

ROMÂNIA



CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII

SECȚIA PENTRU PROCURORI

HOTĂRÂREA nr. 105

din 02 aprilie 2013

Prin nota nr. 1/7388/1154/8139/ST/2013, Direcția resurse umane și organizare a înaintat Secției pentru procurori propuneri de completare a Hotărârii Consiliului Superior al Magistraturii nr.161/7.07.2011, sub aspectul criteriilor de evaluare a candidaților pentru funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art.54 alin.1 din Legea nr.303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Analizând propunerile formulate, Secția pentru procurori reține următoarele:

Prin Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr.161/7.07.2011 a fost stabilit un set de criterii privind evaluarea candidaților ce se prezintă în fața Secției pentru procurori fie pentru numirea în funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art.49 alin.9 și art.55 alin.1 din Legea 303/2004, fie pentru acordarea avizului în cazurile prevăzute de dispozițiile art.54 alin.1 din același act normativ.

Secția a urmărit, astfel, o uniformizare a procedurilor de evaluare a candidaților pentru funcții de conducere, pe de o parte, iar pe de altă parte, realizarea unui cadru sporit de obiectivitate.

În ceea ce privește criteriile de evaluare stabilite pentru avizarea numirii în funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art.54 alin.1 din Legea nr.303/2004, derularea procedurilor de selecție și avizare a candidaților pentru numirea în funcțiile

prevăzute de aceste dispoziții, declanșate la data de 17.09.2012, au relevat necesitatea completării criteriilor stabilite prin Hotărârea nr.161/2011 a Secției pentru procurori a Consiliului Superior al Magistraturii.

Prin adresa nr.27417/22.03.2013, Ministerul Justiției a transmis Consiliului Superior al Magistraturii „Indicatorii privind standardele de evaluare a interviului susținut în cadrul procedurii de propunere a procurorilor pentru numirea în funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art.54 alin.1 din Legea nr.303/2004” și „Analiza comparativă a standardelor de evaluare a interviului și a lucrărilor în cadrul Ministerului Justiției și Consiliului Superior al Magistraturii”, precum și un document intitulat „Profilul procurorului propus pentru numirea în funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art.54 alin.1 din Legea nr.303/2004”.

Analizând propunerile formulate, cu luarea în considerare a documentelor depuse de către Ministerul Justiției, Secția pentru procurori apreciază că se impune completarea Hotărârii Consiliului Superior al Magistraturii nr.161/7.07.2011, sub aspectul introducerii a două noi criterii de evaluare a candidaților pentru funcțiile de conducere din cadrul Ministerului Public, respectiv:

- Prezentarea viziunii asupra modului în care candidatul înțelege să organizeze instituția pentru a cărei conducere candidează, în vederea îndeplinirii atribuțiilor constituționale de promovare a intereselor generale ale societății și apărării ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor;
- Prezentarea viziunii cu privire la atribuțiile funcției pentru care candidează, în ceea ce privește coordonarea activităților de prevenire și combatere a criminalității în general și a unor fenomene specifice: criminalitate organizată, corupție, evaziune fiscală, etc.

În ceea ce privește criteriile „Aspecte legate de conduita și deontologia profesională, precum și alte împrejurări rezultate din cuprinsul propunerii motivate de numire/avizare” și „Verificarea cunoștințelor pentru care s-a depus candidatura”, Secția consideră oportună reformularea acestora, respectiv „Aspecte legate de motivația, conduita, integritatea și deontologia profesională, precum și alte împrejurări rezultate din

analiza înscrisurilor depuse de candidat” și „Verificarea cunoștințelor și calităților specifice funcției pentru care s-a depus candidatura”.

