematica, bibliografia, numărul posturilor vacante scoase la concurs, cerințele generale ale postului, regulamentul de concurs, modelul de curriculum vitae, cererea-tip de înscriere, datele de contact de unde se pot obține informații suplimentare referitoare la concurs.

(4) Anunțul, tematica, bibliografia de concurs, precum și criteriile de interviu se elaborează de către Direcție, care le supune spre aprobare ministrului justiției. Cuantumul taxelor de concurs se stabilește prin ordin al ministrului justiției.

Art. 9 - (1) Pentru fiecare concurs organizat, în raport cu numărul posturilor scoase la concurs și cu numărul candidaților, ministrul justiției numește prin ordin:

- a) comisia de organizare a concursului și de repartizare pe posturi a candidaților;
- b) comisia de verificare a cunoștințelor teoretice;
- c) comisia de interviu;
- d) comisia de soluționare a contestațiilor.

(2) Fiecare comisie are în componența sa un președinte, membri, un secretar, precum și supleanți, care pot fi angajați din cadrul Direcției, Ministerului Justiției ori din instituțiile aflate în subordinea acestuia sau din cadrul serviciilor de probațiune, și alți colaboratori externi, după caz.

(3) În funcție de numărul candidaților, comisiile de concurs prevăzute la alin. (1) își pot desfășura activitatea și la nivel regional.

(4) La concursul pentru ocuparea posturilor de consilier de probațiune poate participa, în calitate de observator, câte un reprezentant al organizațiilor sindicale sau asociațiilor profesionale ale personalului de probațiune, reprezentative la nivelul sistemului de probațiune. Rolul și atribuțiile observatorului vor fi stabilite prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

(5) Comisia de organizare a concursului și de repartizare pe posturi verifică îndeplinirea de către candidați a condițiilor specifice pentru ocuparea posturilor vacante, asigură comunicarea rezultatelor etapelor de concurs și a rezultatelor finale, precum și repartizarea candidaților pe posturile vacante.

(6) Comisia de verificare a cunoștințelor teoretice elaborează subiectele pentru proba scrisă și baremul de evaluare, evaluează și notează lucrările candidaților.

(7) Comisia de interviu stabilește planul interviului și baremul pentru interviu, realizează interviuarea candidaților, evaluează și notează răspunsurile candidaților.

(8) Comisia de soluționare a contestațiilor soluționează contestațiile depuse de candidați cu privire la baremul de evaluare și baremul de interviu, precum și cu privire la rezultatul obținut în urma etapelor de concurs prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. a) - c), stabilind baremele finale și rezultatele finale obținute de candidați la respectivele etape, în condițiile prevăzute de prezenta lege.

Art. 10 - (1) Lista candidaților declarați admiși sau respinși în urma etapei selecției dosarelor se publică pe site-ul Direcției.

(2) Candidații declarați respinși în urma selecției dosarelor pot depune contestație în termen de două zile lucrătoare de la publicarea rezultatelor, care vor fi soluționate în termen de cel mult cinci zile lucrătoare de la expirarea termenului de depunere.

(3) Candidații pentru posturile de consilier de probațiune declarați admiși la proba selecției dosarelor susțin proba scrisă de verificare a cunoștințelor teoretice. La finalizarea probei scrise, baremul de evaluare și notare a probei scrise se publică pe site-ul Direcției.

(4) Candidații pot depune contestație la baremul de evaluare și notare în termen de 24 de ore de la publicare. Contestațiile la barem se soluționează de comisia de soluționare a contestațiilor în cel mult două zile lucrătoare de la expirarea termenului de contestare; rezultatele și, după caz, noul barem de notare și evaluare se publică pe site-ul Direcției.

(5) Fiecare membru al comisiei de verificare a cunoștințelor teoretice acordă o notă în intervalul de la 1 la 10, nota obținută de fiecare candidat fiind media aritmetică a notelor acordate de membrii comisiei.

(6) Candidații pot contesta nota obținută la proba scrisă prin transmiterea unei contestații în termen de două zile lucrătoare de la data publicării rezultatelor pe site-ul Direcției. Contestațiile se soluționează în termen de 3 zile de la expirarea termenului de depunere.

(7) Sunt declarați admiși la proba scrisă candidații pentru posturile vacante de consilier de probațiune care au obținut minimum nota 5.

(8) Candidații declarați admiși la proba scrisă susțin un interviu, în vederea evaluării abilităților, motivației și a atitudinii față de valorile ocrotite prin activitatea de probațiune. Baremul de evaluare și notare se publică pe site-ul Direcției la finalizarea etapei de concurs. Întrebările și răspunsurile la interviu se înregistrează audio sau audio-video, iar înregistrările sunt utilizate exclusiv în cadrul concursului. Fiecare membru al comisiei acordă o notă de la 1 la 10, nota obținută de fiecare candidat fiind media aritmetică a notelor acordate de membrii comisiei.

(9) Rezultatele interviului pot fi contestate în termen de două zile lucrătoare de la publicare, iar contestațiile se soluționează în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la expirarea termenului de depunere.

(10) Sunt declarați admiși la proba interviului candidații care au obținut minimum nota 5.

(11) Nota finală a concursului este media aritmetică a notelor obținute la proba interviului și proba scrisă, fiind declarați promovați candidații care au obținut cel puțin media 7.

Art. 11 - (1) Candidații pentru posturile vacante de consilier de probațiune declarați admiși sunt supuși unei testări medicale și psihologice, care are caracter eliminatoriu, conform unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului justiției.

(2) În situația în care numărul candidaților admiși depășește numărul de posturi vacante, testarea medicală și psihologică se va realiza pentru un număr de candidați egal cu numărul posturilor vacante, în ordinea mediilor obținute. Rezultatele testării medicale și psihologice se vor publica în termen de cel mult 10 zile lucrătoare de la data finalizării examinării candidaților.

(3) Candidații declarați admiși în urma testării medicale și psihologice vor fi repartizați pe posturile vacante de consilier de probațiune în funcție de:

- a) numărul posturilor vacante;
- b) nota finală a concursului obținută de candidat;
- c) opțiunile candidaților.

(4) Departajarea candidaților cu note egale care optează pentru posturile vacante de consilier de probațiune din cadrul aceluiași serviciu de probațiune se face, în ordine, în funcție de nota obținută la proba scrisă, nota obținută la interviu, nota obținută la examenul de licență, media anilor de studiu din timpul facultății.

(5) Candidații declarați admiși care nu au avut posibilitatea să opteze pentru ocuparea unui post vacant de consilier de probațiune vor fi înscrși automat într-o listă de așteptare, urmând ca, în cazul vacantării sau suplimentării unor posturi, să dobândească dreptul de a opta pentru un post vacant, dacă această vacantare se produce într-un interval de 1 an de la data publicării rezultatelor repartizării pe post și dacă existența postului vacant nu este rezultatul neexercitării opțiunii pentru acel post vacant. Pentru candidații declarați admiși și care nu au participat la testarea medicală și psihologică, posibilitatea de a opta pentru un post vacant este condiționată de parcurgerea acestei etape de concurs.

Art. 12 - (1) Procedura de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea posturilor vacante de consilier de probațiune, precum și procedura pentru situația reglementată la art. 7 alin. (2), se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

(2) Consilierii de probațiune sunt numiți în funcție prin ordin al ministrului justiției.

Art. 13 - (1) Consilierii de probațiune sunt debutanți și definitivi.

(2) Consilierul de probațiune debutant este persoana cu vechime în specialitate mai mică de un an la data numirii în funcție, care îndeplinește o perioadă de stagiul până la definitivare.

(3) Consilierii de probațiune definitivi se împart în 4 grade profesionale, după criteriul vechimii minime în probațiune, după cum urmează:

- a) consilier de probațiune principal gradul III - vechime în probațiune de cel puțin un an;
- b) consilier de probațiune principal gradul II - vechime în probațiune de cel puțin 4 ani;
- c) consilier de probațiune principal gradul I - vechime în probațiune de cel puțin 7 ani;
- d) consilier de probațiune superior - vechime în probațiune de cel puțin 10 ani.

(4) Constituie vechime în probațiune 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, 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, precum și șef al serviciului de probațiune, șef birou în cadrul structurilor teritoriale, șef birou, șef serviciu, director de departament în cadrul Direcției, director al direcției de specialitate, în perioada anterioară reorganizării Direcției, sau director general adjunct, director general al Direcției, atunci când aceste funcții de conducere sunt exercitate de personalul de probațiune. Constituie vechime în probațiune și vechimea dobândită prin desfășurarea activității în cadrul centrelor experimentale care au funcționat anterior înființării serviciilor de probațiune, în funcțiile de consilier de probațiune, ofițer de probațiune sau specialist de probațiune cu specializare în asistență socială, teologie, psihologie, psihopedagogie, sociologie sau drept.

(5) Vechimea în specialitate reprezintă vechimea în specialitatea studiilor universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă.

Art. 14 - (1) Persoanele care la data numirii în funcție au cel puțin un an vechime în specialitate vor fi încadrate pe funcția de consilier de probațiune principal gradul III.

(2) Persoanele încadrate în condițiile alin. (1) se pot înscrie la examenul pentru promovarea în gradul profesional următor după ce împlinesc 3 ani de vechime în probațiune.

(3) În cazul în care persoana a mai exercitat anterior o funcție în sistemul de probațiune și a fost eliberată din funcție din motive neimputabile, în situația unei noi numiri în funcție beneficiază de recunoașterea vechimii în probațiune, fiind încadrată cu gradul deținut la data eliberării din funcție.

(4) Persoanele încadrate potrivit alin. (3) se pot înscrie la examenul pentru promovarea în gradul profesional următor după desfășurarea a cel puțin un an de activitate de la data numirii în funcție, în condițiile prezentei legi, dacă îndeplinesc condițiile minime de vechime.

Art. 15 - Consilierii de probațiune numiți în funcție în condițiile prezentei legi nu pot fi delegați, detașați sau mutați pentru o perioadă de 2 ani de la numire.

Secțiunea a 2 - a

Definitivarea în funcție și promovarea consilierilor de probațiune

Art. 16 - (1) Stagiul reprezintă perioada premergătoare definitivării în funcția de consilier de probațiune și are drept scop pregătirea profesională la începutul exercitării funcției și adaptarea la cerințele specifice activității de probațiune.

(2) Stagiul are durata de un an și este efectiv și obligatoriu.

(3) Stagiul se efectuează în mod obligatoriu în cadrul serviciului de probațiune unde consilierul de probațiune a fost repartizat în urma concursului organizat pentru ocuparea posturilor vacante.

(4) Pe perioada stagiului consilierul de probațiune debutant exercită toate atribuțiile prevăzute de lege, având obligația:

a) să aprofundeze cunoștințele teoretice în domeniul probațiunii;

b) să își dezvolte abilități de bază, necesare desfășurării activității de probațiune.

(5) Pe perioada stagiului activitatea consilierului de probațiune debutant este îndrumată de către consilierul de probațiune care îndeplinește activități de supervizare sau de către șeful serviciului ori șeful biroului de probațiune.

(6) La finalul perioadei de stagiul, persoana prevăzută la alin. (5) care a îndrumat activitatea consilierului de probațiune întocmește un raport în care prezintă modul în care acesta și-a îndeplinit obligațiile stabilite la alin. (4), precum și rezultatele obținute în activitățile în care a fost implicat.

(7) Raportul întocmit potrivit alin. (6) se atașează la dosarul profesional al consilierului de probațiune debutant.

