

ROMÂNIA



CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII

PLENUL

HOTĂRÂRE nr. 379

din 05 Martie 2009

Prin nota nr. 1/5304/1154/DAERIP/6175/ST/2009, Direcția afaceri europene, relații internaționale și programe a înaintat Plenului Consiliului Superior al Magistraturii solicitarea de a aproba implementarea proiectului vizând întărirea capacității instituționale și administrative a Consiliului Superior al Magistraturii, finanțat din Anvelopa Nealocată pentru Facilitatea de Tranziție.

Analizând nota Direcției afaceri europene, relații internaționale și programe și văzând înscrisurile atașate, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii reține următoarele:

Facilitatea de Tranziție reprezintă un instrument de asistență financiară post-aderare, acordată de Comisia Europeană celor 10 noi state membre ale Uniunii Europene, pentru derularea de activități care nu pot fi finanțate în cadrul oportunităților de finanțare stabilite pentru Fondurile Structurale.

Acest instrument, care a fost creat în conformitate cu dispozițiile articolului 34 al Tratatului de Aderare, a fost conceput pentru a consolida capacitatea administrativă a noilor state membre în aplicarea legislației comunitare și pentru a încuraja schimbul de bune practici dintre acestea.

În acest context, Autoritatea pentru Coordonarea Instrumentelor Structurale (ACIS) din cadrul Ministerului Finanțelor Publice (care îndeplinește rolul de coordonator

național al asistenței financiare în relația cu Uniunea Europeană) s-a adresat Unităților de Implementare cu solicitarea ca eventualele propuneri de proiecte care pot fi finanțate în cadrul programului Facilitatea de Tranziție – Anvelopa Nealocată să fie transmise în vederea analizării și prezentării acestora spre aprobare către Comisia Europeană în cel mai scurt timp posibil.

Condițiile de bază pentru eligibilitatea proiectelor sunt:

- se acordă sprijin în special pentru sectorul justiției și afacerilor interne, mai ales în domeniul luptei împotriva corupției, fraudei, traficului ilegal și crimei organizate;
- în cadrul acestei Facilități sunt eligibile proiecte care contribuie la creșterea capacității administrative a instituțiilor din România pentru implementarea acquis-ului comunitar, la întărirea capacității instituționale și operaționale a instituțiilor publice;

- se pot finanța proiecte de twinning light (maxim 250.000 euro, durată 6 - maxim 8 luni) și asistență tehnică (maxim 500.000 euro, durată maxim 12 luni);
- activitățile de tipul campaniilor de informare/conștientizare, elaborarea materialelor publicitare/informative și alte activități similare, inclusiv proiectele de investiții nu sunt eligibile;
- fiecare proiect trebuie să aibă prevăzute rezultate concrete, realiste atât din punct de vedere al perioadei de implementare, cât și al bugetului alocat;
- proiectele nu trebuie să se suprapună cu activitățile prevăzute a fi finanțate din alte instrumente financiare, în special Phare și Fonduri Structurale și Fondul de Coeziune; de asemenea, nu vor putea fi finanțate proiecte care pregătesc implementarea măsurilor care sunt eligibile din instrumente structurale.

Elaborarea unei propuneri de proiect presupune, potrivit prevederilor Manualului de proceduri al Comisiei Europene, parcurgerea etapei de Programare. În această etapă este elaborat un document standard – fișa de proiect – care descrie cadrul general în care urmează să fie implementat proiectul, precum și principalele activități și rezultate pe care proiectul trebuie să le producă. Documentul de programare urmează a fi supus aprobării Oficiului de Plăți și Contractare Phare din cadrul Ministerului Finanțelor Publice și Comisiei Europene.

În acest context, Direcția afaceri europene, relații internaționale și programe a elaborat o propunere de proiect de asistență tehnică pentru consolidarea capacității instituționale și administrative a Consiliului Superior al Magistraturii.

Proiectul ar urma să fie implementat în cursul anului 2010, în această etapă propunându-se o perioadă de realizare a activităților de 9 luni și un buget de 400.000 Euro.