De asemenea, Secția pentru procurori, plecând de la importanța deosebită a acestor funcții, și pentru a răspunde exigențelor sistemului judiciar precum și exigențelor Comisiei Europene, care presupun o procedură transparentă de selecție, consideră că se impune completarea Hotărârii nr. 161/2011 prin includerea unor noi subcriterii, respectiv:

- La criteriul „verificarea aptitudinilor manageriale și de comunicare” sunt introduse trei noi subcriterii și anume „asumarea responsabilităților”; „inițiativă în modernizarea managementului” și „capacitatea și disponibilitatea de a lucra în echipă și de a colabora cu colegii”.

- La criteriul „verificarea cunoștințelor și calităților specifice funcției pentru care s-a depus candidatura” se introduc subcriteriile „cunoștințe privind comunicarea publică și interpersonală”; de asemenea, „experiență și bune rezultate în activitatea unității/structurii pentru a cărei conducere candidează” și „calități de lider și calități umane specifice funcției pentru care candidează”.

Totodată, Secția apreciază că se impune atât adoptarea unui set de indicatori pentru fiecare subcriteriu de evaluare cât și a unor criterii de evaluare a lucrărilor depuse de candidați, în vederea conturării cât mai exacte a profilului candidatului, aspect esențial în cadrul procedurii de avizare a propunerii candidaților propuși pentru ocuparea acestor funcții de o importanță deosebită în cadrul Ministerului Public.

Pentru toate considerentele de mai sus, Secția pentru procurori va adopta criteriile, subcriteriile și indicatorii de evaluare a interviului și lucrărilor candidaților propuși pentru ocuparea funcțiilor de conducere prevăzute de dispozițiile art. 49 alin. (9), art. 54 alin. (1) și art. 55 alin. (1) din Legea nr. 303/2004, privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prezenta hotărâre înlocuind anexa Hotărârii Secției pentru procurori nr. 161 din 07.07.2011.

Față de cele expuse, în temeiul dispozițiilor art. 40 lit. k) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, și a dispozițiilor art. 51 alin.1 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată, cu

modificările și completările ulterioare, prin vot direct și secret, cu unanimitatea voturilor membrilor prezenți;

SECȚIA PENTRU PROCURORI A CONSILIULUI SUPERIOR AL MAGISTRATURII

HOTĂRĂȘTE

Art. 1 - Stabilește criteriile, subcriteriile și indicatorii privind standardele de evaluare a interviului și a lucrărilor candidaților pentru numirea în funcțiile de conducere prevăzute de dispozițiile art. 49 alin. (9), art.54 alin.(1) și art. 55 alin. (1) din Legea nr.303/2004, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit anexei, după cum urmează:

1. Susținerea proiectului/proiectelor privind exercitarea atribuțiilor specifice funcției/funțiilor de conducere

SUBCRITERII:

A. Prezentarea sintetică a unității/structurii pentru a cărei conducere candidează

Indicator - Prezintă în mod sintetic cadrul legislativ, misiunea, structura organizatorică și modul de funcționare a unității/structurii.

B. Identificarea unor eventuale disfuncții și vulnerabilități în activitatea unității/structurii pentru a cărei conducere candidează;

Indicator - Identifică disfuncții și vulnerabilități reale și semnificative, prezintă cauzele și interdependențele dintre acestea.

C. Propunerea unor soluții pentru prevenirea și înlăturarea deficiențelor identificate

Indicator - Propune soluții viabile, realiste, clare, articulate și adecvate prevenirii și înlăturării deficiențelor identificate.

D. Propuneri pentru îmbunătățirea activității manageriale a unității/structurii pentru a cărei conducere candidează

Indicator - Propune măsuri viabile, realiste, clare, articulate, orientate spre activitatea managerială și care să fie integrate în cadrul măsurilor

formulate pentru prevenirea și înlăturarea deficiențelor la nivelul întregii unități/structuri.

E. Compatibilitatea planului managerial întocmit de candidat cu cel al procurorului ierarhic superior, dacă este cazul

Indicator - Planul managerial întocmit de candidat este compatibil cu cel al procurorului ierarhic superior, sub aspectul abordării, al viziunii, al obiectivelor și al măsurilor propuse, inclusiv în ceea ce privește metodele și instrumentele manageriale.

