



# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

## SENAT

### LEGE

**privind statutul personalului de probațiune**

**Senatul adoptă prezentul proiect de lege**

#### CAPITOLUL I

##### Dispoziții generale

**Art.1.-** (1) Prezenta lege reglementează statutul personalului de specialitate specific serviciilor de probațiune, denumit în continuare *personal de probațiune*.

(2) În îndeplinirea actului de justiție, munca personalului de probațiune constituie un sprijin pentru judecători și procurori, competența și îndeplinirea corectă a sarcinilor ce revin acestei categorii de personal jucând un rol important în procesul de individualizare a pedepsei, de executare a sancțiunilor neprivative de libertate, de asistare și consiliere a victimelor infracțiunilor.

**Art.2.-** Serviciile de probațiune își desfășoară activitatea sub conducerea, coordonarea și controlul Direcției de probațiune din Ministerul Justiției, denumită în continuare *direcția de specialitate*.

**Art.3.-** În exercitarea funcției, personalul de probațiune este obligat să respecte drepturile și libertățile fundamentale ale omului, Constituția

și legile țării, prevederile reglementărilor interne și să îndeplinească dispozițiile legale ale șefilor ierarhici privind activitatea profesională.

**Art.4.** - În exercitarea funcției, personalul de probațiune trebuie să respecte demnitatea individului și integritatea persoanei.

**Art.5.-** În exercitarea drepturilor și îndeplinirea obligațiilor și a atribuțiilor prevăzute de prezenta lege, este interzisă discriminarea pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, rasă, etnie, religie, origine socială, situație familială ori alte criterii discriminatorii.

**Art.6.-** Scopul exercitării funcției de consilier îl constituie creșterea gradului de siguranță publică prin informarea și consilierea victimelor infracțiunilor, promovarea alternativelor la detenție, prevenirea infracționalității, reducerea riscului de recidivă și reintegrarea în comunitate a persoanelor care au încălcat legea penală.

## **CAPITOLUL II**

### **Structura personalului**

**Art.7.** - Personalul de probațiune se compune din:

- a) consilieri de probațiune, denumiți în continuare *consilieri*;
- b) șefi ai serviciilor de probațiune, denumiți în continuare *șefi serviciu*;
- c) inspecori de probațiune, care își desfășoară activitatea în cadrul direcției de specialitate, denumiți în continuare *inspecori*.

### **Secțiunea 1**

#### **Consilierii**

**Art.8.-** (1) După criteriul vechimii în specialitate, funcția de consilier are patru grade profesionale, după cum urmează:

- a) consilieri debutanți – vechime în specialitate de până la un an;
- b) consilieri grad III – vechime în specialitate de la un an la 4 ani;
- c) consilieri grad II - vechime în specialitate de la 4 ani la 6 ani;
- d) consilieri grad I – vechime în specialitate peste 6 ani.

(2) Fiecare grad profesional corespunde unui nivel al salariului, stabilit prin legea de salarizare.

**Art. 9** - Consilierii sunt debutanți și definitivi.

**Art.10.-** (1) Consilierul debutant este persoana fără vechime în specialitate la data angajării, care îndeplinește un an stagiul, până la definitivare.

(2) Consilierii definitivi se împart în trei grade profesionale, potrivit art.8 alin.(1) lit.b) – d).

**Art.11.-** (1) Stagiul reprezintă perioada premergătoare definitivării în funcția de consilier și are drept scop pregătirea profesională la începutul exercitării funcției.

(2) Stagiul este efectiv și obligatoriu.

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

a) să aprofundeze cunoștințe teoretice în domeniul probațiunii și protecției victimelor infracțiunilor - noțiuni de drept penal și procedură penală, criminologie, metodologia activității de probațiune și protecție a victimelor, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, dezvoltare instituțională și cooperare instituțională, psihologia dezvoltării, sociologie aplicată, informatică socială;

b) să își dezvolte abilități de bază, necesare desfășurării activității de probațiune și protecție a victimelor.

(4) Activitatea consilierului debutant este îndrumată de către șeful serviciului unde își desfășoară activitatea sau de către o persoană desemnată de acesta, cu experiență de minimum 3 ani în domeniu.

(5) Dispozițiile alin.(3) și (4) se aplică în mod corespunzător și personalului care, la angajare, avea vechimea în specialitate necesară pentru ocuparea unui post de consilier definitiv, dar care nu a mai exercitat anterior o funcție în domeniul probațiunii.

**Art.12.-** (1) Consilierii se subordonează ierarhic șefilor serviciilor și directorului direcției de specialitate.

(2) Consilierii respectă legislația în vigoare și îndeplinesc sarcinile încredințate de către șeful serviciului și directorul direcției de specialitate.