(8) Dispozițiile alin. (2)-(7) se aplică în mod corespunzător și personalului care la data numirii în funcție are vechimea în specialitate necesară pentru ocuparea unui post de consilier de probațiune definitiv, fiind încadrat potrivit art. 14 alin. (1) și (3).

Art. 17 - După efectuarea stagiului de un an consilierii de probațiune debutanți au obligația să se înscrie la examenul de definitivare în funcție. În situația în care consilierul de probațiune debutant este respins la examenul de definitivare, acesta este obligat să se înscrie la sesiunea următoare.

Art. 18 - (1) Examenul de definitivare în funcție a consilierilor de probațiune debutanți se organizează de către Direcție, la finalizarea perioadei de stagiul.

(2) Pentru examenul de definitivare în funcție, ministrul justiției numește prin ordin comisia de organizare a examenului, comisia de verificare a cunoștințelor și comisia de soluționare a contestațiilor, art. 9 alin. (2) aplicându-se în mod corespunzător.

(3) Anunțul privind data, locul, tematica și bibliografia examenului de definitivare în funcție, precum și modul de depunere a dosarelor de înscriere și a contestațiilor, după caz, se publică pe pagina de internet a Direcției cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.

Art. 19 - (1) Examenul de definitivare în funcție a consilierului de probațiune debutant constă în susținerea unei singure probe care cuprinde două secțiuni, una pentru verificarea cunoștințelor teoretice, respectiv una pentru verificarea cunoștințelor practice, referitoare la activitatea de probațiune, acumulate în perioada de stagiul.

(2) Cunoștințele teoretice se referă la domenii specifice activității de probațiune, stabilite prin ordin de ministrul justiției, la propunerea Direcției.

(3) Cunoștințele practice sunt verificate prin soluționarea unor situații cu caracter aplicativ.

(4) La finalizarea probei scrise, baremul de corectare se afișează pe ușa sălii/sălilor în care se desfășoară examenul de definitivare și se publică pe site-ul Direcției.

(5) Fiecare lucrare este notată de la 1 la 10, iar nota obținută la examenul de definitivare reprezintă media aritmetică a notelor acordate de membrii comisiei de verificare a cunoștințelor pentru fiecare dintre secțiunile prevăzute la alin. (1).

(6) Candidații pot formula contestație împotriva rezultatelor la examenul de definitivare în funcție, în termen de 48 de ore de la publicarea acestora pe site-ul Direcției.

(7) Contestațiile se soluționează de către comisia de soluționare a contestațiilor în termen de maximum 10 zile lucrătoare de la expirarea termenului prevăzut la alin. (6).

Art. 20 - Sunt declarați admiși la examenul de definitivare în funcție consilierii de probațiune debutanți care au obținut minimum nota 7, dar nu mai puțin de nota 5 la fiecare dintre secțiunile precizate la art. 19 alin. (1).

Art. 21 - (1) - Consilierii de probațiune debutanți declarați admiși la examenul de definitivare în funcție sunt numiți în funcția de consilier de probațiune principal gradul III.

(2) Neprezentarea nejustificată a consilierilor de probațiune debutanți la examenul de definitivare în funcție sau respingerea acestora la două sesiuni atrage eliberarea din funcție.

Art. 22 - (1) Numirea consilierilor de probațiune debutanți care au fost declarați admiși la examenul de definitivare în funcție se realizează în termen de maximum 30 de zile de la data publicării rezultatelor finale, prin ordin al ministrului justiției.

(2) Eliberarea din funcție a consilierilor de probațiune debutanți aflați în una dintre situațiile prevăzute la art. 21 alin. (2) se dispune în termenul prevăzut de alin. (1).

(3) Procedura de organizare și desfășurare a examenului de definitivare în funcție se stabilește prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Art. 23 - (1) Promovarea în grad profesional a consilierilor de probațiune se face pe bază de examen, în funcție de vechimea în probațiune și performanțele profesionale, stabilite prin rezultatele evaluării activității profesionale.

(2) Vechimea în probațiune minimă necesară pentru prezentarea la examenul de promovare în grad profesional este cea prevăzută la art. 13 alin. (3).

(3) Se pot înscrie la examenul de promovare în grad profesional consilierii de probațiune care au obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale și nu au fost sancționați disciplinar în ultimii trei ani.

(4) Promovarea consilierilor de probațiune se poate face numai în gradul profesional imediat superior.

Art. 24 - (1) Examenul de promovare în grad profesional a consilierilor de probațiune se organizează de către Direcție, de regulă, anual.

(2) Data și locul susținerii examenului de promovare, precum și tematica și bibliografia pentru lucrarea scrisă și pentru interviu, actele necesare înscrierii, termenul de depunere a acestora se publică pe site-ul Direcției, cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.

(3) Pentru examenul de promovare în funcție, ministrul justiției numește prin ordin comisia de organizare a examenului, comisia de examinare și comisia de soluționare a contestațiilor. Art. 9 alin. (2) se aplică în mod corespunzător.

(4) Examenul de promovare în grad profesional a consilierilor de probațiune constă în două probe: întocmirea unei lucrări scrise cu caracter practic - aplicativ și un interviu în care este prezentată lucrarea scrisă și sunt testate conștințele de specialitate în domeniul probațiunii.

(5) Criteriile de evaluare a lucrării scrise privesc, în principal, următoarele aspecte: utilitatea și aplicabilitatea lucrării pentru domeniul probațiunii, utilizarea unor repere legislative și teoretice actuale și relevante pentru tema studiată din literatura de specialitate română și/sau străină, cu precizarea surselor bibliografice, utilizarea corectă și adaptarea metodologiei de lucru la tema aleasă și scopul lucrării, sinteza și coerența informațiilor din cuprinsul lucrării.

(6) Pe lângă aspectele menționate la alin. (5), în cadrul interviului se evaluează modul de prezentare a lucrării scrise, sunt verificate cunoștințele de specialitate în domeniul probațiunii, pe baza tematicii și a bibliografiei, precum și modul în care candidatul răspunde la întrebările membrilor comisiei de examinare.

(7) Interviu se înregistrează audio sau audio-video, iar înregistrările sunt utilizate exclusiv în cadrul examenului.

(8) Fiecare probă - lucrarea scrisă, respectiv interviul - este notată cu note de la 1 la 10, nota la fiecare probă reprezentând media aritmetică a notelor acordate de membrii comisiei. Nota finală a examenului este media aritmetică a notei la lucrarea scrisă și a notei la interviu.

(9) Candidații pot formula contestație împotriva rezultatelor examenului de promovare în funcție, în termen de 48 de ore de la publicarea acestora pe site-ul Direcției. Contestațiile se soluționează de către comisia de soluționare a contestațiilor în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la primirea acestora.

(10) Sunt declarați admiși candidații care au obținut minimum nota finală 7 la examenul de promovare, dar nu mai puțin de nota 5 la fiecare probă.

Art. 25 - (1) Procedura de organizare și desfășurare a examenului de promovare în grad profesional se stabilește prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

(2) Prevederile art. 22 alin. (1) se aplică în mod corespunzător.

Secțiunea a 3 - a **Inspectorii de probațiune**

Art. 26 - (1) Inspectorii de probațiune își desfășoară activitatea la nivelul departamentelor din cadrul Direcției, exercitând atribuții specifice după cum urmează:

a) inspectorii de probațiune din cadrul Corpului de inspecție îndeplinesc atribuții specifice de evaluare și control, stabilite în conformitate cu principiul independenței operaționale;

b) inspectorii de probațiune din cadrul celorlalte departamente îndeplinesc atribuții specifice de organizare și coordonare, conform domeniilor de activitate ale Direcției.

(2) Inspectorii de probațiune prevăzuți la alin. (1) lit. b) pot participa, în calitate de specialiști pe domeniul de competență al departamentului în care își desfășoară activitatea, la acțiunile de evaluare și control desfășurate de către inspectorii de probațiune din cadrul Corpului de inspecție, prin decizie a directorului general emisă după consultarea în prealabil a echipei de inspecție.

(3) Inspectorii de probațiune sunt numiți în funcție prin ordin al ministrului justiției.

(4) Pentru a fi numită în funcția de inspector de probațiune, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să fie consilier de probațiune în gradul profesional principal I sau superior;

b) să nu fi fost sancționată disciplinar în ultimii trei ani;

c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;

d) să fi promovat concursul organizat în acest sens.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (4) poate fi numită în funcția de inspector de probațiune persoana care a exercitat anterior o astfel de funcție în sistemul de probațiune și a fost eliberată din această funcție din motive neimputabile, potrivit prezentei legi. Prevederile art. 7 alin. (3) și art. 14 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.

(6) Prevederile art. 8 - 10 și ale art. 11 alin. (1), (2), (4) și (5) se aplică în mod corespunzător.

(7) Repartizarea candidaților declarați admiși la concursul pentru ocuparea posturilor vacante de inspector de probațiune se realizează potrivit opțiunii exprimate de candidați prin cererea de înscriere la concurs, în funcție de numărul de posturi vacante, în ordinea notelor finale obținute.

Art. 27 - După criteriul vechimii în probațiune, funcția de inspector de probațiune are două grade profesionale, după cum urmează:

- a) inspector de probațiune principal gradul I, cu o vechime în probațiune de cel puțin 7 ani;
- b) inspector de probațiune superior, cu o vechime în probațiune de cel puțin 10 ani.

Art. 28 - (1) Promovarea în grad profesional a inspectorilor de probațiune se face pe bază de examen, în funcție de vechimea în probațiune și performanțele profesionale, stabilite prin rezultatele evaluării anuale a activității profesionale.

(2) Vechimea în probațiune necesară pentru prezentarea la examenul de promovare în grade profesionale este cea prevăzută la art. 27.

(3) Se pot înscrie la examenul de promovare în grad profesional inspectorii de probațiune care au obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale și nu au fost sancționați disciplinar în ultimii trei ani.

Art. 29 - (1) Examenul de promovare în grad profesional a inspectorilor de probațiune se organizează de către Direcție, de regulă, anual.

(2) Prevederile art. 24 se aplică în mod corespunzător.

(3) Procedura de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de inspector de probațiune, precum și a examenului de promovare în gradul profesional de inspector superior, se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Secțiunea a 4-a **Funcțiile de conducere din sistemul de probațiune**

Art. 30 - (1) Personalul de probațiune poate ocupa funcții de conducere la nivelul serviciilor de probațiune sau al Direcției.

(2) Funcțiile de conducere din cadrul serviciilor de probațiune sunt de șef birou și șef serviciu.

(3) La nivelul Direcției, personalul de probațiune poate ocupa funcția de director general, director general adjunct, precum și funcții de conducere ale departamentelor și celorlalte structuri din Direcție.

Art. 31 - Pentru a fi numit în funcția de șef birou sau șef serviciu din cadrul serviciilor de probațiune, personalul de probațiune trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să aibă o vechime în probațiune de cel puțin 4 ani și să fie consilier de probațiune principal gradele II-I sau consilier de probațiune grad superior;
- b) să nu fi fost sancționat disciplinar în ultimii trei ani;
- c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;
- d) să fi promovat concursul/examenul organizat în acest sens;
- e) să obțină autorizație de acces la informații clasificate, în condițiile legii, după promovarea concursului/examenului.

Art. 32 - Șefii serviciilor de probațiune și șefii de birou prevăzuți la art. 30 alin. (2) sunt numiți prin ordin al ministrului justiției, pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea obținerii, o singură dată, a unui nou mandat, în condițiile art. 31.