2. Verificarea aptitudinilor manageriale și de comunicare

SUBCRITERII:

A. Capacitatea de organizare

Indicatori :

- a) Organizează în mod eficient munca echipei pe care o conduce, astfel încât să obțină randament maxim;
- b) Respectă metodologiile de lucru stabilite prin acte normative;
- c) Își planifică în mod riguros și realist munca și timpul, stabilește obiective și priorități clare;
- d) Are în vedere resursele disponibile, în special pe cele materiale și umane, și folosirea eficientă a acestora;
- e) Are capacitatea de a delega din atribuțiile sale către colegii apți pentru asemenea sarcini;
- f) Stabilește în mod clar limitele delegării și ale răspunderii persoanei delegate, condițiile pentru informarea reciprocă și efectuează eficient controlul asupra persoanei delegate.

B. Asumarea responsabilităților

Indicatori :

- a) Cunoaște și își asumă obligațiile și responsabilitățile legale pe care le presupune funcția pentru care candidează;
- b) Își asumă răspunderea pentru opiniile, deciziile și acțiunile sale;
- c) Are în vedere efectele deciziilor și acțiunilor sale asupra funcției pe care o exercită și asupra instituției pentru a cărei conducere candidează.

C. Rapiditatea în luarea deciziilor

Indicatori :

- a) Dispune de o bună capacitate de reacție, inclusiv în situațiile neprevăzute;
- b) Estimează în mod corect consecințele propriilor decizii;

- c) Consultă colegii și colaboratorii în privința deciziilor, dar, dacă este cazul, poate face uz de dreptul său de dispoziție;
- d) Poate lua și susține decizii nepopulare, susține și implementează deciziile cu caracter obligatoriu.

D. Rezistența la stres

Indicatori :

- a) Are o bună rezistență fizică și psihică și își cunoaște propriile limite;
- b) Este echilibrat, are toleranță ridicată la critică, nu se lasă provocat de nimic;
- c) Își menține concentrarea, operativitatea și standardele de calitate în condiții de stres emoțional;
- d) Este dispus să își asume sarcini profesionale suplimentare.

E. Autoperfecționarea

Indicatori :

- a) Are dorința și capacitatea de a-și îmbunătăți propriile performanțe;
- b) Cunoaște și ține seama de propriile puncte forte sau puncte slabe și se implică activ în eliminarea acestora din urmă;
- c) Își recunoaște erorile și poate învăța din propriile greșeli.

F. Capacitatea de analiză, sinteză, previziune, strategie și planificare pe termen scurt, mediu și lung

Indicatori :

- a) Are o gândire analitică și o bună capacitate de conceptualizare;
- b) Formulează obiective clare și articulate, precum și măsuri adecvate pentru atingerea acestora;
- c) Poate deosebi obiectivele strategice de cele operaționale și acționează în mod corespunzător obiectivelor stabilite.

G. Inițiativa în modernizarea managementului

Indicatori :

- a) Inițiază și promovează dezvoltarea unității/structurii, începând cu activitățile de management;
- b) Are spirit de inițiativă, manifestă deschidere față de noi tehnici și metode manageriale.

H. Capacitatea de adaptare rapidă

Indicatori :

- a) Reacționează cu flexibilitate la schimbările de situație;
- b) Are capacitatea de a improviza și de a dezvolta noi idei și soluții;
- c) Manifestă deschidere față de noi provocări și se familiarizează rapid cu situațiile noi.

I. Capacitatea de relaționare și comunicare**Indicatori :**

- a) Dă dovadă de empatie în raporturile cu ceilalți;
- b) Discută despre probleme și caută soluții adecvate;
- c) Caută feed-back-ul, acceptă sugestii și sfaturi de la ceilalți;
- d) Este politicos și comunicativ, este spontan, ascultă activ și nu întrerupe interlocutorul;
- e) Se exprimă clar și inteligibil, are o argumentație coerentă și logică;
- f) Argumentează în mod obiectiv și apelează la obiectivitate, ține seama de argumentele celorlalți;
- g) Are un mod constructiv de purtare a discuțiilor în contradictoriu și de formulare a criticilor;
- h) Dispune de un bun control emoțional, în special în situațiile critice.