## ***Secțiunea a 2-a*** ***Șefii serviciilor***

**Art.13.-** (1) Șefii serviciilor sunt numiți în funcție de ministrul justiției, din rândul consilierilor gradele III – I, ținându-se seama de calitățile profesionale, de aptitudinile manageriale, îndeosebi de capacitatea de organizare și decizie, integritate, capacitatea de gestionare a situațiilor de criză, abilitățile de comunicare, de lucru în echipă, de planificare, autocontrol și de motivația pentru ocuparea funcției.

**Art.14. -** Șefii serviciilor au următoarele atribuții:

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

**Art.15.-** (1) Revocarea din funcția de conducere a șefilor serviciilor se dispune de ministrul justiției, la propunerea directorului direcției de specialitate, pentru următoarele motive:

- a) în cazul în care nu mai îndeplinesc una dintre condițiile necesare pentru numirea în funcția de conducere;

b) în cazul exercitării necorespunzătoare a atribuțiilor manageriale privind organizarea eficientă, comportamentul și comunicarea, asumarea responsabilităților.

(2) La verificarea organizării eficiente a activității de către șefii serviciilor vor fi avute în vedere, în principal, următoarele criterii: folosirea adecvată a resurselor umane și materiale, evaluarea necesităților, gestionarea situațiilor de criză, gestionarea informațiilor, organizarea pregătirii și perfecționării profesionale și repartizarea sarcinilor în cadrul serviciului.

(3) La verificarea comportamentului și comunicării șefilor serviciilor vor fi avute în vedere, în principal, comportamentul și comunicarea cu persoanele aflate în evidența serviciului, organele judiciare, colaboratorii din cadrul organizațiilor și instituțiilor partenere, mass-media, asigurarea accesului la informațiile de interes public și transparența actului de conducere.

(4) La verificarea asumării responsabilității de către șefii serviciilor vor fi avute în vedere, în principal, îndeplinirea atribuțiilor prevăzute de lege și regulamente, precum și implementarea strategiilor naționale și secvențiale în domeniul justiției.

(5) La verificarea aptitudinilor manageriale ale șefilor serviciilor vor fi avute în vedere, în principal, capacitatea de organizare, capacitatea rapidă de decizie, rezistență la stres, autoperfecționarea, capacitatea de analiză, sinteză, previziune, strategie și planificare pe termen scurt, mediu și lung, inițiativă și capacitatea de adaptare rapidă.

### ***Secțiunea a 3-a*** ***Inspectorii***

**Art.16.-** Inspectorii sunt numiți în funcție prin ordin al ministrului justiției, din rândul consilierilor gradele profesionale II – I, ținându-se seama de calitățile profesionale, abilitățile de comunicare, tactul în relațiile de serviciu, integritate și obiectivitate, precum și de capacitatea de gestionare a situațiilor de criză.

**Art.17.-(1)** După criteriul vechimii în specialitate, funcția de inspector are două grade profesionale, după cum urmează:

- a) inspectori grad II - vechime în specialitate de la 4 ani la 6 ani;
- b) inspectori grad I – vechime în specialitate peste 6 ani.

(2) Fiecare grad corespunde unui nivel al salariului de bază din grila de salarizare.

**Art.18.-** Inspectorii au următoarele atribuții:

- a) efectuează controlul serviciilor prin intermediul unor inspecții periodice;
- b) propun directorului direcției de specialitate soluții legale și oportune în rezolvarea aspectelor identificate cu ocazia efectuării inspecțiilor și în vederea eficientizării activității serviciului, pe baza constatărilor inspecțiilor;
- c) efectuează, din dispoziția șefilor ierarhici, cercetarea disciplinară prealabilă a personalului serviciilor;
- d) participă la activitatea de recrutare, selecție și pregătire profesională a personalului;
- e) contribuie la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale personalului serviciilor;
- f) aduc la îndeplinire dispozițiile legale și alte sarcini ordonate pe linie ierarhică, în limitele competențelor legale și regulamentare.

### **CAPITOLUL III** **Cariera personalului**

#### *Secțiunea 1* *Numirea în funcție*

**Art.19.-** (1) Postul de consilier se ocupă prin concurs.

(2) Condițiile de organizare și desfășurare a concursului se stabilesc prin regulament, aprobat prin ordin al ministrului justiției.

