

EXPUNERE DE MOTIVE - PROIECT

Secțiunea 1 TITLUL PROIECTULUI DE ACT NORMATIV LEGE privind statutul personalului de probațiune

Secțiunea a 2-a MOTIVUL EMITERII ACTULUI NORMATIV

1. 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.

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.

Totodată prin Programul de guvernare 2020 - 2024, Guvernul României, la Capitolul Justiției, secțiunea Politica de resurse umane-a asumat măsura suplimentării schemei de personal pentru sistemul de probațiune din România, context în care reșezarea cadrului legal care reglementează cariera personalului de probațiune are un rol esențial.

Hotărârea pilot din 25 aprilie 2017 în cauzele conexe Rezmiveș și alții împotriva României arată că una dintre măsurile generale care trebuie puse în aplicare, în vederea reducerii supraaglomerării carcerale și a condițiilor inadecvate de detenție (paragraful 114 coroborat cu paragraful 118 din hotărâre) este asigurarea unei funcționări eficiente a sistemului de probațiune, la care se adaugă aspectele privind probațiunea, astfel cum au fost acestea reflectate în Planul de acțiune pentru perioada 2020-2025, elaborat în vederea executării hotărârii-pilot Rezmiveș și alții împotriva României, precum și a hotărârilor pronunțate în grupul de cauze Bragadireanu împotriva României, adoptat de Guvernul României, în data de 18.11.2020, una din măsurile prevăzute în acest plan fiind promovarea

	<p>statutului personalului de probațiune în anexa nr. III, cu termen depășit în acest moment.</p> <p>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.</p> <p>Strategia anterioară și planul de acțiune asociat acesteia, precum și Strategia de dezvoltare a sistemului judiciar pentru perioada 2015-2020, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 1155/2014 și planul de acțiune aferent reprezintă documente programatice de referință, care au vizat implementarea și continuarea politicilor publice reformatoare în cadrul sistemului judiciar, iar în domeniul sistemului de probațiune promovarea statutului personalului de probațiune reprezintă o măsură prioritară.</p> <p>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 de aproximativ 4 ani, 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.</p> <p>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.</p>
<p>2. Schimbări preconizate</p>	<p>În acest context, sunt propuse pentru a fi promovate următoarele schimbări privind cariera personalului de probațiune:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A fost restructurată împărțirea pe grade profesionale a consilierilor de probațiune definitivi, 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 8 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 8 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.

2. **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.
3. **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.**
4. **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.**
5. **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 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:

- 6. Dreptul la decontarea anuală a trei călătorii dus-întors efectuată în țară în perioada concediului de odihnă, indiferent de mijlocul de transport folosit;**
- 7. 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 628 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.

- 8. Compensarea fidelității în sistem și a gradului de uzură profesională** - personalul de probațiune cu vechime în probațiune de 25 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 36 de luni de activitate înainte de data pensionării, care se impozitează potrivit legii.
- 9. 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 inculpate, persoane cu diverse afecțiuni contagioase, adicții sau deficiențe mentale) și de faptul că activitatea de probațiune presupune în mare parte deplasarea pe teren, în zone defavorizate, cu grad ridicat de risc pentru integritatea fizică și psihică a consilierilor de probațiune.

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.

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.

10. 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.

11. Au fost prevăzute drepturi comune pentru personalul din sistemul de probațiune având în vedere existența la nivelul sistemului de probațiune a patru categorii profesionale cu drepturi diferite: personal de probațiune, funcționari publici, personal juridic asimilat judecătorilor și procurorilor, personal contractual, pentru a crește solidaritatea, apartenența și stabilitatea personalului în sistem, atât la nivel central cât și la nivel local. Aceste drepturi vizează acordarea a 35 de zile de concediu de odihnă, diurnă în cuantum de 2% din salariul de bază, decontarea medicamentelor, dreptul la locuință de serviciu sau chirie.