J. Capacitatea și disponibilitatea de a lucra în echipă și de a colabora cu colegii**Indicatori :**

- a) Este orientat spre munca în echipă, promovează și întărește spiritul de colaborare;
- b) Îi implică pe colegi și pe colaboratori în procesul decizional și ține cont de punctele lor de vedere;
- c) Sesizează potențialul conflictual în timp util și intervine eficient pentru detensionare, inclusiv ca mediator.

3. Prezentarea viziunii asupra modului în care înțelege să organizeze instituția/structura pentru a cărei conducere candidează, în vederea îndeplinirii atribuțiilor constituționale de promovare a intereselor generale ale societății și apărării ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor

Indicator - Prezintă o viziune globală și integratoare, care să pornească de la misiunea și rolul în sistemul statal al unității/structurii pentru care candidează și care să cuprindă direcțiile strategice de acțiune și măsurile generale în vederea promovării intereselor generale ale societății și a apărării ordinii de drept, precum și a drepturilor și libertăților cetățenilor.

4. Prezentarea viziunii cu privire la atribuțiile funcției pentru care candidează, în ceea ce privește coordonarea activităților de prevenire și combatere a criminalității în general și a unor fenomene specifice: criminalitate organizată, corupție, evaziune fiscală, etc.

Indicator – Prezentarea unei viziuni globale și integratoare, care, având în vedere atribuțiile și responsabilitățile funcției de conducere, să vizeze exercitarea funcției de coordonare a managementului, în vederea îmbunătățirii activităților de prevenire și de combatere a criminalității în general și a formelor specifice de infracționalitate aflate în competența unității/structurii pentru care candidează.

5. Verificarea cunoștințelor și calităților specifice funcției pentru care s-a depus candidatura

SUBCRITERII:

A. Cunoștințe de management general

Indicator - Dispune de cunoștințele teoretice și practice necesare privind managementul organizației, cum ar fi: noțiuni generale, leadership și stiluri de management, managementul strategic, procesul decizional, managementul schimbării, motivarea, managementul resurselor umane.

B. Cunoștințe de management judiciar

Indicatori :

- a) Dispune de cunoștințele teoretice și practice necesare privind managementul judiciar, în special cel al unităților de parchet;
- b) Aplică în cadrul parchetului tehnicile și metodele managementului organizației.

C. Cunoașterea organizării și funcționării Ministerului Public

Indicatori :

- a) Cunoaște reglementările legale privind organizarea și funcționarea Ministerului Public, în special a celor privind unitatea/structura pentru

a cărei conducere candidează;

- a) Cunoaște modul concret în care se desfășoară activitatea în cadrul unității/structurii pentru a cărei conducere candidează.

D. Cunoștințe profesionale

Indicatori :

- a) Dispune de cunoștințe solide în domeniul dreptului penal și al altor ramuri de drept, necesare pentru exercitarea funcției pentru care candidează, și are capacitatea de a le aplica în mod corect în practică;
- b) Cunoaște instituțiile europene și internaționale, precum și mecanismele care reglementează raporturile instituțiilor naționale cu acestea;

E. Cunoștințe privind comunicarea publică și interpersonală

Indicatori :

- a) Cunoaște reglementările legale privind liberul acces la informațiile de interes public, protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera lor circulație, protecția informațiilor clasificate, precum și relația dintre sistemul judiciar și mass-media;
- b) Cunoaște regulile de bază și tehnicile de comunicare organizațională și interpersonală;
- c) Relaționează corespunzător cu instituțiile partenere externe.