**Art.20.-** (1) Pentru a fi numită în funcția de consilier, persoana trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să aibă capacitate deplină de exercițiu;
- b) să nu aibă antecedente penale, să nu aibă cazier fiscal;
- c) să cunoască limba română, scris și vorbit;
- d) să fie aptă din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției, fapt dovedit pe baza testării medicale și psihologice de specialitate organizate în acest scop;
- e) să se bucure de o bună reputație;

f) să fie licențiată în asistență socială, psihologie, sociologie, pedagogie sau drept;

g) să promoveze concursul organizat pentru ocuparea funcției pentru care candidează.

(2) În termen de 60 de zile de la angajare, persoana trebuie să prezinte direcției de specialitate dovada stabilirii reședinței în România.

**Art.21.-** (1) Inspectorii și șefii serviciilor sunt numiți în funcție prin concurs.

(2) Condițiile de organizare și desfășurare a concursului se stabilesc prin regulament, aprobat prin ordin al ministrului justiției.

### ***Secțiunea a 2-a*** ***Definitivarea în funcție***

**Art.22.-** După efectuarea stagiului, consilierii debutanți sunt obligați să se înscrie la examenul de definitivare în funcție.

**Art.23.-** Data și locul susținerii examenului de definitivare, precum și tematica acestuia se stabilesc de direcția de specialitate, împreună cu Direcția pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din cadrul Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și la sediul tribunalelor, cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.

**Art.24.-** (1) Examenul de definitivare în funcție a consilierului debutant constă, în mod obligatoriu, într-o probă scrisă cu caracter teoretic și o probă scrisă cu caracter practic.

(2) Proba teoretică are ca obiect testarea cunoștințelor în materie, cuprinzând: metodologia activității și protecție a victimelor, instituții de drept penal și procedură penală, criminologie, dezvoltare instituțională și cooperare instituțională, informatică socială, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, sociologie aplicată și psihologia dezvoltării.

(3) Proba practică constă în întocmirea unei lucrări scrise cu caracter aplicativ.

**Art.25.-** Comisia de examinare se stabilește prin ordin al ministrului justiției.

**Art.26.-** (1) Sunt declarați admiși consilierii debutanți care au obținut media finală de minimum 7, dar nu mai puțin de nota 5 la fiecare dintre cele două probe.

(2) Media finală se calculează ca medie aritmetică între notele obținute la cele două probe.

**Art.27.-** (1) Rezultatele examenului de definitivare se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și la sediile tribunalelor, întocmindu-se proces-verbal privind data și ora afișării acestora.

(2) Candidații nemulțumiți de rezultate, pot depune contestație în termen de 48 de ore de la afișare, la Ministerul Justiției.

(3) Comisia de soluționare a contestațiilor se stabilește prin ordin al ministrului justiției.

(4) Contestațiile se soluționează în termen de maximum 10 zile de la depunerea acestora, iar rezultatele se publică pe pagina electronică a Ministerului Justiției și se afișează la sediul Ministerului Justiției și al tribunalului pe lângă care funcționează serviciul unde își desfășoară activitatea persoana care a depus contestația.

**Art.28.-** (1) Consilierii debutanți declarați admiși la examenul de definitivare sunt numiți pe un post de consilier grad III.

(2) Neprezentarea nejustificată a consilierilor debutanți la examenul de definitivare la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni, atrage eliberarea din funcție.

**Art.29.-** (1) Ministerul Justiției îndeplinește formalitățile legate de numirea consilierilor debutanți care au fost declarați admiși la examenul de definitivare, în termen de maximum 30 zile de la data afișării rezultatelor finale.

(2) Dispozițiile alin.(1) se aplică în mod corespunzător și în cazul eliberării din funcție a consilierilor debutanți, aflați într-una din situațiile prevăzute la art.28 alin.(2).

### ***Secțiunea a 3-a***

#### ***Promovarea în grade profesionale***

**Art.30.-** Promovarea în gradele I și II a personalului serviciilor de probațiune, precum și promovarea în gradul I a inspectorilor se face pe bază de concurs, în raport de vechimea în specialitate, competența profesională, rezultatele obținute în activitate și numărul posturilor scoase la concurs.

**Art.31.-** (1) Vechimea în specialitate, necesară pentru prezentarea la concursul de promovare în grade profesionale, este cea prevăzută la art.8 și art.17.

(2) Promovarea personalului se face numai în gradul profesional imediat superior.

**Art.32.-** Data și locul susținerii concursului de promovare, precum și tematica, actele de înscriere, termenul de depunere a acestora și numărul posturilor pentru care se organizează concursul se stabilesc de direcția de specialitate, împreună cu Direcția pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din Ministerul Justiției și vor fi publicate pe pagina electronică a Ministerului Justiției și afișate la sediul Ministerului Justiției și al tribunalelor, cu cel puțin 60 de zile înainte de data organizării acestuia.