Propunerea formulată de departamentul de resort a avut în vedere atât eforturile depuse de Consiliul Superior al Magistraturii pentru elaborarea unei strategii coerente de resurse umane, atât pentru activitatea proprie, cât și pentru funcționarea corespunzătoare a sistemului judiciar, condiționalitățile stabilite de Comisia Europeană în cadrul Mecanismului de Cooperare și Verificare, dar și necesitatea identificării unor soluții concrete și pe termen lung la criticile recurente din rapoartele de monitorizare ale Comisiei Europene.

Având în vedere importanța acestui proiect pentru consolidarea capacității de gestionare a resurselor umane proprii ale Consiliului Superior al Magistraturii și a resurselor din sistemul judiciar, precum și activitățile care ar urma să fie derulate în cadrul acestui proiect, Plenul Consiliului Superior al Magistraturii apreciază ca fiind întemeiată propunerea Direcției afaceri europene, relații internaționale și programe.

Față de cele expuse, în temeiul dispozițiilor art. 35 lit. f) din Legea nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin vot direct și secret, cu unanimitatea voturilor membrilor prezenți;

**PLENUL
CONSILIULUI SUPERIOR AL MAGISTRATURII
HOTĂRĂȘTE**

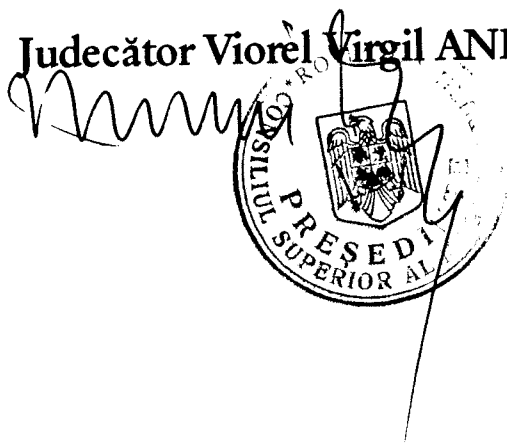
Art.1 - Aprobă implementarea proiectului vizând întărirea capacității de gestionare a resurselor umane proprii ale Consiliului Superior al Magistraturii și a resurselor din sistemul judiciar, finanțat din Anvelopa nealocată pentru Facilitatea de Tranziție, conform Anexei, care face parte integrantă din prezenta hotărâre..

Art.2 - Prezenta Hotărâre nr. 379/05.03.2009 se comunică Direcției afaceri europene, relații internaționale și programe, pentru a fi pusă în aplicare, conform legii.

Data în București, la data de 05 Martie 2009

Președinte,

Judecător Viorică Virgil ANDREIEȘ



ANEXĂ LA HOTĂRÂREA NR. 379/05.03.2009 A PLENULUI CONSILIULUI SUPERIOR AL MAGISTRATURII

Propunere de proiect vizând întărirea capacității de gestionare a resurselor umane proprii ale CSM și a resurselor din sistemul judiciar, finanțat din Anvelopa nealocată pentru Facilitatea de Tranziție

- contract de asistență tehnică în valoare de aproximativ 400.000 euro, perioadă de implementare – 9 luni -

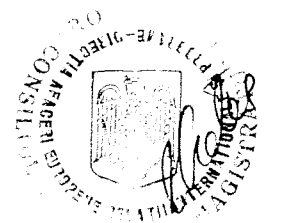
Rezultat I: Politica de resurse umane pentru personalul CSM evaluată și recomandări formulate pentru îmbunătățirea acesteia

Activități

1. Evaluarea modului de recrutare și evaluare a resurselor umane din Consiliul Superior al Magistraturii, ținând cont de activitatea tuturor categoriilor de personal (judecători, procurori, funcționari publici, personal contractual, consilieri juridici asimilați magistraților).
2. Elaborarea unui raport care va include propuneri pentru îmbunătățirea eficienței managementului resurselor umane în cadrul CSM și recomandări privind politicile de recrutare și eventuale modificări ale cadrului legal privind recrutările.
3. Elaborarea unui ghid de evaluare a standardelor și indicatorilor pentru aprecierea activității personalului.
4. Identificarea nevoilor de training ale persoanelor care au atribuții în stabilirea și implementarea politicilor de resurse umane pentru CSM.

