

Opinie juridică la proiectul Legii privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor

EXPEDIATĂ PRIN E-MAIL ȘI PUBLICATĂ PE CRJM.ORG

Nr./Data:	12/23 din 27 martie 2023
Destinatari:	Ministerul Justiției, persoană de contact: Diana MELENCIUC Consultant principal, Direcția elaborare acte normative diana.melenciuc@justice.gov.md
Prezentată de:	Centrul de Resurse Juridice din Moldova (www.crjm.org), persoană de contact: Ilie CHIRTOACĂ, Președinte, e-mail: ilie.chirtoaca@crjm.org Vladislav GRIBINCEA, Director de Program e-mail: vladislav.gribincea@crjm.org +373 22 843 601

Această opinie este prezentată Ministerului Justiției Republicii Moldova în contextul avizării proiectului Legii privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor.

În continuare, CRJM prezintă câteva propuneri de îmbunătățire a proiectului de lege. Acestea se referă, în principal, la următoarele recomandări:

- **Includerea principiului egalității** în principiile de selecție și evaluare, pentru a încuraja prezența echitabilă a femeilor în instanțe și în special în procesul de promovare al judecătorilor în instanțele ierarhice superioare sau funcții administrative;
- **Extinderea termenului de evaluare ordinare** de la 4 la 5 ani și instituirea obligației de coordonare a planului de evaluare elaborat de Colegiu cu CSM, astfel încât să fie asigurată o planificare oportună și realistă în funcție de necesitățile prioritare ale sistemului judecătoresc pe care trebuie să le identifice CSM;
- **Excluderea indicatorilor de evaluare din lege**, cu condiția ca acești indicatori să fie prevăzuți în Regulamentele respective ale CSM, iar în cazul în care această abordare nu este acceptată, suplینirea unor indicatori/criterii de selecție și evaluare în partea ce ține de competența profesională, aspectele manageriale, comunicarea externă, inclusiv excluderea unor indicatori neclari (conform propunerilor punctuale prevăzute la art. 7 și 9);
- **Acordarea unei ponderi pentru criteriile de evaluare**, în cazul în care acestea nu sunt excluse (potrivit sugestiei de mai sus) - de cel puțin 60% din totalul evaluării pentru criteriul de competența profesională, cel mult 20% pentru competența organizatorică și cel mult 20% eticii profesional astfel încât să existe o

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

departajare concretă a importanței criteriului de competență profesională, aceasta fiind cel mai important criteriu de competență evaluat;

- **Posibilitatea detașării/suspendării din funcția primară a membrilor aleși/numiți în Colegiul nou format**, având în vedere volumul de lucru pe care urmează să-l întreprindă membrii în aceste colegii;
- **Reglementarea în lege a rolului pro-activ al Secretariatului Colegiului**. Considerăm oportună reglementarea posibilității Secretariatului de a acumula și analiza date relevante de suport pentru activitatea Colegiului, fără a apela la alte instituții care vor generaliza informația despre un anumit candidat, după modelul prevăzut în versiunea actuală a proiectului;
- **Detalierea reglementărilor cu privire la publicarea hotărârilor Colegiului**. Considerăm necesară specificarea în lege a faptului că atât hotărârile cât și opiniile separate vor fi publicate. În versiunea curentă, textul proiectului este neechivoc. Totuși în cazul în care legiuitorul va considera publicarea integrală a hotărârii drept contrară prevederilor principiului confidențialității evaluării, recomandăm în acest caz publicarea cel puțin a unor detalii cu privire la evaluare (etapele și punctajul acumulat), cu excluderea unor recomandări individuale adresate de către Colegiu, de exemplu: recomandări de îmbunătățire a activității adresate personal judecătorului evaluat;
- **Instituirea unei interdicții pentru membrii Colegiului la promovare în decursul exercitării funcției**. Recomandăm includerea interdicției prin care membrii Colegiului nu pot participa în timpul exercitării mandatului de membru al Consiliului și timp de șase luni după expirarea mandatului la concursuri pentru transfer sau promovare, având în vedere poziția avantajoasă pe care o dețin în virtutea deținerii funcției și accesului la informații privind procedurile interne ale Comisiei. În prezent, interdicții similare există și pentru membrii detașați în CSM care nu pot să fie promovați în timp ce exercită mandatul de membru al CSM.
- **Reglementarea în lege a rolului CSM în procedura de evaluare și ponderea punctajului acordat**. Pentru a evita dublarea de atribuții și responsabilități a colegiului, pe de o parte, și a Consiliului Superior al Magistraturii, de cealaltă parte, cel mai important aspect care urmează a fi clarificat în lege, ține de rolul CSM în procedura de evaluare și în mod special în departajarea candidaților care acumulează un punctaj similar în cadrul procedurii de evaluare. În cazul abrogării Legii privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor, considerăm necesar să fie prevăzute în proiectul curent, fie în legea privind CSM, posibilitatea CSM-ului să dețină o cotă de până la 50% pentru rezultatul evaluării (similar reglementării prevăzute în prezent la art. 1/1 al Legii). În acest caz, CSM ar urma să evalueze aspecte ce nu au fost evaluate de către Colegiu, astfel, fiind necesară și clasificare a criteriilor pe care le evaluează fiecare instituție în parte.

Propunerile și comentariile punctuale sunt anexate. Vă rugăm să nu ezitați să ne contactați pentru orice detalii sau clarificări suplimentare.