**Art.33.-** Comisia de examinare se stabilește prin ordin al ministrului justiției, fiind compusă din reprezentanți ai direcției de specialitate și ai Direcției pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din Ministerul Justiției.

**Art.34.-** (1) Concursul de promovare constă în întocmirea unei lucrări de disertație, în unul din următoarele domenii: protecția victimelor, reintegrarea socială și supravegherea infractorilor, metodologia activității de probațiune, instituții de drept penal și procedură penală, criminologie, dezvoltare instituțională și cooperare instituțională, informatică socială, sănătate mentală și infracțiune, problema dependenței, sociologie aplicată și psihologia dezvoltării.

(2) Promovarea candidaților declarați admiși la concurs se face în ordinea descrescătoare a notelor obținute, dar nu mai puțin de nota 8, și în limita posturilor scoase la concurs.

(3) Prevederile art.27 și art.29 alin.(1) se aplică în mod corespunzător.

***Secțiunea a 4-a***  
***Evaluarea performanțelor profesionale***  
***și testarea medicală și psihologică a personalului***

**Art.35.-** (1) Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de probațiune se face anual.

(2) Criteriile și metodologia de evaluare a performanțelor profesionale se stabilesc prin regulament, aprobat prin ordin al ministrului justiției, la propunerea direcției de specialitate.

**Art.36.-** (1) Personalul de probațiune este evaluat la fiecare 3 ani sau ori de câte ori directorul direcției de specialitate apreciază necesar, prin intermediul unei testări psihologice, în vederea verificării unor aspecte precum:

- a) mobilitatea mentală;
- b) atitudinea față de calitatea soluțiilor și a deciziilor;
- c) echilibrul emoțional și autocontrolul comportamental, rezistența la stres și la frustrare;
- d) sistemul de atitudini (față de sine, față de muncă, față de viață, mentalități);
- e) maturitatea socială, gradul de socializare;
- f) conformarea la reguli și norme, spiritul de disciplină;
- g) capacitatea de cooperare și de relaționare socială;
- h) conștiinciozitatea și responsabilitatea;
- i) existența unor tendințe psihopatologice.

(2) Personalul de probațiune efectuează un examen medical periodic, dispus de Ministerul Justiției.

(3) Costurile investigațiilor prevăzute la alin.(1) și (2) se suportă din bugetul Ministerului Justiției.

***Secțiunea a 5-a***  
***Formarea profesională***

**Art.37.-** 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 procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- d) promovarea și dezvoltarea carierei profesionale.

**Art.38.-** Formarea profesională a personalului se realizează prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de Ministerul Justiției sau la alte cursuri de formare profesională în domeniu;
- b) stagii profesionale de adaptare la cerințele postului;
- c) stagii de practică și specializare.

**Art.39.-** (1) Ministerul Justiției, prin direcția de specialitate, elaborează programe de formare profesională, cu consultarea șefilor de servicii.

(2) Pe baza programelor de formare profesională prevăzute la alin.(1), se stabilește un plafon anual de cheltuieli, ce vor fi suportate din bugetul Ministerului Justiției, în limita creditelor bugetare aprobate.

(3) În situația în care persoana a fost inclusă în programe de formare profesională într-una din formele prevăzute la articolul 38, cu durată de cel puțin două luni, pe cheltuiala Ministerului Justiției, aceasta are obligația să lucreze minimum 2 ani în cadrul serviciului sau, după caz, al direcției de specialitate.

(4) În cazul în care programul de formare depășește durata prevăzută la alin.(3), pentru fiecare două luni, termenul pentru care există obligația de a lucra în cadrul serviciului sau al direcției de specialitate se prelungește cu câte un an.

(5) În cazul nerespectării obligației prevăzute la alin.(3) și (4), persoana va suporta integral cheltuielile de școlarizare și celelalte cheltuieli de participare.

## **CAPITOLUL IV**

### ***Secțiunea 1***

#### ***Delegarea, detașarea și transferul personalului de probațiune***

**Art.40.-** (1) Delegarea personalului de probațiune se dispune pe o perioadă de cel mult 60 de zile într-un an.

(2) Persoana poate refuza delegarea, dacă se află într-una din următoarele situații:

- a) graviditate;
- b) își crește singură copilul;
- c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea.

(3) Delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile într-un an se poate dispune numai cu acordul scris al persoanei.