Art. 33 - (1) Pentru a fi numit în funcția de director general sau director general adjunct, personalul de probațiune trebuie îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să aibă o vechime în probațiune de cel puțin 8 ani și să fie consilier sau inspector de probațiune gradul principal I ori superior;
- b) să nu fi fost sancționat disciplinar în ultimii trei ani;
- c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;
- d) să fi promovat concursul/examenul organizat în acest sens;
- e) să obțină autorizație de acces la informații clasificate, în condițiile legii, după promovarea concursului/examenului.

(2) Pentru a fi numit în funcția de director de departament în cadrul Direcției, personalul de probațiune trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să își desfășoare activitatea în structura centrală a Direcției și să aibă o vechime efectivă în Direcție de cel puțin doi ani;
- b) să nu fi fost sancționat disciplinar în ultimii trei ani;
- c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;
- d) să fi promovat concursul/examenul organizat în acest sens.

(3) Pentru a fi numit în funcția de șef serviciu în cadrul Direcției, personalul de probațiune trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să își desfășoare activitatea în structura centrală a Direcției și să aibă o vechime efectivă de cel puțin doi ani în cadrul Direcției;
- b) să nu fi fost sancționat disciplinar în ultimii trei ani;
- c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;
- d) să fi promovat concursul/examenul organizat în acest sens.

(4) Pentru a fi numit în funcția de șef birou în cadrul Direcției, personalul de probațiune trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să își desfășoare activitatea în structura centrală a Direcției și să aibă o vechime efectivă de cel puțin doi ani în cadrul Direcției;
- b) să nu fi fost sancționat disciplinar în ultimii trei ani;
- c) să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultimele trei evaluări anuale ale performanțelor profesionale;
- d) să fi promovat concursul/examenul organizat în acest sens.

Art. 34 (1) Directorul general și directorii generali adjuncți sunt numiți prin ordin al ministrului justiției, pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea obținerii, o singură dată, a unui nou mandat, în condițiile art. 33 alin. (1) lit. b) - e).

(2) Directorii departamentelor sunt numiți prin decizie a directorului general, pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea obținerii, o singură dată, a unui nou mandat, în condițiile art. 33 alin. (2) lit. b) - d).

(3) Șefii serviciilor și ai celorlalte structuri din cadrul Direcției sunt numiți prin decizie a directorului general, pe o perioadă de 4 ani, cu posibilitatea obținerii, o singură dată, a unui nou mandat, în condițiile art. 33 alin. (3) lit. b) - d) sau alin. (4) lit. b) - d), după caz.

(4) La încetarea exercitării funcției de conducere, personalul de probațiune revine pe postul deținut anterior. Rezervarea postului pe durata exercitării funcției de conducere este obligatorie.

Art. 35 - (1) Concursul/examenul pentru ocuparea funcțiilor vacante de director general, director general adjunct, șef serviciu de probațiune cuprinde următoarele etape:

- a) selecția dosarelor;
- b) întocmirea unui proiect managerial referitor la exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere pentru care candidează, inclusiv stabilirea unor direcții de dezvoltare instituțională care privesc domeniul de activitate al postului;
- c) un interviu în care se prezintă proiectul managerial;

- d) o testare scrisă în care se verifică cunoștințele de specialitate în domeniul probațiunii și al managementului;
- e) testarea medicală și psihologică;
- f) repartizarea pe posturi a candidaților declarați admiși.
- (2) Concursul/examenul pentru ocuparea funcțiilor vacante de director de departament, șef serviciu și șef birou în cadrul Direcției, respectiv șef birou în cadrul unui serviciu de probațiune cuprinde următoarele etape:
- a) selecția dosarelor;
- b) întocmirea unui proiect managerial referitor la exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere pentru care candidează;
- c) un interviu în care se prezintă proiectul managerial;
- d) o testare scrisă în care se verifică cunoștințele de specialitate în domeniul probațiunii și al managementului;
- e) testarea medicală și psihologică;
- f) repartizarea pe posturi a candidaților declarați admiși.
- (3) La evaluarea proiectului managerial sunt avute în vedere criterii precum: aptitudinile manageriale necesare ocupării funcției pentru care candidează, respectiv abilități legate de folosirea adecvată și eficientă a resurselor umane, materiale și financiare, după caz, precum și capacitatea de planificare, organizare, coordonare, decizie, inițiativă, comunicare, rezistența la stres, capacitatea de adaptare rapidă la situații noi.
- (4) Pe lângă aspectele menționate la alin. (3), în cadrul interviului se evaluează modul de prezentare a lucrării scrise și modul în care candidatul răspunde la întrebările membrilor comisiei de examinare.
- (5) Testarea scrisă constă în întrebări tip grilă prin care se verifică cunoștințele de specialitate în domeniul probațiunii și al managementului, pe baza tematicii și a bibliografiei de concurs/examen.
- (6) Pentru concursurile/examenele menționate la alin. (1) și (2), ministrul justiției numește, prin ordin, comisia de organizare a concursului/examenului, comisia de evaluare a proiectului managerial, comisia de verificare a cunoștințelor de specialitate în domeniul probațiunii și al managementului și comisia de contestații.
- (7) Comisia de evaluare a proiectului managerial evaluează și notează proiectul, elaborează planul de interviu, realizează interviuarea candidaților, evaluează și notează răspunsurile candidaților. Comisia de verificare a cunoștințelor de specialitate în domeniul probațiunii și al managementului elaborează subiectele pentru această probă și baremul de notare. Art. 9 alin. (2), (4), (5) și (8) și art. 24 alin. (2) se aplică în mod corespunzător.
- (8) Baremul de notare se publică pe pagina de internet a Direcției la finalizarea probei de concurs/examen.
- (9) Pentru fiecare probă de concurs/examen, fiecare membru al comisiei corespunzătoare acordă o notă în intervalul de la 1 la 10, nota obținută de fiecare candidat fiind media aritmetică a notelor acordate de membrii comisiei. Nota finală reprezintă media notelor obținute la probele de la alin. (1) lit. b), c) și d), respectiv alin. (2) lit. b), c) și d).
- (10) Interviul se înregistrează audio sau audio-video.
- (11) Sunt declarați admiși la concurs/examen candidații care au obținut nota finală de minimum 7, dar nu mai puțin de 5 la fiecare probă de concurs/examen.
- (12) Candidații pot contesta nota obținută la concurs/examen, în termen de două zile lucrătoare de la data publicării rezultatelor finale pe site-ul Direcției. Contestațiile se soluționează de comisia de contestații în termen de 3 zile de la expirarea termenului de depunere.
- (13) Pe baza notei finale se întocmește tabelul de clasificare a candidaților, care se publică pe site-ul Direcției.

(14) Candidații admiși potrivit alin. (13) sunt supuși unei testări medicale și psihologice cu caracter eliminatoriu, potrivit unei metodologii aprobate prin ordin al ministrului justiției.

(15) Funcția de conducere vacantă va fi ocupată de candidatul care a obținut cea mai mare notă finală și care a fost declarat apt la testarea medicală și psihologică.

(16) Procedura de organizare și desfășurare a concursului/examenului pentru ocuparea funcțiilor de conducere din cadrul sistemului de probațiune se stabilește prin Regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Art. 36 - Atribuțiile și responsabilitățile corespunzătoare funcțiilor de conducere din cadrul Direcției, precum și cele din cadrul structurilor teritoriale se stabilesc prin Regulamentul de organizare și funcționare a sistemului de probațiune, aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Secțiunea a 5-a **Formarea profesională a personalului de probațiune**

Art. 37 - (1) Personalul de probațiune are obligația de a participa, cel puțin o dată la doi ani, la programe de formare profesională.

(2) Formarea profesională a personalului 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 tehnici de lucru, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- d) promovarea și dezvoltarea carierei profesionale.

Art. 38 - (1) Formarea profesională a personalului de probațiune se asigură de către Direcție prin următoarele modalități:

- a) seminarii, sesiuni sau cursuri de formare profesională în domeniu;
- b) stagii profesionale de adaptare la cerințele postului;
- c) stagii de practică și specializare în țară sau străinătate;
- d) procesul de supervizare.

(2) Pe perioada stagiului, personalul de probațiune are obligația de a urma cursuri de formare inițială.

(3) Personalul de probațiune care participă, din proprie inițiativă, la diverse forme de pregătire profesională, precum studii universitare, programe postuniversitare sau orice alte cursuri de formare profesională care au legătură cu domeniul probațiunii, are dreptul la concedii pentru formare profesională cu sau fără plată, cu aprobarea șefului ierarhic superior al persoanei sau a directorului general al Direcției, în condițiile prezentei legi.

Art. 39 - (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.

(2) Formatorii sunt persoane care își desfășoară activitatea în cadrul sistemului de probațiune și sunt desemnați de directorul general al Direcției, pe baza unei proceduri de selecție aprobată prin decizie a directorului general al Direcției.

(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.

Art. 40 - (1) Supervizarea este procesul prin care supervisorul contribuie la îmbunătățirea și menținerea abilităților personale și profesionale ale persoanei supervizate, în vederea adaptării la standardele de lucru în domeniul probațiunii.

(2) Activitatea de supervizare se realizează de personalul de probațiune desemnat prin decizie a directorului general, cu avizul consultativ al șefului ierarhic superior.

(3) Procedura de selecție a personalului de probațiune care îndeplinește activități de supervizare la nivel local și central, numărul supervisorilor, precum și condițiile de selecție, organizare, desfășurare și remunerare a activității de supervizare se stabilesc prin Metodologia activității de supervizare aprobată prin decizie a directorului general al Direcției.

(4) Pentru îndeplinirea rolului de supervisor la nivel local și central, persoana desemnată va fi remunerată proporțional cu numărul de ore în care a desfășurat activități de supervizare, în raport cu salariul de bază avut.

(5) Pe perioada desfășurării activității de supervizare, persoana desemnată supervisor poate fi degrevată, total sau parțial, de îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor specifice funcției pe care o ocupă, în condițiile stabilite potrivit metodologiei prevăzute la alin. (3).

(6) Activitatea personalului de probațiune care exercită atribuții de supervizare este evaluată conform Metodologiei activității de supervizare, în vederea menținerii sau retragerii calității de supervisor.

(7) Calitatea de supervisor poate fi retrasă prin decizie a directorului general, în condițiile stabilite prin Metodologia activității de supervizare.

Art. 41 - În domeniul formării profesionale, personalul de probațiune care îndeplinește activități de supervizare exercită, în principal, următoarele atribuții:

- a) supervizarea individuală a personalului de probațiune pe perioada stagiului;
- b) supervizarea individuală, pentru o perioadă de cel mult 3 luni, a personalului de probațiune care revine în activitate după o absență de cel puțin 12 luni;
- c) supervizarea personalului de probațiune care solicită în mod expres includerea în procesul de supervizare;
- d) supervizarea personalului de probațiune care obține calificativul "nesatisfăcător" la evaluarea performanțelor profesionale;
- e) supervizarea personalului de probațiune sancționat disciplinar, conform dispoziției directorului general al Direcției, atunci când a fost aplicată o sancțiune disciplinară pentru săvârșirea abaterilor prevăzute la art. 91 lit. a - d) și m);
- f) recomandarea de a efectua activități de formare profesională pe diferite teme, în acord cu nevoile de formare ale personalului.

Art. 42 - (1) Direcția stabilește anual un fond de cheltuieli pentru a asigura formarea profesională a personalului de probațiune, prin intermediul modalităților de formare profesională prevăzute la art. 38 alin. (1).