F. Experiență și bune rezultate în activitatea unității/structurii pentru a cărei conducere candidează

Indicatori :

- a) S-a remarcat în activitatea profesională în rândul magistraților procurori;
- b) A obținut rezultate notabile în activitatea de urmărire penală, judiciară și în obținerea unor soluții de condamnare (pentru funcția de procuror șef al Direcției Naționale Anticorupție și procuror șef al Direcției de Investigare a Infraționiilor de Criminalitate Organizată și Terorism rezultatele notabile trebuie să privească cauze de mare corupție, respectiv cauze privind criminalitatea organizată și terorism);
- c) A dovedit aptitudini manageriale la un nivel profesional corespunzător.

G. Calități de lider și calități umane specifice funcției pentru care candidează

Indicatori :

- a) Dispune de o autoritate nativă, are capacitate de anticipare (este vizionar) și are capacitatea de a-i inspira și stimula pe ceilalți, inclusiv prin puterea propriului exemplu, convingându-i să-i urmeze viziunea și ideile;
- b) Este creativ și original, are disponibilitate la schimbări și capacitate de asumare a riscurilor;
- c) Este echilibrat, are încredere în sine și stăpânire de sine;
- d) Este hotărât, conștiincios și perseverent;
- e) Are capacitatea de a-și exercita funcția în mod independent și de a refuza orice influență din partea terților;
- f) Este atașat față de valorile sistemului judiciar și este loial instituției; dacă este necesar asigură protecția personalului său.

6. Aspecte legate de motivația, conduita, integritatea și deontologia profesională, precum și alte împrejurări rezultate din analiza înscrisurilor depuse de candidat

SUBCRITERII:

A. Motivația

Indicatori :

- a) Se poate mobiliza pe sine și îi poate motiva pe alții;
- b) Argumentează convingător în vederea obținerii acordului pentru propriile proiecte și inițiative;
- c) Are o atitudine motivantă pentru ceilalți și reprezintă un model prin comportamentul său;
- d) Are în vedere factorii care influențează performanțele și comportamentul personalului, precum și schimbările intervenite cu privire la acești factori;
- e) Evidențiază aspectele pozitive și apreciază performanțele celorlalți.

B. Conduita

Indicatori :

- a) Respectă standardele de conduită conforme cu onoarea și demnitatea profesiei de procuror stabilite prin Codul deontologic al judecătorilor și procurorilor;
- b) Are în vedere, în mod permanent, respectarea drepturilor omului și asigurarea unui proces penal echitabil.
- c)

C. Integritatea

Indicatori :

- a) Dă dovadă de independență și imparțialitate în exercitarea funcției de procuror;
- b) Dă dovadă de onestitate și de probitate profesională în orice situație;
- c) Conștientizează importanța funcției exercitate și necesitatea de a da un exemplu de integritate pentru ceilalți.

D. Deontologia profesională

Indicator - Cunoaște și aplică în activitatea sa normele privind deontologia profesiei de procuror.

E. Alte împrejurări rezultate din analiza înscrisurilor depuse de candidat

Indicator - Furnizează explicațiile și clarificările necesare cu privire la orice alte împrejurări rezultate din analiza înscrisurilor depuse.

7. Criterii de evaluare a lucrărilor depuse de candidați:

- a. capacitatea de analiză și sinteză;
- b. coerența în exprimare;
- c. argumentarea din punct de vedere al clarității și logicii;
- d. argumentarea coerentă și corectă din punctul de vedere al logicii juridice;
- e. evitarea expunerii și detalierii aspectelor nerelevante;
- f. redactarea dispozitivului într-o formă clară și concisă;
- g. analiza și interpretarea probelor;
- h. modul în care au fost aplicate jurisprudența C.E.D.O și C.J.U.E, dacă a fost cazul.

Art. 2 - Prezenta hotărâre se comunică Direcției resurse umane și organizare, pentru a fi pusă în aplicare, conform legii.

Data în București, la data de 02 aprilie 2013



Președinte,

Procuror Oana Andrea SCHMIDT-HĂINEALĂ