(4) 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.41.-** (1) Detașarea personalului de probațiune se dispune în interesul serviciului în care urmează să își desfășoare activitatea persoana, la propunerea directorului direcției de specialitate, pentru o perioadă de cel mult un an.

(2) Detașarea poate fi prelungită pentru motive obiective, care impun prezența persoanei la serviciul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Dacă nu există acordul persoanei, durata maximă a detașării este de un an.

(3) Persoana poate refuza detașarea numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

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

(5) Când salariul și celelalte drepturi bănești prevăzute pentru funcția în care este detașat consilierul sunt inferioare celor de care acesta beneficia anterior, el își păstrează salariul și celelalte drepturi avute anterior.

**Art.42.-** (1) Transferul personalului de probațiune între serviciile de probațiune se aprobă, la cererea acestuia sau a serviciilor interesate, de ministrul justiției, la propunerea directorului direcției de specialitate.

(2) Transferul se poate face într-o funcție echivalentă cu funcția deținută, pentru care sunt îndeplinite condițiile specifice prevăzute în fișa postului.

**Art.43.-** (1) Pentru a se dispune delegarea, detașarea sau transferul, trebuie să existe, cumulativ:

- a) acordul/cererea persoanei, cu excepția cazului prevăzut la art.40 alin.(1);
  - b) avizele șefilor celor două servicii de probațiune implicate;
  - c) avizul directorului Direcției de probațiune.
- (2) Delegarea, detașarea și transferul se dispun prin ordin al ministrului justiției. Delegarea și detașarea se revocă prin ordin al ministrului justiției.

***Secțiunea a 2-a***  
***Suspendarea și eliberarea***  
***din funcție a personalului de probațiune***

**Art.44.-** (1) Suspendarea din funcție a personalului de probațiune poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al angajatorului sau al angajatului, în cazurile prevăzute de prezenta lege.

(2) Suspendarea din funcție are ca efect suspendarea prestării muncii de către persoană și a plății drepturilor de natură salarială.

(3) Perioadele de suspendare din funcție din motive imputabile nu constituie vechime în muncă și nu se iau în calculul drepturilor la pensie.

**Art.45.-** (1) Suspendarea din funcție intervine de drept în următoarele cazuri:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) îndeplinirea unei funcții salarizate în asociații profesionale;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care persoana este în stare de arest preventiv, în condițiile Codului de procedură penală.

(2) În termen de 5 zile calendaristice de la data încetării motivului de suspendare de drept, persoana este obligată să informeze în scris angajatorul despre acest fapt, acesta având obligația de a asigura, în termen de 5 zile, condițiile necesare reluării activității de către persoana suspendată.

**Art.46.-** (1) Suspendarea din funcție poate interveni prin acordul părților ori în cazul în care există motive justificate și temeinice de natură a pune persoana în imposibilitate temporară de a exercita funcția deținută.

(2) Suspendarea prin acordul părților se poate dispune pe o durată de maximum 6 luni, o singură dată într-un an.

**Art.47.-** (1) Suspendarea din funcție se poate dispune din inițiativa ministrului justiției, în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, efectuate potrivit art.73 alin.(2) - (5);

b) ca sancțiune disciplinară;

c) persoana suferă de o boală psihică, care o împiedică să-și exercite funcția în mod corespunzător.

(2) Dacă în urma cercetării disciplinare prealabile se constată că persoana nu a săvârșit o abatere disciplinară, neaplicându-se nici o sancțiune disciplinară, suspendarea din funcție încetează, iar persoana va fi repusă în toate drepturile avute anterior, plătindu-i-se drepturile bănești de care a fost lipsit.

(3) Suspendarea din funcție se dispune prin ordin al ministrului justiției.

(4) În perioada suspendării din funcție nu se plătesc drepturile salariale. Această perioadă nu constituie vechime în funcția deținută.

(5) În cazul prevăzut în alin.(1) lit.c), boala psihică se constată printr-o expertiză de specialitate dispusă de ministrul justiției, la sesizarea directorului direcției de specialitate. Suspendarea din funcție se dispune pe perioada recomandată de comisia medicală de specialitate, numită prin ordin comun al ministrului justiției și al ministrului sănătății.

(6) După expirarea perioadei suspendării, ministrul justiției, pe baza unei noi expertize poate hotărî încetarea suspendării și repunerea în funcție a persoanei, prelungirea acesteia sau, dacă boala este ireversibilă, eliberarea din funcție potrivit art.51 lit.g).

**Art.48.-** (1) Suspendarea la inițiativa persoanei poate interveni în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) pentru participarea la grevă, în condițiile legii;

d) există motive justificate și temeinice de natură a-l pune pe angajat în imposibilitate temporară de a exercita funcția deținută.