(2) Direcția poate organiza programe sau cursuri de formare profesională și în colaborare cu alte instituții precum Institutul Național al Magistraturii, Școala Națională de Grefieri, Administrația Națională a Penitenciarelor ori instituții de învățământ din țară sau străinătate, în conformitate cu prevederile legale.

(3) În situația în care personalul de probațiune urmează să fie inclus în programe de formare profesională, pe cheltuiala angajatorului, Direcția poate solicita asumarea de către beneficiarul programului de formare a unui angajament scris.

(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, termen care nu poate depăși 2 ani.

(5) În cazul în care persoana este eliberată din funcție înainte de expirarea termenului stabilit potrivit alin. (4), din inițiativa sa ori din motive care îi sunt imputabile, aceasta va suporta proporțional cheltuielile de școlarizare și celelalte cheltuieli de participare.

Secțiunea a 6 - a **Evaluarea profesională**

Art. 43 - (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de probațiune definitiv se face anual.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale se realizează potrivit următoarelor criterii:

a) cunoștințe și competențe profesionale dovedite în îndeplinirea activităților specifice domeniului;

b) abilitățile profesionale deținute și dovedite în exercitarea sarcinilor;

c) atitudinea față de valorile ocrotite prin activitatea de probațiune și conduita profesională.

(3) Calificativele finale al evaluării se stabilesc pe baza notelor finale, după cum urmează:

a) de la 1,00 la 5,00 - nesatisfăcător;

b) de la 5,01 la 7,00 - satisfăcător;

c) de la 7,01 la 9,00 - bine;

d) de la 9,01 la 10,00 - foarte bine.

(4) Metodologia de evaluare a performanțelor profesionale se stabilește prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Art. 44 - (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de probațiune se realizează de către șeful ierarhic superior, iar pentru directorul general și directorul general adjunct și al Direcției de către ministrul justiției sau, după caz, de către secretarul de stat desemnat de către ministrul justiției.

(2) Personalul de probațiune care a obținut 2 ani consecutivi calificativul "nesatisfăcător" este eliberat din funcție pentru incapacitate profesională.

(3) Personalul de probațiune care a obținut, în decurs de 5 ani consecutivi, 3 calificative "nesatisfăcător" este eliberat din funcție pentru incapacitate profesională.

(4) Personalul de probațiune care ocupă o funcție de conducere și a obținut calificativul "nesatisfăcător" este eliberat din funcție pentru incapacitate profesională în exercitarea atribuțiilor specifice funcției de conducere.

(5) În situația prevăzută la alin. (4) persoana revine în funcția de execuție deținută anterior numirii în funcția de conducere.

Art. 45 - (1) Rezultatele la evaluările anuale ale performanțelor profesionale sunt avute în vedere la promovarea în grade profesionale, numirea în funcțiile de conducere sau la eliberarea din funcție a personalului de probațiune pentru incapacitate profesională.

(2) Rezultatele evaluărilor anuale ale performanțelor profesionale se depun la dosarul profesional.

Secțiunea a 7-a

Delegarea, detașarea și mutarea

Art. 46 - (1) Personalul de probațiune poate fi delegat într-o altă structură de la nivel teritorial sau din cadrul Direcției, în condițiile legii.

(2) Delegarea personalului de probațiune într-un alt serviciu de probațiune ori în cadrul Direcției se dispune de ministrul justiției, la propunerea directorului general al Direcției și cu avizul consultativ al șefului serviciului de probațiune din care se delegea consilierul de probațiune, și după caz, al șefului serviciului de probațiune unde se delegea.

(3) În formularea propunerii de delegare a personalului de probațiune, directorul general al Direcției va avea în vedere situația posturilor ocupate și a posturilor vacante în cele două servicii de probațiune implicate în procedura de delegare, respectiv volumul de activitate pe principalele activități și încărcătura pe consilier de probațiune la serviciile de probațiune implicate în procedura delegării, raportat la media națională stabilită pentru activitățile evaluate.

(4) Delegarea personalului de probațiune se dispune pe o perioadă de până la 60 de zile într-un an.

(5) Persoana poate refuza delegarea dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) graviditate;

b) își crește singur(ă) copilul;

c) starea sănătății angajatului sau a unui membru de familie aflat în întreținerea angajatului, dovedită prin certificate medicale, face contraindicată delegarea.

(6) Delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile într-un an se poate dispune numai cu acordul scris al persoanei, pentru o perioadă ce nu poate depăși, cumulată, 6 luni într-un an calendaristic.

(7) Pe perioada delegării, persoana își păstrează funcția și beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul delegat din cadrul instituțiilor publice din sectorul bugetar.

Art. 47 - (1) Personalul de probațiune care îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru numirea în acea funcție, cu excepția celei privind susținerea concursului/examenului, poate fi delegat într-o funcție de conducere vacantă sau temporar vacantă, cu acordul scris al acestuia.

(2) Delegarea în funcția de conducere se face în urma unei proceduri de selecție cu aplicarea corespunzătoare a condițiilor stabilite de prezenta lege pentru numirea în funcția respectivă. Delegarea se dispune pentru o perioadă de cel mult 6 luni într-un an, cu posibilitatea prelungirii cu încă 6 luni, numai dacă există acordul scris al personalului de probațiune delegat.

(3) Delegarea încetează la data revenirii titularului de drept al funcției de conducere sau la data ocupării funcției prin concurs/examen, în condițiile legii.

Art. 48 - (1) Personalul de probațiune poate fi detașat, cu acordul său, la Ministerul Justiției sau la unitățile subordonate acestuia, la solicitarea acestor instituții, precum și la instituții ale Uniunii Europene sau organizații internaționale, în condițiile stabilite de legislația care reglementează funcționarea acestor instituții sau organizații.

(2) Durata detașării este cuprinsă între 6 luni și 3 ani. Detașarea se poate prelungi o singură dată, pentru o durată de până la 3 ani, în condițiile prevăzute la alin. (1).

(3) Pe perioada detașării, personalul de probațiune își păstrează calitatea de personal de probațiune și beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul detașat.

(4) Când salariul și celelalte drepturi bănești prevăzute pentru funcția în care este detașată persoana sunt inferioare celor de care beneficia anterior, aceasta își păstrează salariul și celelalte drepturi avute anterior.

(5) Personalul de probațiune detașat în străinătate pentru acțiuni în interesul serviciului beneficiază de drepturi și are obligațiile stabilite prin normele specifice ale instituției la care este detașat.

(6) În lipsa normelor speciale prevăzute la alin. (5), personalul detașat în străinătate beneficiază de următoarele drepturi:

a) salariul de bază, la care se adaugă sporurile cu caracter permanent prevăzute de lege pentru funcția deținută anterior detașării;

b) decontarea costului transportului între locul de domiciliu și locul detașării, la începutul și la sfârșitul perioadei de detașare, precum și pentru efectuarea concediului de odihnă în țară;

c) decontarea chiriei, în limita plafonului stabilit anual, potrivit limitei bugetului alocat în acest scop, prin legea bugetului de stat, prin ordin al ministrului justiției;

d) diurnă, în cuantumul prevăzut de lege pentru deplasarea în străinătate a funcționarilor publici.

(7) Personalul detașat în străinătate nu poate beneficia în țară de aceleași drepturi acordate de instituția unde este detașat.

(8) Perioada detașării constituie vechime în probațiune.

(9) După încetarea detașării, personalul de probațiune revine în funcția deținută anterior.

Art. 49 - (1) Personalul de probațiune care este detașat sau delegat în altă localitate din țară decât cea de domiciliu beneficiază, pe toată durata delegării sau detașării, de următoarele drepturi:

a) diurnă în cuantum de 2% din salariul de bază brut lunar, dar nu mai puțin decât cuantumul prevăzut pentru personalul din unitățile bugetare;

b) decontarea cheltuielilor de cazare la structuri turistice de categoria până la 3 stele inclusiv. În situația imposibilității asigurării cazării în aceste condiții, personalul are dreptul la o sumă egală cu 0,5% din salariul brut lunar pentru fiecare noapte, pe toată durata delegării sau detașării în altă localitate;

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.

(2) Prevederile prezentului articol se completează, după caz, cu reglementările aplicabile personalului din instituțiile publice.

Art. 50 - (1) Mutarea personalului de probațiune se poate face la nivel local între servicii de probațiune, între servicii de probațiune și birourile de probațiune teritoriale sau între birourile de probațiune teritoriale, precum și la nivel central, între departamentele, serviciile și celelalte structuri din cadrul Direcției.

(2) Mutarea personalului de probațiune se aprobă, la cererea acestuia, de ministrul justiției, cu avizul consultativ al directorului general sau, după caz, al șefilor serviciilor de probațiune sau al conducătorilor departamentelor, serviciilor ori al celorlalte structuri din cadrul Direcției implicate în procedură.

(3) Mutarea personalului de probațiune se realizează ținând seama de:

a) volumul de activitate înregistrat la nivelul birourilor, serviciilor, departamentelor și al celorlate structuri implicate în mutare;

b) numărul de posturi vacante existente la nivelul birourilor, serviciilor, departamentelor și al celorlate structuri implicate în mutare;

c) situația locativă, familială și starea de sănătate a personalului de probațiune care solicită mutarea, respectiv a persoanelor aflate, potrivit legii, în întreținerea acestuia;

d) vechimea în sistemul de probațiune;

e) rezultatele deosebite obținute în activitatea profesională

(4) Mutarea se face într-o funcție echivalentă cu funcția deținută.

(5) Prin excepție de la prevederile alin. (3), inspectorul de probațiune poate fi mutat, la cerere, pe funcția de consilier de probațiune, cu respectarea prevederilor alin. (2).

(6) Inspectorul de probațiune mutat pe o funcție de consilier de probațiune va fi încadrat pe gradul de consilier de probațiune corespunzător vechimii în probațiune, urmând să beneficieze de drepturile salariale corespunzătoare acestor funcții.

Art. 51 - (1) Delegarea, detașarea și mutarea se dispun prin ordin al ministrului justiției.

(2) Procedura delegării, detașării și mutării se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Secțiunea a 8-a

Suspendarea raporturilor de muncă și eliberarea din funcție

Art. 52 - (1) Suspendarea raporturilor de muncă ale personalului de probațiune poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în condițiile legii.

(2) Suspendarea raporturilor de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către personalul de probațiune și a plății drepturilor de natură salarială.

Art. 53 - (1) Personalul de probațiune este suspendat din funcție de ministrul justiției sau directorul general al Direcției, potrivit competenței de numire în funcție, în următoarele situații:

a) când a fost trimis în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție, după rămânerea definitivă a încheierii prin care judecătorul de camera preliminară a dispus începerea judecății;

b) când, față de acesta, s-a luat măsura preventivă a controlului judiciar sau a controlului judiciar pe cauțiune și organul judiciar a stabilit în sarcina sa obligația de a nu exercita profesia în exercitarea căreia a săvârșit fapta;

c) când suferă de o boală psihică care îl împiedică să își exercite funcția în mod corespunzător;

d) ca sancțiune disciplinară;

e) în perioada cuprinsă între data ordinului ministrului justiției de aplicare a sancțiunii disciplinare prevăzute la art. 92 alin. (1) lit. f) și data eliberării din funcție.