Rezultat II: Strategia Consiliului Superior al Magistraturii privind resursele umane din sistemul judiciar revizuită și recomandări formulate pentru îmbunătățirea acesteia

1. Evaluarea și revizuirea Strategiei Consiliului Superior al Magistraturii privind resursele umane din sistemul judiciar, din perspectiva noilor coduri, în special a modificărilor rezultând din schimbarea competenței instanțelor și parchetelor:
 - organizarea a două workshop-uri cu reprezentanții instituțiilor din sistemul judiciar (instanțe, parchete, PCCJ, ICCJ, MJ, CSM) pentru discutarea nevoilor actuale ale sistemului judiciar în ceea ce privește politica de resurse umane; maxim 40 de participanți x 2 workshopuri, 80 de participanți în total;
 - organizarea unei vizite de studiu la un organ similar CSM, dintr-un stat membru al UE, care poate oferi un model pentru gestionarea resurselor umane în sistemul judiciar (o vizită de studiu de 1 săptămână pentru un grup de 10 persoane – membri CSM și reprezentanți ai aparatului tehnic cu atribuții în domeniul gestionării resurselor umane din sistemul judiciar și aplicarea Strategiei aferente).
2. Elaborarea de propuneri de îmbunătățire a Strategiei de resurse umane a sistemului judiciar și prezentarea unui document de sinteză care să fie supus aprobării Plenului CSM.



3. Organizarea unei conferințe finale pentru prezentarea noii Strategii revizuite (reprezentanți ai instanțelor, parchetelor, PÎCCJ, ÎCCJ, MJ, CSM): maxim 80 de participanți.

Rezultat III: Funcția CSM de management a resurselor umane din sistemul judiciar evaluată și recomandări formulate pentru îmbunătățirea acesteia

Activități

1. Evaluarea activității CSM în domeniul managementului resurselor umane în sistemul judiciar;
2. Elaborarea unui raport care să includă recomandări pentru îmbunătățirea situației existente în acest domeniu. Raportul va conține și propuneri privind:
 - proceduri de lucru la nivelul departamentului de resurse umane;
 - proceduri de lucru între departamentul de resurse umane și comisiile de lucru ale CSM cu activitate în acest domeniu;
 - proceduri moderne de lucru între departamentul de resurse umane și instanțe/parchete;
3. Identificarea nevoilor de training pentru personalul care lucrează în domeniul managementului resurselor umane din sistemul judiciar.
4. Organizarea seminariilor pentru personalul CSM cu atribuții în domeniul resurselor umane din sistemul judiciar, pentru a îmbunătăți metodele de lucru ale acestora. Se vor organiza 3 seminarii, de câte 2 zile, pentru 2 grupuri distincte de 15 persoane fiecare (în total 3 seminarii x 2 zile pentru 30 de persoane). Aceste seminarii care vor fi organizate în locații care vor fi agreate de consultant și beneficiar, se vor concentra pe următoarele teme, cum ar fi:
 - principii și reguli pentru recrutare eficientă de personal;
 - planificarea resurselor umane, potrivit nevoilor;
 - criterii obiective pentru evaluarea performanțelor profesionale ale șefilor de instanțe și parchete; folosirea de metode de evaluare bazate pe tehnici de evaluare (interviuri și teste) – training pentru inspectori judiciari;
 - instrumente și metode de măsurare a nevoilor de perfecționare profesională a judecătorilor și procurorilor;
 - proceduri de lucru privitoare la managementul resurselor umane;
 - tehnici de comunicare;
 - managementul timpului;
 - management de proiect;
 - alte teme identificate ca urmare a evaluărilor care vor fi făcute de experți.