(2) Cererea de suspendare se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

(3) Suspendarea se constată și se aprobă în cazurile prevăzute la alin. (1), prin act administrativ emis de angajator.

(4) Dispozițiile art.45 alin.(2) se aplică în mod corespunzător și pentru cazurile prevăzute la alin.(1).

**Art.49.-** (1) Reluarea activității se dispune prin act administrativ emis de angajator.

(2) Actul administrativ prin care se constată, respectiv se aprobă suspendarea, precum și actul administrativ prin care se dispune reluarea activității se comunică persoanei în termen de 10 zile lucrătoare de la data emiterii.

(3) Pe perioada suspendării postul se păstrează.

**Art.50.-** Suspendarea din funcție se dispune de ministrul justiției, prin ordin.

**Art.51.-** (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;

d) condamnarea definitivă pentru săvârșirea unei infracțiuni;

e) neprezentarea nejustificată a consilierilor debutanți la examenul de definitivare, la prima sesiune după încheierea stagiului sau respingerea acestora la două sesiuni;

f) incapacitatea profesională dovedită pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale sau, după caz, îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor specifice funcției de conducere;

g) starea sănătății fizice și/sau psihice a persoanei, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției deținute;

h) ca sancțiune disciplinară.

(2) Cazurile de suspendare prevăzute la lit.c) – h) sunt motive imputabile persoanei, atrăgând consecințele prevăzute de lege.

**Art.52.-** (1) Persoana poate solicita eliberarea din funcție prin demisie.

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

(3) Termenul de preaviz este de 15 zile lucrătoare pentru consilieri, respectiv de 30 zile lucrătoare pentru șefii serviciilor și inspectorii din direcția de specialitate.

**Art.53.-** (1) Eliberarea din funcție se dispune prin ordin al ministrului justiției, care produce efecte de la data stabilită prin acesta.

(2) Ordinul ministrului justiției de eliberare din funcție se comunică persoanei în cauză și trebuie să conțină, în mod obligatoriu, motivele care determină eliberarea din funcție și durata preavizului.

(3) Împotriva ordinului de eliberare din funcție se poate face contestație la instanța de contencios administrativ, în termen de 30 de zile de la comunicare.

## **CAPITOLUL V**

### **Drepturi și îndatoriri ale personalului de probațiune.**

#### **Incompatibilități și interdicții**

#### *Secțiunea 1*

#### *Drepturile personalului de probațiune*

**Art.54.-** Personalul din cadrul serviciilor și inspectorii au drepturile și obligațiile prevăzute de prezenta lege.

**Art.55.-** Consilierii definitiv și inspectorii se bucură de stabilitate.

**Art.56.-** (1) Pentru activitatea depusă, personalul de probațiune are dreptul la salariu, care se compune din salariul de bază, sporuri și

indemnizații, precum și din premii sau prime, ale căror cuantumuri se stabilesc prin lege specială.

**Art.57.-** 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 sau economice.

**Art.58.-** (1) Personalului de probațiune îi este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiilor continuității și celerității activității de justiție.

(2) În timpul grevei se vor asigura serviciile esențiale, nu mai puțin de o treime din activitatea normală, asigurându-se participarea serviciului la ședințele de judecată la care a fost citat, întocmirea la termen a referatelor de evaluare pentru inculpați, precum și rezolvarea altor sarcini considerate urgente, potrivit legii, sau apreciate ca atare de către organele judiciare.

**Art.59.-** Personalului de probațiune trebuie să i se asigure condiții normale de muncă și igienă, de natură să le asigure sănătatea și integritatea fizică și psihică.

**Art.60.-** Personalul de probațiune în funcție beneficiază de sprijin în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în condițiile stabilite prin protocol între Ministerul Administrației și Internelor și Ministerul Justiției.

### ***Secțiunea a 2-a*** ***Îndatoririle personalului***

**Art.61.-** Personalului din cadrul serviciilor și inspectorilor le revin, în principal, următoarele obligații:

a) să ducă la îndeplinire atribuțiile ce le revin conform fișei postului, să dea dovadă de spirit de inițiativă și creativitate în exercitarea funcției, în limitele legii;

b) să respecte disciplina muncii;

c) să respecte prevederile legale și regulamentare;

d) să respecte incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege;

e) să se conformeze dispozițiilor legale date de șefii ierarhic superiori;

f) să informeze șeful ierarhic superior și celelalte autorități abilitate cu privire la infracțiunile de care au luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, îndeosebi cu privire la faptele de corupție;

g) să-și îmbunătățească în mod permanent pregătirea profesională, atât din punct de vedere teoretic, cât și practic;

h) să predea lucrările încredințate în cazul suspendării sau încetării raporturilor de serviciu.