(2) Personalul de probațiune care suferă de altă afecțiune decât cea prevăzută la alin. (1) lit. c), afecțiune care îl pune în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile, poate fi suspendat din funcție, la cererea sa sau la propunerea directorului general al Direcției. Această măsură se poate dispune numai după epuizarea duratei pentru care se acordă concediile medicale și indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă în sistemul de asigurări sociale de sănătate. Afecțiunea se stabilește printr-o expertiză de specialitate care se efectuează de o comisie medicală de specialitate numită prin ordin comun al ministrului justiției și ministrului sănătății. Suspendarea din funcție durează până la însănătoșire, constatată printr-o nouă expertiză medicală de specialitate efectuată de comisia medicală. Prin raportul de expertiză, comisia stabilește termenul în care personalul urmează să revină la reexaminare. Dacă în urma noului raport de expertiză se constată însănătoșirea, directorul general al Direcției propune ministrului justiției repunerea în funcție a personalului de probațiune. În caz contrar, directorul general al Direcției poate propune prelungirea suspendării din funcție sau, dacă boala este ireversibilă, propune eliberarea din funcție prin pensionare.

(3) Suspendarea din funcție se dispune prin ordin al ministrului justiției, care poate fi contestat la instanța competentă, potrivit legii.

(4) Perioada suspendării din funcție dispusă în temeiul alin. (1) lit. a) - b) și d) - e) nu constituie vechime în muncă și în probațiune.

(5) În perioada suspendării din funcție, personalului de probațiune nu îi sunt aplicabile dispozițiile art. 83 - 89 și nu i se plătesc drepturile de natură salarială, dar beneficiază de plata asigurărilor sociale de sănătate.

(6) În perioada suspendării dispuse în temeiul alin. (1) lit. c) și alin (2), personalului de probațiune i se plătește o indemnizație egală cu 80% din salariul de bază lunar net din ultima lună de activitate înainte de data suspendării din funcție și îi sunt aplicabile dispozițiile art. 83 - 89.

Art. 54 - (1) În cazul prevăzut la art. 53 alin. (1) lit. c), boala psihică se constată printr-o expertiză de specialitate efectuată de o comisie medicală de specialitate, la solicitarea directorului general al Direcției.

(2) Comisia medicală de specialitate, precum și condițiile concrete de expertizare a persoanelor care suferă de o boală psihică se stabilesc prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului sănătății.

(3) În cazul în care comisia constată că persoana suferă de o boală psihică care o împiedică să-și exercite funcția în mod corespunzător, aceasta este suspendată din funcție cu aplicarea corepunzătoare a prevederilor art. 53 alin. (6). Prin raportul de expertiză comisia stabilește și termenul la care persoana urmează să revină la reexaminare.

(4) După expirarea perioadei prevăzute la alin. (3), pe baza unei noi expertize, directorul general al Direcției poate propune ministrului justiției încetarea suspendării și repunerea în funcție a persoanei în cauză, prelungirea acesteia sau, dacă boala este ireversibilă, eliberarea din funcție.

(5) În cazul în care persoana refuză în mod nejustificat să se prezinte, în termenele stabilite, la expertizele de specialitate, se poate dispune suspendarea din funcție a acesteia pe o perioadă de un an. Pe perioada suspendării din funcție pentru acest motiv, personalului nu i se plătesc drepturile salariale și nu îi sunt aplicabile dispozițiile referitoare la interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de lege. Această perioadă nu constituie vechime în probațiune. Suspendarea din funcție încetează înainte de termenul de 1 an, ca urmare a prezentării personalului la expertiza de specialitate.

Art. 55 - (1) Încheierea prin care s-a dispus arestarea preventivă ori arestul la domiciliu, încheierea sau ordonanța prin care s-a stabilit obligația de a nu exercita profesia în exercitarea căreia a fost săvârșită fapta pe durata controlului judiciar sau a controlului judiciar pe cauțiune, încheierea definitivă prin care judecătorul de camera preliminară a dispus începerea judecății cu privire la personalul de probațiune, se comunică Direcției în termen de 48 de ore. Termenul de 48 de ore curge de la comunicarea încheierii/actului de procedură prin care s-a dispus măsura.

(2) Dacă se dispune clasarea, achitarea sau încetarea procesului penal față de personalul de probațiune, suspendarea din funcție încetează, iar persoana este repusă în situația anterioară, i se plătesc drepturile bănești de care a fost lipsită pe perioada suspendării din funcția de execuție sau, după caz, pe perioada întregului mandat al funcției de conducere pe care nu l-a putut exercita din pricina suspendării și i se recunosc vechimea în probațiune și vechimea în muncă pentru această perioadă. Drepturile bănești ce se plătesc vor fi majorate, indexate și reactualizate, incluzând și dobânda legală penalizatoare, obligații de plată ce se stabilesc prin ordin al ministrului justiției.

(3) Dacă se dispune condamnarea la pedeapsa amenzii, suspendarea din funcție a personalului de probațiune încetează și i se recunosc vechimea în probațiune și vechimea în muncă pentru perioada suspendării.

Art. 56 - (1) Personalul 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, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 7 lit. b);
- d) condamnarea definitivă la o pedeapsă privativă de libertate, cu excepția cazurilor în care s-a dispus amânarea aplicării pedepsei sau suspendarea executării pedepsei sub supraveghere, pentru infracțiuni săvârșite din culpă;
- 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, în condițiile art. 44 alin. (2) și (3);
- g) ca sancțiune disciplinară;
- h) la expirarea termenului de un an prevăzut la art. 54 alin. (5) în care personalul nu s-a prezentat, în mod nejustificat, la expertiza de specialitate.

Art. 57 - (1) Personalul de probațiune este eliberat din funcția de conducere în următoarele cazuri:

- a) demisie;
 - b) revocare ca urmare a neîndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere;
 - c) incapacitatea profesională dovedită pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale, în condițiile art. 44 alin. (4);
 - d) ca sancțiune disciplinară.
- (2) În urma eliberării din funcție, persoana revine în funcția de execuție deținută anterior numirii în funcția de conducere.
- (3) Revocarea personalului de probațiune din funcția de conducere în cazul de la alin. (1) lit. b) intervine în cazul exercitării necorespunzătoare a atribuțiilor manageriale privind organizarea eficientă, comportamentul și comunicarea, asumarea responsabilităților specifice funcției deținute.
- (4) Verificarea organizării eficiente are în vedere, în principal, următoarele criterii: folosirea adecvată a resurselor umane și materiale, evaluarea corespunzătoare a necesităților, gestionarea situațiilor de criză, gestionarea informațiilor, organizarea pregătirii și perfecționării profesionale și repartizarea sarcinilor pentru personalul din subordine.
- (5) Verificarea comportamentului și comunicării are în vedere, în funcție de responsabilitățile specifice funcției de conducere exercitate, următoarele aspecte: comportamentul și comunicarea cu personalul aflat în subordine, cu persoanele aflate în evidența serviciului de probațiune, cu organele judiciare, cu reprezentanții organizațiilor, autorităților și instituțiilor publice, cu mass-media, precum și asigurarea accesului la informațiile de interes public și transparența actului de conducere.
- (6) Verificarea asumării responsabilității are în vedere, în principal, îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege și regulamente, precum și implementarea strategiilor naționale și secvențiale în domeniul justiției.
- (7) Verificarea aptitudinilor manageriale are 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.

Art. 58 - Cazurile de eliberare din funcție prevăzute la art. 56 lit. c) - h) și art. 57 alin. (1) lit. b) - d) sunt motive imputabile persoanei, atrăgând consecințele prevăzute de lege.

Art. 59 - (1) Personalul de probațiune poate solicita eliberarea din funcție prin demisie.

(2) Persoana nu are obligația de a motiva demisia.

(3) Termenul de preaviz este de 15 zile lucrătoare pentru personalul de probațiune cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile lucrătoare pentru personalul de probațiune care ocupă funcții de conducere.

Art. 60 - (1) Eliberarea din funcție se dispune, potrivit competenței de numire în respectiva funcție, prin ordin al ministrului justiției sau decizie a directorului general al Direcției.

(2) Ordinul ministrului justiției sau decizia directorului general al Direcției de eliberare din funcție se comunică persoanei în cauză și trebuie să conțină, în mod obligatoriu, motivul care determină eliberarea din funcție.

(3) Împotriva ordinului sau deciziei de eliberare din funcție se poate face contestație la instanța competentă, potrivit legii.

Capitolul III

Drepturile și îndatoririle personalului de probațiune

Secțiunea 1

Dispoziții generale

Art. 61 - Stabilirea drepturilor și îndatoririlor personalului de probațiune se face ținându-se seama de importanța, locul și rolul acestuia în procesul de punere în executare a măsurilor și sancțiunilor neprivative de libertate, precum și în cel de individualizare a pedepsei, de răspunderea și complexitatea atribuțiilor specifice, de riscul activităților desfășurate, precum și de regimul de interdicții și incompatibilități stabilit de prezenta lege pentru această categorie de personal.

Secțiunea a 2-a

Drepturile personalului de probațiune

Art. 62 - Pentru activitatea desfășurată, personalul de probațiune are dreptul la o salarizare stabilită în raport cu funcția deținută, cu gradul, cu vechimea, precum și cu alte criterii prevăzute de lege.

Art. 63 - Personalul de probațiune definitiv se bucură de stabilitate în funcție.

Art. 64 - Personalul 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 și economice.

Art. 65 - (1) Personalului de probațiune îi este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiilor continuității și celerității activității de justiție, prin asigurarea desfășurării unei treimi din activitatea curentă.

(2) În timpul grevei se va asigura rezolvarea sarcinilor considerate urgente, potrivit legii, sau apreciate ca atare de către organele judiciare.

Art. 66 - (1) Personalul de probațiune beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit de 35 de zile lucrătoare.

(2) Personalul de probațiune beneficiază, anual, în țară, de trei călătorii dus-întors, gratuite, la transportul pe cale ferată clasa I, auto, naval și aerian, sau de decontarea carburantului, în limita a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, în cazul în care deplasările se realizează cu autoturismul.

(3) În cazul în care personalul de probațiune, din motive justificate, nu poate efectua concediul de odihnă, integral sau parțial, în anul calendaristic respectiv, are dreptul să efectueze concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Art. 67 - Personalul de probațiune are dreptul la concedii pentru incapacitate temporară de muncă și la alte concedii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 68 - (1) Personalul de probațiune poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată pentru formare profesională cu o durată de maximum 20 zile lucrătoare pe an, în cazul formării profesionale pe care persoana o urmează din inițiativa sa.

(2) Personalul de probațiune poate beneficia, la cerere, de concediu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, cu o durată de maximum 6 luni într-un an.

(3) Șeful ierarhic superior al persoanei sau directorul general al Direcției poate respinge cererea prevăzută la alin. (2) dacă absența persoanei ar împiedica asupra desfășurării normale a activității structurii respective.

(4) Durata concediilor fără plată, însumată, nu poate depăși 6 luni într-un an.

(5) Pe durata concediilor fără plată, personalul de probațiune își păstrează calitatea de personal de probațiune.

(6) Concediile fără plată nu constituie vechime în muncă și în probațiune.

Art. 69 - Personalul de probațiune are dreptul la concediu plătit de 10 zile lucrătoare pentru susținerea examenului de definitivare sau a examenului de promovare în grade profesionale.

Art. 70 - (1) Personalul de probațiune are dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în cazul unor evenimente familiale deosebite, potrivit legii și Regulamentului privind concediile personalului de probațiune.

(2) Regulamentul privind concediile personalului de probațiune se aprobă prin ordin al ministrului justiției.