Funcționarii publici și personalul contractual asigură procesele de suport (administrativ, financiar contabil, bugetar, salarizare sau asigură derularea unor activități care privesc nemijlocit activitatea de probațiune) necesare desfășurării activității de probațiune.

În contextul unui mod de organizare centralizat, unde directorul general este ordonator terțiar de credite iar serviciile de probațiune nu au personalitate juridică, procesele de suport se derulează de la nivelul aparatului central pentru toate structurile locale din subordine, situație care generează un volum de mare de activitate și de o complexitate deosebită a sarcinilor care revin acestor categorii de personal.

Este o măsură aptă să asigure un climat organizațional echilibrat, având în vedere că la nivelul sistemului de probațiune își desfășoară activitatea mai multe categorii de personal, cu reglementări diferite în zona drepturilor fără caracter salarial.

Cu excepția suplimentării zilelor de concediu, drepturile propuse nu au aplicabilitate cu caracter permanent și nici o frecvență

	regulată/lunară, fiind drepturi ce pot fi accesate doar în anumite condiții exprese: stare de sănătate precară, deplasare/delegare, lipsa locuinței în localitatea în care angajatul își desfășoară activitatea.					
	<p>La elaborarea prezentului act normativ au fost avute în vedere prevederile următoarelor acte normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, - Legea nr. 135 /2010 privind Codul de procedură penală, cu modificările și completările ulterioare, - Legea nr. 187 / 2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 286/2009 privind Codul penal, - Legea nr. 255 /2013 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 135/2010 privind Codul de procedură penală și pentru modificarea și completarea unor acte normative care cuprind dispoziții procesual penale, - Legea nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, - Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, - HG nr 1079/2013 privind aprobarea Regulamentului de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 252/2013 privind organizarea și funcționarea sistemului de probațiune, - HG nr. 818/2018 privind aprobarea standardelor minime de lucru în probațiune pentru instituțiile din comunitate. 					
Secțiunea a 3-a						
IMPACTUL SOCIO-ECONOMIC AL PROIECTULUI DE ACT NORMATIV						
1. Impactul macroeconomic	Actul normativ nu se referă la acest subiect.					
1^1. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat	Actul normativ nu se referă la acest subiect.					
2. Impactul asupra mediului de afaceri	Actul normativ nu se referă la acest subiect.					
3. Impactul social	Actul normativ nu se referă la acest subiect.					
4. Impactul asupra mediului	Actul normativ nu se referă la acest subiect.					
5. Alte informații						
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)						
*mii lei						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				Media pe 5 ani
1	2021	2022	2023	2024	2025	7

1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care: a) buget de stat, b) bugete locale, (i) impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat	+ 930	+ 7.812	+ 3.726	+ 4.377	+ 3.728	+ 4.115
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						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
(iii) Alte transferuri - 55.02.01 Contribuții și cotizații la organisme internaționale						
(iv) Active nefinanciare						
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						
3. Impact financiar, plus/minus, din care:						
a) buget de stat						
a) buget de stat						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
(iii) Alte transferuri - 55.02.01 Contribuții și cotizații la organisme internaționale						
(iv) Active nefinanciare						
b) bugetele locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii						

bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	<p>Estimarea bugetară pentru drepturile suplimentare prevăzute în proiect, respectiv:</p> <p>1. Gradul profesional superior implică o creștere salarială care produce o creștere salarială la salariul de bază de maxim 1082 lei la funcția de consilier de probațiune gradul I, gradația 5 și de maxim 1229 lei la funcția de inspector de probațiune gradul I.</p> <p>Impactul raportat la numărul de personal este următorul: 1082 lei x 12 luni x 292 funcții consilier gradul I = 3.791.328 lei pe an 1229 lei x 12 luni x 20 funcții inspectori de probațiune = 294.960 lei Total impact creștere grad superior: 4.086.288 lei/an estimat în primul an după adoptarea actului normativ, respectiv 2022.</p> <p>Într-un interval de 5 ani, următoarea promovare se va putea realiza după momentul în care consilierii de gradul II promovează la gradul I și ulterior, după trecerea altor 2 ani, poate fi organizată o nouă sesiune de promovare în gradul superior, respectiv în anul 2024, pentru un număr de aprox. 50 consilieri probațiune. 1082 lei x 12 luni x 50 funcții de consilieri gradul I = 649.200 lei</p> <p>2. Decontarea a trei călătorii anuale dus-întors este de: 360.000 lei/an pentru un număr de 800 angajați la o medie de 150 lei decont per călătorie dus-întors x 3 călătorii, cu încadrarea în fondurile alocate prin legile bugetare anuale.</p> <p>3. Prin raportare la valorile maxime ale valorii chiriei care poate fi decontată pentru alte categorii (personal auxiliar, magistrați) stabilite prin OMJ, rezultă un plafon mediu de 200 euro/persoană. Luând în considerare că aproximativ 1/3 din personalul actual ar solicita decontarea chiriei, rezultă un impact financiar: 200 euro X 5 lei/euro = 1.000 lei/lună/persoană X 280 de persoane = 280.000 lei/lună X 12 luni = 3.360.000 lei anual.</p> <p>4. Dreptul indemnizația de pensionare nu va avea impact semnificativ pe următorii 5 ani, vechimea în probațiune de 25 de ani împlinindu-se în anul 2026 doar pentru 50 dintre angajații sistemului angajați. Sub aspectul condiției de vârstă și a fidelității în sistem de 20 de ani, poate genera în următorii 5 ani, cinci pensionari însă trebuie avut în vedere principiul contributivității de 35 ani.</p> <p>Pentru anul 2021 impactul financiar este redus în raport cu perioada de referință, respectiv ultimul trimestru din an, și după finalizarea procesului de modificare a regulamentelor de aplicare a drepturilor prevăzute de prezentul act normativ.</p> <p>De asemenea, numărul de angajați în raport cu care s-a făcut estimarea bugetară pentru perioada următorilor 5 ani, respectiv un număr de 800 de persoane, va fi atins în anul 2022.</p> <p>Influența financiară a noilor funcții introduse prin proiect, numărul</p>					

	suplimentar de posturi și modalitatea de acordare a drepturilor suplimentare vor fi stabilite prin acte normative subsecvente, cu încadrarea în fondurile alocate prin legile bugetare anuale.
7. Alte informații	
Secțiunea a 5-a	
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare	
1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ: a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ; b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții.	a) 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
2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor ce transpun prevederi comunitare	Directiva 2005/36/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale
3. Măsurile normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene	Actul normativ nu se referă la acest subiect.
5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente	Actul normativ nu se referă la acest subiect.
6. Alte informații	
Secțiunea a 6-a	
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate	În procesul de elaborare a prezentei legi, având în vedere specificul acesteia, au fost consultați reprezentanții ai serviciilor de probațiune și ai Sindicatului Național al Consilierilor din Serviciile de Probațiune.
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu	

care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de proiectul actului normativ	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative	Actul normativ nu se referă la acest subiect.
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente	Actul normativ nu se referă la acest subiect.
5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi	Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Legislativ și Consiliului Economic și Social.
6. Alte informații	Nu este cazul
Secțiunea a 7-a	
Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ	
1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act	Proiectul de act normativ a fost afișat pe site-ul Ministerului Justiției, conform prevederilor legale în vigoare.

normativ	
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	Actul normativ nu se referă la acest subiect.
3. Alte informații	Actul normativ a fost elaborat cu respectarea prevederilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, cu modificările și completările ulterioare.
Secțiunea a 8-a Măsurile de implementare	
1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente	
2. Alte informații	

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de lege privind statutul personalului de probațiune pe care, dacă sunteți de acord, vă rugăm să-l adoptați.

Stelian Cristian ION

MINISTRUL JUSTIȚIEI

AVIZĂM FAVORABIL:

Viceprim-ministru

Ilie-Dan BARNA

Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Ministrul Finanțelor Publice

Raluca TURCAN