**Art.62.-** Personalul de probațiune este dator să îndeplinească cu profesionalism, corectitudine și în mod conștiincios sarcinile de serviciu și să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii instituției în care își desfășoară activitatea.

**Art.63.-** Personalul de probațiune răspunde, potrivit legii, de îndeplinirea corespunzătoare și la termenele stabilite a atribuțiilor ce îi revin.

**Art.64.-** (1) Personalul de probațiune are obligația de a păstra confidențialitatea datelor deținute în exercitarea funcției.

(2) Se exceptează de la prevederile alin.(1) datele furnizate organelor judiciare în cadrul procesului penal.

**Art.65.-** 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.

**Art.66.-** Personalul de probațiune are obligația să respecte dispozițiile cuprinse în codul deontologic și în Regulamentul de ordine interioară al serviciilor de probațiune.

### ***Secțiunea a 3-a*** ***Incompatibilități și interdicții***

**Art.67.-** Personalului de probațiune îi este interzis să desfășoare activități comerciale.

**Art.68.-** (1) Personalul de probațiune poate participa la elaborarea de publicații, articole, studii de specialitate, lucrări literare ori științifice, poate participa la emisiuni audiovizuale, cu excepția celor cu caracter politic, și poate participa la derularea unor programe de cooperare națională și internațională în domeniu.

(2) Personalul de probațiune poate participa la întocmirea unor proiecte de acte normative și strategii de dezvoltare instituțională, cu acordul directorului direcției de specialitate.

(3) Consilierii, șefii serviciilor sau inspectorii pot fi membri ai societăților științifice sau academice. Aceștia pot fi membri ai oricăror persoane juridice de drept privat fără scop patrimonial, afară de cele care acționează în domeniul probațiunii și protecției victimelor.

(4) Pentru activitățile prevăzute la alin.(2), personalul nu poate fi remunerat suplimentar.

(5) Personalul serviciilor de probațiune și inspectorii de specialitate pot ocupa funcții didactice în învățământul superior.

**Art.69.-** (1) Consilierul sau șeful serviciului, care este soț sau rudă de până la gradul IV inclusiv cu persoana aflată în evidența serviciului sau cu victima infracțiunii, nu va putea exercita nici una din atribuțiile specifice funcției în legătură cu acea persoană.

(2) Inspectorul care este soț sau rudă de până la gradul IV inclusiv cu consilierul sau șeful serviciului nu va putea exercita nici una din atribuțiile specifice funcției în legătură cu acea persoană.

(3) Persoana aflată în situația de conflict de interese este obligată să înștiințeze în scris despre aceasta pe șeful ierarhic superior, în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință de existența conflictului de interese.

(4) În cazul prevăzut la alin.(3), șeful ierarhic superior va lua măsuri urgente pentru desemnarea altei persoane responsabile.

## **CAPITOLUL VI**

### **Răspunderea disciplinară**

**Art.70.-** (1) Personalul de probațiune răspunde disciplinar în cazul săvârșirii unor abateri de la îndatoririle de serviciu, precum și în cazul manifestării unui comportament care dăunează interesului serviciului și prestigiului justiției.

(2) *Abaterea disciplinară* este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție, prin care consilierul, șeful serviciului sau inspectorul a încălcat normele legale, regulamentul intern, codul deontologic sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

**Art.71.-** Sunt abateri disciplinare următoarele fapte:

- a) absențele nemotivate de la serviciu;
- b) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;
- c) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;
- d) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;
- e) comportamentul inadecvat în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu;
- f) manifestările care aduc atingere onoarei și probității profesionale;
- g) nerespectarea legislației în vigoare referitoare la activitatea de probațiune;
- h) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoririle, interdicțiile și incompatibilitățile prevăzute de prezenta lege;
- i) refuzul nejustificat de a îndeplini dispozițiile legale ale șefului ierarhic superior;
- j) imixtiunea în activitatea altui consilier, șef serviciu sau inspector, contrar reglementărilor legale și practicii în domeniu;
- k) nerespectarea confidențialității datelor deținute în virtutea exercitării funcției.

**Art.72.-** (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 gradele profesionale pe o perioadă de la un an la 3 ani;
- d) suspendarea din funcție pe maximum 6 luni;
- e) trecerea într-un grad profesional inferior pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;
- f) revocarea din funcția de conducere ocupată;
- g) 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 eventuale sancțiuni disciplinare suferite anterior.