Art. 71 - (1) Personalul de probațiune, în activitate sau pensionari, soțul sau soția acestuia, precum și copiii aflați în întreținerea acestuia, beneficiază în mod gratuit de asistență medicală, respectiv servicii medicale, medicamente și dispozitive medicale, suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, în condițiile contractului-cadru și din bugetul ordonatorului principal de credite, în condițiile plății contribuției de asigurări sociale de sănătate.

(2) Condițiile de acordare în mod gratuit a asistenței medicale, a medicamentelor și protezelor sunt stabilite prin hotărâre a Guvernului. Aceste drepturi nu au caracter salarial și nu se impozitează.

Art. 72 - (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 lui nu beneficiază de locuință proprietate personală ori nu i s-a atribuit o locuință de către autoritățile administrației publice locale.

(2) Personalul prevăzut la alin. (1), căruia nu i s-a acordat locuință de serviciu, are dreptul, în condițiile alin. (1), la compensarea diferenței dintre chiria ce s-ar stabili pentru o locuință de serviciu, potrivit

legii și chiria plătită pe baza unui contract de închiriere încheiat în condițiile legii. Acest drept nu are caracter salarial și nu se impozitează. Compensarea nu se acordă în cazul în care contractul de închiriere este încheiat cu rude de gradul I sau II. În situații excepționale, determinate de inexistența unui fond locativ adecvat în localitatea unde își desfășoară activitatea, contractul de închiriere poate avea ca obiect o locuință situată în altă localitate din circumscripția aceluiași serviciu de probațiune.

(3) Plafonul în limita căruia se poate deconta chiria în condițiile alin. (2) se stabilește anual, pe localități, potrivit limitei bugetului alocat în acest scop în legea bugetului de stat, prin ordin al ministrului justiției.

(4) Are dreptul la locuință de serviciu potrivit alin. (1) sau, după caz, la compensarea chiriei în condițiile alin. (2) și (3) și personalul de probațiune delegat, detașat sau mutat în altă localitate decât cea de domiciliu, dacă el, soțul/soția sau copiii aflați în întreținerea lor nu au în proprietate o locuință în localitatea în care sunt delegați, detașați sau mutați. În acest caz, personalul delegat sau detașat nu mai beneficiază de dreptul prevăzut la art. 49 alin. (1) lit. b).

(5) Personalul de probațiune care nu beneficiază de locuință proprietate personală ori căruia nu i s-a acordat locuință de serviciu în condițiile alin. (1) sau compensarea chiriei în condițiile alin. (2) și (3), în localitatea în care își desfășoară activitatea, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport între localitatea în care își are domiciliul sau reședința și localitatea unde se află sediul unității. În situația în care deplasarea se face cu autoturismul, acesta beneficiază de decontarea contravalorii a 7,5 litri carburant la suta de kilometri, pentru perioada în care a lucrat efectiv, în condițiile stabilite prin ordin al ministrului justiției.

(6) Locuințele de serviciu nu pot fi subînchiriate de către personalul de probațiune.

(7) Dacă personalul de probațiune, inclusiv soțul/soția acestuia sau copiii aflați în întreținerea lor, au înstrăinat o locuință proprietate personală după data numirii în funcție în localitatea în care solicită drepturile prevăzute la alin. (1) - (4), nu mai beneficiază de aceste drepturi.

(8) Personalul de probațiune care îndeplinește condițiile de acordare a compensației lunare pentru chirie potrivit alin. (2) 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 în condițiile alin. (3), dar nu poate depăși rata lunară plătită pentru creditul ipotecar/imobiliar sau pentru contractul de vânzare-cumpărare cu plata în rate.

(9) În situația prevăzută la alin. (8) compensația lunară pentru chirie se acordă pentru o singură locuință achiziționată pe timpul desfășurării activității în cadrul sistemului de probațiune. Compensația lunară pentru chirie nu se poate acorda concomitent pentru situația prevăzută la alin. (2) și pentru situația prevăzută la alin. (8), personalul de probațiune având posibilitatea de opta pentru una dintre aceste situații.

(10) În cazul pensionării pentru limită de vârstă, titularul dreptului prevăzut la alin. (1) și, după caz, soțul ori soția acestuia își păstrează drepturile locative pe tot parcursul vieții.

Art. 73 - Personalul de probațiune în funcție beneficiază de sprijin în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin protocol între Ministerul Afacerilor Interne și Direcție.

Art. 74 - (1) Personalul de probațiune în funcție sau pensionat față de care sunt exercitate amenințări, violențe sau alte fapte penale, în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu, care îl pun în pericol pe el, familia sau bunurile lui are dreptul de a i se asigura măsuri speciale de protecție.

(2) Măsurile speciale de protecție, condițiile și modul de realizare a acestora se stabilesc prin lege.

Art. 75 - (1) Personalul de probațiune beneficiază de despăgubiri acordate din fondurile bugetare ale Direcției, în cazul în care viața, sănătatea ori bunurile îi sunt afectate în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea.

(2) Despăgubirile prevăzute la alin. (1) se acordă în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului.

Art. 76 - (1) Pentru merite deosebite în activitate personalul din sistemul de probațiune poate fi distins cu Diploma Meritul judiciar care se acordă de ministrul justiției.

(2) Modalitatea de propunere, condițiile pentru acordare și modelul Diplomei Meritul judiciar se stabilesc prin ordin al ministrului justiției.

Art. 77 - (1) Personalul de probațiune se poate pensiona în condițiile prevăzute de legislația privind sistemul de pensii publice.

(2) 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 de luni de activitate înainte de data pensionării, care se impozitează potrivit legii.

Secțiunea a 3-a **Îndatoririle personalului de probațiune**

Art. 78 - (1) Personalul de probațiune are obligația să își îndeplinească sarcinile de serviciu cu profesionalism, imparțialitate și celeritate, în conformitate cu legea și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori instituției în care își desfășoară activitatea.

(2) Personalul de probațiune este obligat să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele și informațiile despre care ia cunoștință în exercitarea funcției.

(3) Se exceptează de la prevederile alin. (2) datele furnizate organelor judiciare în cadrul procesului penal, precum și orice alte situații, în limitele stabilite de lege.

(4) Personalul de probațiune este obligat să respecte programul de lucru și să rezolve lucrările în termenele stabilite.

(5) Personalul de probațiune răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea corespunzătoare și la termenele stabilite a atribuțiilor ce îi revin, potrivit dispozițiilor legale și fișei postului.

Art. 79 - (1) Personalul de probațiune este dator să se abțină de la orice acte sau fapte de natură să compromită demnitatea lui în funcție și în societate.

(2) Personalul de probațiune este dator să se abțină de la exprimarea sau manifestarea convingerilor lui politice în exercitarea atribuțiilor ce îi revin sau în public.

Art. 80 - (1) Personalul de probațiune este obligat să se prezinte la evaluarea psihologică organizată la fiecare 3 ani sau ori de câte ori directorul general al Direcției apreciază că este necesar, în vederea verificării corespunderii cu specificul și responsabilitățile activității de probațiune.

(2) Dacă în urma evaluării psihologice, persoana primește calificativul „inapt”, aceasta este obligată să se supună unei expertize medicale de specialitate, în condițiile legii și/sau să urmeze un program de consiliere psihologică cu o durată de cel mult 6 luni, ale căror costuri sunt suportate de către Direcție.

(3) La finalul programului de consiliere psihologică prevăzut la alin. (2), se va realiza o nouă evaluare psihologică, iar în funcție de rezultatul acesteia se va dispune menținerea sau eliberarea din funcție.

Art. 81 - Procedura de evaluare psihologică, inclusiv modalitatea de constituire a comisiilor de evaluare psihologică, plata membrilor acestora și desfășurarea programului de consiliere psihologică se stabilesc prin ordin al ministrului justiției.

Art. 82 - Personalul de probațiune are obligația să respecte dispozițiile cuprinse în Codul etic și în Regulamentul de organizare și funcționare al sistemului de probațiune, aprobate prin ordin al ministrului justiției.

Secțiunea a 4-a **Incompatibilități, conflicte de interese, interdicții**

Art. 83 - (1) Consilierul de probațiune, șeful serviciului sau al biroului de probațiune care este soț, rudă sau afin de până la gradul IV inclusiv, cu persoana aflată în evidența serviciului de probațiune sau avocatul acesteia, nu va putea exercita niciuna dintre atribuțiile specifice funcției în legătură cu acea persoană.

(2) Inspectorul de probațiune nu va putea exercita niciuna dintre atribuțiile specifice funcției în legătură cu persoana care îi este soț, rudă sau afin de până la gradul IV inclusiv.

(3) Inspectorul de probațiune care a participat la realizarea unei activități de control nu poate face parte din comisia de cercetare a abaterilor disciplinare care va cerceta fapte constatate cu ocazia desfășurării acelei activități.

(4) Persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) - (3) 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.

(5) În cazurile prevăzute la alin. (1)-(3), șeful ierarhic superior va lua de îndată măsuri pentru înlocuirea persoanei.

Art. 84 - (1) Personalul de probațiune care a exercitat în ultimii 3 ani calitatea de avocat, polițist judiciar, polițist local, mediator, notar public, consilier juridic față de persoana aflată în evidența serviciului de probațiune nu va putea exercita activități specifice consilierului de probațiune în legătură cu acea persoană.

(2) Personalul de probațiune care exercită o activitate sau profesie în legătură directă cu o persoană aflată în evidența serviciului de probațiune nu va putea exercita niciuna dintre activitățile specifice consilierului de probațiune în legătură cu acea persoană.

(3) Persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la alin. (1) și (2) 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 conflict de interese.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (1)-(3), șeful ierarhic superior va lua de îndată măsuri pentru înlocuirea persoanei.

Art. 85 - (1) Personalul de probațiune nu va putea exercita niciuna dintre atribuțiile specifice, dacă se află în una dintre următoarele situații:

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, în cazul în care are cu acestea relații cu caracter patrimonial;

b) interesele sale personale sau patrimoniale, ale soțului, ale rudelor sale ori ale afinilor săi până la gradul IV inclusiv pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției.

(2) Prevederile art. 83 alin. (4) și (5) se aplică în mod corespunzător.

Art. 86 - (1) 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, instituții de credit sau financiare, societăți de asigurare/reasigurare;
- c) să aibă calitatea de membru al unui grup de interes economic;
- d) să facă parte din partide, formațiuni sau organizații politice ori să desfășoare sau să participe la activități cu caracter politic;

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) lit. b), personalul de probațiune poate fi acționar sau asociat ca urmare a legii privind privatizarea în masă.

Art. 87 - (1) Personalul de probațiune care avea vârsta de cel puțin 16 ani împliniți la data de 1 ianuarie 1990 este obligat să dea, o singură dată, la momentul numirii în funcție, o declarație autentică pe propria răspundere, potrivit legii penale, privind apartenența sau neapartenența ca lucrător sau colaborator al organelor de securitate, ca poliție politică, potrivit legii.

(2) Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității verifică declarațiile prevăzute la alin. (1) iar rezultatul verificărilor realizate se comunică Direcției și se atașează la dosarul profesional.

(3) Dacă în urma verificărilor Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității se constată că persoana a fost lucrător sau colaborator al organelor de securitate, ca poliție politică, persoana nu mai poate fi numită în funcția respectivă sau, dacă este deja numită, este eliberată din funcție.

(4) Personalul de probațiune nu poate fi lucrător operativ, inclusiv acoperit, informator sau colaborator al serviciilor de informații.

(5) Încălcarea dispozițiilor alin. (4) conduce la eliberarea din funcția deținută.