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

**Art.73.-** (1) Sancțiunea disciplinară prevăzută la art.72 alin.(1) lit.a) se poate aplica direct de către șeful serviciului, pentru consilieri, sau de directorul direcției de specialitate, pentru șefii de servicii și inspectori.

(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art.72 lit.b) - e) se aplică de ministrul justiției, la propunerea comisiei de disciplină. Comisiile de disciplină se constituie, prin ordin al ministrului justiției, din reprezentanți ai direcției de specialitate. Dacă procedura cercetării disciplinare se desfășoară față de un inspector, din comisie face parte și un reprezentant al Direcției pentru resurse umane și relații cu Consiliul Superior al Magistraturii din Ministerul Justiției. Modul de desfășurare a activității comisiei de disciplină se stabilește prin ordin al ministrului justiției.

(3) Sancțiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârșite și după audierea persoanei.

(4) Persoana supusă cercetării disciplinare prealabile va fi convocată în scris în vederea audierii, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Audierea trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității.

(5) În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, existența sau inexistența vinovăției, orice alte date concludente.

(6) În cursul cercetării disciplinare prealabile, persoana cercetată are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, aducând toate probele pe care le consideră necesare. Ea are dreptul să cunoască toate actele cercetării.

(7) Refuzul persoanei cercetate de a colabora la derularea cercetării disciplinare prealabile se constată prin proces-verbal și nu împiedică finalizarea acesteia.

(8) Împotriva sancțiunii disciplinare aplicate potrivit prevederilor alin.(1), persoana în cauză poate face contestație la directorul direcției de specialitate sau, după caz, la ministrul justiției, în termen de 15 zile de la comunicarea sancțiunii disciplinare aplicate.

(9) Pe baza propunerii comisiei de disciplină, directorul direcției de specialitate sau ministrul justiției adoptă o decizie definitivă.

(10) Sancțiunea disciplinară se aplică prin decizie scrisă, emisă de șeful serviciului sau de directorul direcției de specialitate sau prin ordin al ministrului justiției, care se comunică persoanei sancționate în termen de 5 zile de la data emiterii deciziei.

(11) Persoana nemulțumită de sancțiunea aplicată se poate adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.

**Art.74.-** (1) Cercetarea disciplinară prealabilă se finalizează prin aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare, avându-se în vedere criteriile prevăzute la art.72 alin.(3).

(2) Sancțiunea disciplinară se aplică în termen de 90 de zile de la data înregistrării actului de constatare a abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii abaterii disciplinare și se comunică persoanei interesate.

(3) Ordinul sau decizia de sancționare se atașează dosarului profesional al angajatului.

**Art.75.-** Răspunderea disciplinară nu exclude răspunderea civilă, penală sau administrativă a persoanei pentru fapta săvârșită.

## **CAPITOLUL VII**

### **Dispoziții finale**

**Art.76.-** (1) Dispozițiile prezentei legi se completează cu reglementările din legislația muncii și legislația civilă, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezenta lege.

**Art.77.-** (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi denumirea de servicii de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea servicii de probațiune.

(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi denumirea Direcției de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, cuprinsă în actele normative în vigoare, se înlocuiește cu denumirea Direcția de probațiune.

**Art.78.** - Personalul care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, este încadrat pe funcțiile de consilier de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor, șef serviciu și inspector de protecție a victimelor și reintegrare socială a infractorilor se consideră că îndeplinește condițiile legale pentru ocuparea funcțiilor în care este numit.

**Art.79.-** Până la adoptarea legii privind salarizarea personalului de probațiune, rămân aplicabile dispozițiile Legii nr.50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

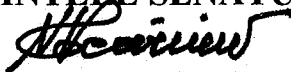
**Art.80.-** În termen de 90 de zile de la publicarea prezentei legi, se stabilesc, prin hotărâre a Guvernului, măsurile speciale de protecție de care poate beneficia personalul de probațiune, condițiile și modul de realizare a acestora.

**Art.81.** - Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2006.

**Art.82.-** La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă art.7 și art.8 din Ordonanța Guvernului nr.92/2000 privind organizarea și funcționarea serviciilor de reintegrare socială a infractorilor și de supraveghere a executării sancțiunilor neprivative de libertate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.423 din 1 septembrie 2000, cu modificările și completările ulterioare.

**Acest proiect de lege a fost adoptat de Senat în ședința din 2 martie 2006, cu respectarea prevederilor articolului 76 alineatul (1) din Constituția României, republicată.**

**PREȘEDINTELE SENATULUI**



**Nicolae Văcăroiu**