(6) Personalul de probațiune completează, anual, o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că nu este lucrător operativ, inclusiv acoperit, informator sau colaborator al serviciilor de informații.

(7) Verificarea veridicității datelor din declarația prevăzută la alin. (6) se face individual pentru fiecare declarație de către Consiliul Suprem de Apărare a Țării, anual, din oficiu sau ori de câte ori este sesizat de Direcție, Ministerul Justiției sau de către persoanele interesate.

(8) Rezultatul verificărilor se comunică Direcției, Ministerului Justiției, persoanei vizate de verificare, precum și persoanei care a solicitat verificarea.

(9) Actul Consiliului Suprem de Apărare a Țării prevăzut la alin. (8) poate fi contestat la instanța de contencios administrativ competentă, în termen de 3 luni de la data la care a luat cunoștință, de către orice persoană care justifică un interes legitim, conform legii.

Art. 88 - (1) Personalul de probațiune poate participa la elaborarea de publicații, articole, studii de specialitate, lucrări literare ori științifice, la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic.

(2) Personalul de probațiune poate participa la întocmirea unor proiecte de acte normative și strategii de dezvoltare instituțională, precum și la derularea unor programe de cooperare națională și internațională în domeniu, cu acordul directorului general al Direcției.

(3) Personalul de probațiune poate fi membru al societăților științifice sau academice și poate avea calitatea de formator sau supervisor, în condițiile prezentei legi.

(4) Personalul de probațiune poate ocupa funcții în domeniul didactic și poate desfășura activități în domeniul cercetării științifice și al creației literar-artistice.

(5) Personalul de probațiune este obligat să înștiințeze Direcția cu privire la ocuparea unor funcții ori cu privire la îndeplinirea unor activități, în condițiile alin. (4).

(6) Personalul de probațiune are obligația declarării averii și intereselor, conform legii.

Art. 89 - (1) Personalul de probațiune poate ocupa funcții sau îndeplini activități și în alte domenii care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate în calitate de personal de probațiune din fișa postului.

(2) Personalul de probațiune este obligat să înștiințeze Direcția cu privire la ocuparea unor funcții ori cu privire la îndeplinirea unor activități, în condițiile alin.(1).

Capitolul IV **Răspunderea personalului de probațiune**

Art. 90 - Personalul de probațiune răspunde civil, disciplinar, contravențional și penal, în condițiile legii.

Art. 91 - (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 aduce atingere interesului serviciului și prestigiului justiției.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) absențele nemotivate de la serviciu;
- b) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- c) neglijența gravă sau neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- d) refuzul nejustificat de a îndeplini o îndatorire de serviciu sau dispozițiile legale ale șefului ierarhic;
- e) obstrucționarea, prin orice mijloace, a activității de verificare/control dispusă de directorul general al Direcției, în condițiile legii;
- f) neaducerea la îndeplinire în mod nejustificat a instrucțiunilor echipei care derulează activitatea de verificare cu neaducerea la îndeplinire în mod nejustificat a instrucțiunilor echipei de inspecție care derulează activitatea de verificare și control;
- g) refuzul nejustificat de a se prezenta la evaluarea psihologică organizată de Direcție sau la evaluarea medicală dispusă de directorul general sau, după caz, de a respecta recomandările primite în urma evaluării psihologice;
- h) refuzul nejustificat de a se prezenta la efectuarea expertizei de specialitate prevăzute de art. 54 alin. (3)-(5);
- i) folosirea funcției deținute pentru a obține un tratament favorabil din partea autorităților sau intervențiile pentru soluționarea unor cereri, pretinderea ori acceptarea rezolvării intereselor personale sau ale membrilor familiei ori ale altor persoane, dacă fapta nu întrunește elementele constitutive ale unei infracțiuni;
- j) manifestările care aduc atingere onoarei și probității ori prestigiului profesional, săvârșite în exercitarea sau în afara exercitării atribuțiilor de serviciu;
- k) încălcarea normelor Codului etic al personalului de probațiune;
- l) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoririle, interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de prezenta lege;
- m) nerespectarea legislației în vigoare referitoare la activitatea de probațiune;
- n) imixtiunea în activitatea altui consilier de probațiune, șef serviciu sau inspector de probațiune, contrar reglementărilor legale și practicii în domeniu.

Art. 92 - (1) Sancțiunile disciplinare care se aplică în raport cu gravitatea abaterilor sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) diminuarea salariului de bază cu 5 - 15% pe o perioadă de la o lună la 3 luni;
- c) suspendarea dreptului de promovare în grad profesional pe o perioadă de la un an la 3 ani;
- d) revocarea din funcția de conducere ocupată;
- e) suspendarea din funcție pe maximum 6 luni;
- f) eliberarea din funcție.

(2) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica o singură sancțiune.

(3) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și 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 eventualele sancțiuni disciplinare aplicate anterior.

Art. 93 - (1) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 92 alin. (1) lit. a) se poate aplica direct de către șeful serviciului, pentru consilierii de probațiune, sau de directorul general al Direcției, pentru consilierii de probațiune, pentru șefii serviciilor și inspectorii de probațiune, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

(2) Dacă, în raport cu gravitatea faptei apreciate ca fiind abatere, șeful serviciului de probațiune sau, după caz, directorul general al Direcției consideră că se impune aplicarea unei alte sancțiuni disciplinare, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de săvârșirea abaterii disciplinare sesizează comisia de disciplină pentru personalul de probațiune.

(3) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 92 alin. (1) lit. a) se poate aplica direct de către ministrul justiției, pentru directorul general al Direcției sau pentru directorul general adjunct al Direcției, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință de săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei. Prevederile alin. (2) se aplică în mod corespunzător.

Art. 94 - (1) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 92 alin. (1) lit. b) - n) nu pot fi aplicate decât după cercetarea disciplinară a faptei săvârșite de către comisia de disciplină pentru personalul de probațiune.

(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 92 alin. (1) lit. b) - n) se aplică de către ministrul justiției, la propunerea comisiei de disciplină.

Art. 95 - (1) La nivelul Direcției se constituie comisia de disciplină pentru personalul de probațiune, cu activitate permanentă, care are competența de a efectua cercetarea faptei ce constituie abatere disciplinară și de a propune, dacă se constată existența faptei și vinovăția, una dintre sancțiunile disciplinare ce urmează să fie aplicată persoanei în cauză.

(2) Comisia de disciplină este alcătuită din trei membri titulari și trei supleanți, numiți prin ordin de ministrul justiției, la propunerea directorului general al Direcției. Ministrul justiției, la propunerea directorului general al Direcției, desemnează dintre membrii comisiei de disciplină persoana care îndeplinește atribuțiile de președinte al acesteia.

(3) Membrul supleant își desfășoară activitatea în absența unui membru titular din comisia de disciplină sau în cazul suspendării mandatului unui membru titular.

(4) Membrii titulari și membrii supleanți ai comisiei de disciplină se numesc pe o perioadă de 3 ani.

Art. 96 - Nu poate fi membru în comisia de disciplină persoana:

- a) care este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu persoanele care au competența legală de a propune sau numi membrii în comisia de disciplină sau cu ceilalți membri ai comisiei de disciplină;
- b) care a fost sancționată disciplinar în ultimii 3 ani;
- c) față de care s-a dispus punerea în mișcare a acțiunii penale.

Art. 97 - (1) Comisia de disciplină are un secretar titular și un secretar supleant, numiți prin actul de constituire a comisiei de disciplină. Secretarul titular și supleantul acestuia nu sunt membri ai comisiei de disciplină.

(2) La lucrările comisiei de disciplină poate participa, în calitate de observator, un reprezentant al organizațiilor sindicale ale personalului de probațiune, reprezentative la nivelul sistemului de probațiune, pe cheltuiala organizației sindicale.

Art. 98 - (1) Mandatul de membru al comisiei de disciplină se suspendă, în ceea ce privește soluționarea cauzei respective, în următoarele situații:

- a) a săvârșit o faptă care face obiectul cercetării comisiei de disciplină;
 - b) s-a pronunțat în orice mod cu privire la fapta sesizată, anterior soluționării cauzei;
 - c) este soț, rudă sau afin până la gradul al IV-lea inclusiv cu persoana cercetată;
 - d) se află în vreuna dintre situațiile prevăzute la art. 83 alin. (3), respectiv la art. 85 alin. (1), față de persoana cercetată.
- (2) În situația prevăzută la alin. (1), președintele comisiei de disciplină va lua măsuri de înlocuire a membrului titular cu unul din membrii supleanți.

Art. 99 - Mandatul de membru al comisiei de disciplină încetează înainte de termen, în următoarele situații:

- a) prin renunțarea la calitatea de membru;
- b) încetarea raportului de muncă;
- c) suspendarea raportului de muncă pe o perioadă mai mare de 2 luni consecutive.
- d) când a intervenit una din situațiile prevăzute la art. 96.

Art. 100 - Comisia de disciplină are următoarele atribuții principale:

- a) cercetează abaterile disciplinare pentru care a fost sesizată;
- b) întocmește un raport cu privire la abaterile disciplinare cu care a fost sesizată, pe care îl înaintează ministrului justiției;
- c) propune în cuprinsul raportului prevăzut la lit. b) clasarea sau aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare prevăzute de prezenta lege.

Art. 101 - Activitatea comisiei de disciplină are la bază următoarele principii:

- a) prezumția de nevinovăție, principiu conform căruia se prezumă că persoana supusă cercetării este nevinovată atât timp cât vinovăția sa nu a fost dovedită;
- b) garantarea dreptului la apărare, principiu conform căruia se recunoaște dreptul persoanei împotriva căreia a fost îndreptată sesizarea de a fi audiată, de a prezenta dovezi în apărarea sa și de a fi asistată de un apărător ori de a fi reprezentată;
- c) celeritatea procedurii, principiu care presupune obligația comisiei de disciplină de a proceda fără întârziere la soluționarea cauzei, cu respectarea drepturilor persoanelor implicate și a regulilor prevăzute de prezenta lege;

d) contradictorialitatea, principiu care presupune asigurarea posibilității persoanelor aflate pe poziții divergente de a se exprima cu privire la orice act sau fapt care are legătură cu abaterea disciplinară pentru care a fost sesizată comisia de disciplină;

e) proporționalitatea, principiu conform căruia trebuie respectat un raport corect între gravitatea abaterii disciplinare, circumstanțele săvârșirii acesteia și sancțiunea disciplinară propusă a fi aplicată;

f) legalitatea sancțiunii, principiu conform căruia comisia de disciplină nu poate propune decât sancțiunile disciplinare prevăzute de prezenta lege;

g) unicitatea sancțiunii, principiu conform căruia pentru o abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune disciplinară.

Art. 102 - (1) Comisia de disciplină poate fi sesizată de:

a) ministrul justiției;

b) directorul general al Direcției;

c) șeful serviciului de probațiune în care își desfășoară activitatea persoana a cărei faptă este sesizată.

(2) Titularii prevăzuți la alin. (1) pot fi sesizați de orice persoană care are cunoștință de săvârșirea unei abateri disciplinare.

(3) Sesizarea prevăzută la alin. (1) se formulează în scris, însoțită, atunci când este posibil, de dovezile care o susțin și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

a) numele, prenumele și funcția persoanei care a formulat sesizarea;

b) numele, prenumele și, după caz, serviciul/departamentul în care își desfășoară activitatea persoana a cărei faptă este sesizată;

c) descrierea faptei care constituie obiectul sesizării și temeiul de drept al abaterii disciplinare;

d) arătarea dovezilor pe care se sprijină sesizarea;

e) data și semnătura celui ce formulează sesizarea.

(4) În situația când sesizarea nu este însoțită de elementele prevăzute la alin. (3) lit. b), c) și d), președintele comisiei de disciplină sau unul dintre membrii acesteia, delegat de acesta, va pune în vedere persoanei care a formulat sesizarea să realizeze completările necesare.

(5) Dacă din cuprinsul sesizării nu rezultă date suficiente despre fapta ori persoana care a depus sesizarea sau în cazul în care persoana care a formulat sesizarea nu realizează completările solicitate de comisia de disciplină potrivit alin. (4), sesizarea poate fi clasată.

(6) Comisia de disciplină se întrunește în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data înregistrării sesizării.

Art. 103 - (1) În cadrul cercetării se stabilesc faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice alte date concludente din care să se poată aprecia asupra existenței sau inexistenței faptei și a vinovăției.

(2) Persoanei cercetate i se va înainta, după caz, o copie de pe sesizarea adresată Comisiei de disciplină, sub sancțiunea nulității.

(3) Citarea și ascultarea persoanei cercetate, precum și verificarea apărărilor acesteia sunt obligatorii. Audierea acesteia trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Persoana cercetată poate fi asistată sau reprezentată de un avocat ori de o altă persoană din cadrul instituției. Refuzul persoanei în cauză de a se prezenta la cercetări sau de a face declarații se consemnează într-un proces-verbal și nu va împiedica finalizarea cercetării prealabile.

(4) Poate fi citată spre a fi audiată persoana care formulat sesizarea prevăzută la art. 102 alin. (2), precum și orice altă persoană ale cărei declarații sunt necesare la soluționarea cauzei.

(5) Persoana cercetată ori, după caz, reprezentantul sau apărătorul său are dreptul să ia cunoștință de toate actele dosarului și poate solicita administrarea de probe în apărare.

(6) Rezultatul cercetării prealabile este consemnat într-un raport motivat care se înaintează de către Comisia de disciplină ministrului justiției, în termen de maximum 90 de zile de la începerea cercetării.

(7) Lucrările Comisiei de disciplină se consemnează într-un proces-verbal care va fi semnat de toți membrii acesteia. În procesul-verbal se consemnează dacă persoana cercetată nu s-a prezentat în fața Comisiei de disciplină.

(8) Deciziile Comisiei de disciplină se adoptă în prezența tuturor membrilor titulari, după caz, supleanți, și cu votul majorității membrilor prezenți.

(9) Ședințele comisiei de disciplină nu sunt publice, cu excepția situațiilor în care există solicitarea persoanei cercetate sau la cererea oricărei persoane interesate, cu acordul scris al persoanei cercetate.

Art. 104 - (1) La finalizarea activității de cercetare a faptei, comisia de disciplină va întocmi un raport în care va consemna rezultatele cercetării desfășurate. Prin raportul întocmit, comisia de disciplină poate să propună motivat:

a) sancțiunea disciplinară aplicabilă, în cazul în care s-a dovedit săvârșirea abaterii disciplinare de către persoana cercetată;

b) clasarea, în cazul în care se concluzionează că aplicarea unei sancțiuni disciplinare nu mai este posibilă, dacă din cuprinsul sesizării nu rezultă date suficiente despre fapta, iar persoana care a depus sesizarea nu realizează completările solicitate de comisia de disciplină ori atunci când nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare ori nu există vinovăție.

(2) Raportul comisiei de disciplină se întocmește și se înregistrează la cabinetul ministrului justiției, în termen de 15 zile lucrătoare de la data ultimei ședințe a comisiei.

(3) Pe baza raportului comisiei de disciplină, ministrul justiției aplică, prin ordin, una dintre sancțiunile disciplinare propuse, în termen de 30 de zile de la data înregistrării raportului, dar nu mai târziu de un an de la data săvârșirii faptei.

Art. 105 - Alte aspecte de ordin administrativ care privesc desfășurarea procedurii disciplinare pot fi reglementate prin regulament aprobat prin ordin al ministrului justiției.

Art. 106 - (1) Ordinul sau decizia prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară se comunică persoanei sancționate în termen de 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(2) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie sau ordin se cuprind în mod obligatoriu:

a) numele, prenumele și funcția celui sancționat și descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din actele normative în vigoare care au fost încălcate de cel sancționat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de cel sancționat în timpul cercetării disciplinare prealabile ori motivele pentru care persoana nu a fost audiată;

d) sancțiunea disciplinară și temeiul de drept în baza căruia se aplică;

e) termenul în care sancțiunea disciplinară poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea disciplinară poate fi contestată.

Art. 107 - (1) Împotriva sancțiunii disciplinare aplicate potrivit prevederilor art. 92 alin. (1) lit. a), persoana în cauză poate face contestație la directorul general al Direcției sau, în cazul în care sancțiunea a fost aplicată de acesta, 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.

(2) Persoana nemulțumită de aplicarea uneia dintre sancțiunile disciplinare se poate adresa instanței competente, potrivit legii, în termen de 30 de zile de la comunicarea ordinului sau deciziei de

sanționare sau, după caz, în termen de 30 zile de la comunicarea răspunsului la contestația prevăzută la alin. (1) ori în termen de 30 de zile de la data la care a expirat termenul de soluționare a contestației.
(3) Ordinul sau decizia de sancționare se atașează dosarului profesional al angajatului.

Art. 108 - (1) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 92 alin. (1) lit. a) se radiază de drept, dacă, în termen de 1 an de la aplicare, personalului de probațiune nu i se mai aplică o nouă sancțiune disciplinară.

(2) Sancțiunile prevăzute la art. 92 alin. (1) lit. b) - n) se radiază de drept, dacă în termen de 3 ani de la data de la care și-au încetat efectele, personalului de probațiune nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară.

Art. 109 - Răspunderea disciplinară nu exclude răspunderea contravențională, civilă sau penală a persoanei pentru fapta săvârșită.

Capitolul V

Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 110 - (1) Personalul de probațiune în funcție la data intrării în vigoare a prezentei legi se consideră că îndeplinește condițiile legale pentru funcția pe care este încadrat.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul de probațiune se reîncadrează, iar gradele profesionale ale personalului în funcție la data intrării în vigoare a legii se echivalează cu noile grade profesionale, după cum urmează:

- a) gradul de consilier de probațiune gradul III cu gradul de consilier de probațiune principal gradul III;
- b) gradul de consilier de probațiune gradul II cu gradul de consilier de probațiune principal gradul II;
- c) gradul de consilier de probațiune gradul I cu gradul de consilier de probațiune principal gradul I;
- d) gradul de inspector de probațiune gradul I cu gradul de inspector de probațiune principal I;

(3) Personalul de probațiune se reîncadrează, cu menținerea drepturilor salariale avute în plată, în gradele profesionale stabilite la alin. (2).

(4) Inspectorii de probațiune care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, sunt încadrați la alte departamente ale Direcției decât Corpul de inspecție, își vor desfășura activitatea în continuare în cadrul respectivelor structuri.

(5) Inspectorii de probațiune care, la data intrării în vigoare a prezentei legi sunt încadrați pe gradul profesional II, își mențin drepturile salariale avute în plată și au posibilitatea să promoveze în gradul profesional inspector de probațiune principal gradul I în condițiile stabilite de prezenta lege.

Art. 111 - (1) Inspectorul de probațiune principal gradul I se salarizează cu salariul de bază și celelalte drepturi stabilite prin legea de salarizare pentru funcția de inspector de probațiune grad I.

(2) Nivelul de salarizare pentru funcția de consilier de probațiune gradul superior, respectiv pentru cea de inspector de probațiune gradul superior, se stabilește prin Legea - cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art. 112 - (1) Prevederile prezentei legi referitoare la promovarea, numirea și reîncadrarea consilierilor de probațiune sau a inspectorilor de probațiune în gradul profesional superior se vor aplica de la intrarea în vigoare a dispozițiilor Legii - cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, care reglementează nivelul de salarizare și drepturile salariale corespunzătoare acestor funcții și grade profesionale.

(2) La data intrării în vigoare a dispozițiilor legale menționate la alin. (1), consilierii de probațiune gradul profesional principal I și inspectorii de probațiune gradul profesional principal I, cu o vechime de cel puțin 10 ani în sistemul de probațiune, se reîncadrează în funcția de consilier de probațiune gradul superior sau funcția de inspector de probațiune gradul superior, după caz, cu condiția să fi obținut calificativul "foarte bine" la ultima evaluare anuală a performanțelor profesionale.

Art. 113 - (1) Regulamentele și ordinele cu caracter normativ prevăzute de prezenta lege, precum și Codul etic al personalului de probațiune se adoptă în termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.

(2) Până la adoptarea actelor prevăzute la alin. (1), actele subsecvente emise în temeiul legislației anterioare prezentei legi rămân în vigoare în măsura în care nu contravin prezentei legi.

Art. 114 - (1) Personalul de probațiune care exercită o funcție de conducere, la data intrării în vigoare a prezentei legi, continuă să exercite funcția de conducere până la ocuparea acesteia prin concurs/examen, în condițiile prezentei legi, beneficiind de drepturile salariale corespunzătoare respectivei funcții.

(2) Personalul de probațiune care, la data intrării în vigoare a prezentei lei, îndeplinește, prin delegare o funcție de conducere în sistemul de probațiune, va exercita în continuare respectiva funcție până la împlinirea termenului pentru care a fost dispusă delegarea, dar nu mai târziu de data ocupării funcției prin concurs/examen;

(3) Personalul de probațiune care la data intrării în vigoare a prezentei legi se află într-una dintre situațiile de incompatibilitate sau interdicție stabilite de prezenta lege are obligația ca în termen de 30 de zile să se conformeze dispozițiilor prezentei legi.

(4) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, personalul de probațiune va aduce la îndeplinire dispozițiile art. 87 alin. (1) și alin. (4).

(5) În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, personalul de probațiune care nu a avut obligația depunerii declarațiilor se va conforma prevederilor art. 87 alin. (6).

(6) Concursurile pentru ocuparea funcțiilor de consilier de probațiune sau de inspector de probațiune, precum și examenele de promovare în grade profesionale ale personalului de probațiune, aflate în desfășurare la data intrării în vigoare a prezentei legi, continuă potrivit dispozițiilor legale în vigoare la momentul declanșării acestora. Numirea în funcție sau după caz, promovarea în grad profesional a candidaților declarați admiși la finalizarea acestor concursuri sau examene se realizează potrivit prezentei legi.

Art. 115 - (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă:

a) Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 407 din 10 mai 2006;

b) Legea nr. 327/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din serviciile de probațiune publicată în Monitorul Oficial nr. 624 din 19 iulie 2006;

c) Art. 27 alin. (3) din Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 512 din 14 august 2013.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi, art. 28 alin. (1) din Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 512 din 14 august 2013, se modifică și va avea următorul cuprins:

"Art. 28 - (1) În cadrul serviciilor de probațiune pot fi înființate prin decizie a directorului general compartimente de specialitate pe domenii de activitate, organizate la nivel de birou și conduse de un șef birou."

(3) La data intrării în vigoare a prezentei legi, la art. 28 din Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 512 din 14 august 2013, după alineatul (1) se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

„(1¹) Prevederile art. 27 alin. (1) și alin. (2) se aplică în mod corespunzător și pentru șeful de birou de la compartimentul de specialitate”.

Art. 116 - Dispozițiile prezentei legi se completează, după caz, cu reglementările din legislația muncii, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezenta lege.