Cu deosebit respect,


Ilie CHIRTOACĂ,

Președinte

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

Nr.	Textul existent sau propus de autorii proiectului	Modificări propuse de CRJM	Argumente/Comentarii
	<p>Articolul 1. Obiectul legii</p> <p>Prezenta lege reglementează principiile și procedura de selecție a candidaților la funcția de judecător, principiile și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, precum și modul de organizarea și funcționare a Colegiului de selecție și evaluare a judecătorilor (în continuare - Colegiul).</p>	<p>Articolul 1. Obiectul legii</p> <p>Prezenta lege reglementează principiile și procedura de selecție a candidaților la funcția de judecător, principiile și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor, precum și modul de organizarea și funcționare a Colegiului de selecție și evaluare a judecătorilor (în continuare - Colegiul).</p>	<p>Modificare redacțională</p>
	<p>Articolul 2. Principiile selecției și evaluării judecătorilor</p> <p>Procese de selecție și de evaluare a judecătorilor au la bază următoarele principii:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) legalitatea; b) nediscriminarea; c) selectarea și evaluarea obiectivă și imparțială; d) echitatea; e) transparența; f) respectarea confidențialității; g) protecția datelor cu caracter personal și a vieții private; h) respectarea demnității umane. 	<p>Articolul 2. Principiile selecției și evaluării judecătorilor</p> <p>Procese de selecție și de evaluare a judecătorilor au la bază următoarele principii:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) legalitatea; <u>a¹) egalitatea de șanse</u> b) nediscriminarea; c) selectarea și evaluarea obiectivă și imparțială; d) echitatea; e) transparența; f) respectarea confidențialității; g) protecția datelor cu caracter personal și a vieții private; h) respectarea demnității umane. 	<p>Recomandăm includerea considerațiilor privind dimensiunea de gen în calitate de principiu al selecției și evaluării judecătorilor pentru a asigura prezența echitabilă a femeilor în instanțe și pentru a susține realizarea echilibrului dintre viața profesională și cea de familie. În acest sens, legea și după caz, regulamentul de implementare al legii, ar urma să prevadă în mod explicit că în cazul promovărilor la o instanță superioară și în concursurile pentru ocuparea unei funcții de conducere, se va aplica măsura specială temporară ca în cazul existenței unui punctaj egal între o femeie și un bărbat, să se ia în calcul acordarea de prioritate la promovare judecătorească, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen masiv în ceea ce privește promovarea așa cum indică datele statistice recente. De exemplu, rezultatul concursurilor de promovare în perioada 2013 – 2018 relevă o rată de promovare femeilor cu peste 20% mai mică. Doi din trei promovați sunt bărbați, fără a exista o justificare obiectivă pentru această diferență.</p>

			Sursa datelor: CRJM: Analiza dimensiunii de gen în sectorul justiției în Republica Moldova Prețul personal al prezenței femeilor în sistemul judecătoresc (2019)
	<p>Articolul 3. Criteriile de selecție a candidaților la funcția de judecător</p> <p>(1) Selecția candidaților la funcția de judecător are loc în baza următoarelor criterii:</p> <p>a) întrunirea condițiilor stabilite în art. 6 din Legea nr. 544/1995 u privire la statutul judecătorului;</p> <p>b) rezultatele instruirii inițiale în cadrul Institutului Național al Justiției sau, după caz, rezultatele examenului susținut de candidat în baza vechimii în muncă în fața Comisiei de absolvire a Institutului Național al Justiției;</p> <p>c) vechimea în funcțiile de specialitate juridică și genul activității desfășurate în funcțiile respective;</p> <p>d) activitatea didactică și științifică, gradul științific, cercetările, analizele tematice;</p> <p>e) competențe personale și atitudini personale precum: integritatea, corectitudinea, capacitatea de a gestiona situațiile stresante, capacitatea analitică, capacitatea de a lua decizii;</p> <p>f) alte activități extrajudiciare.</p>	<p>Articolul 3. Criteriile de selecție a candidaților la funcția de judecător</p> <p>(1) Selecția candidaților la funcția de judecător are loc în baza următoarelor criterii:</p> <p>a) întrunirea condițiilor stabilite în art. 6 din Legea nr. 544/1995 u privire la statutul judecătorului;</p> <p>b) rezultatele instruirii inițiale în cadrul Institutului Național al Justiției sau, după caz, rezultatele examenului susținut de candidat în baza vechimii în muncă în fața Comisiei de absolvire a Institutului Național al Justiției;</p> <p>c) experiența vechimea în funcțiile de specialitate juridică și genul activității desfășurate în funcțiile respective;</p> <p>d¹) <u>participarea în activități, proiecte sau inițiative de educație non-formală, confirmate corespunzător;</u></p> <p>d²) <u>fluentea exprimării verbale și scrise în una din limbile Consiliului Europei;</u></p> <p>e) competențe personale și atitudini <u>calitățile</u> personale precum: integritatea verticalitatea, corectitudinea, capacitatea de a gestiona situațiile stresante; ea</p> <p>f) <u>capacitatea de a lua și a-și asuma decizii</u></p>	<p>La alin. (1) lit. a) considerăm judicios excluderea criteriului propus. Întrunirea condițiilor stabilite la art. 6 din Legea nr. 544/1995 sunt cerințe indispensabile candidării, decât un criteriu propriu-zis de selecție.</p> <p>La alin. (1) suplimentar, în vederea selecției în bază de merit a celor mai buni candidați la funcțiile de judecător, recomandăm introducerea unor criterii suplimentare în vederea departajării candidaților care pe lângă formarea profesională standard în materie de drept, 1) participă în activități de educație non-formală (programe de instruire non-formale, școli de vară, inițiative studentești, etc.), 2) posedă fluent pe lângă limba română și una din limbile de lucru ale Consiliului Europei (engleza sau franceza). Verificarea acestor abilități ar urma să aibă loc doar pe viu în cazul interviului în fața Colegiului, fiind cooptați sau contractați după caz, specialiști din domeniu, în cazul în care candidatul sau candidata a indicat aceste abilități în dosarul de participare. Menționăm că aceste criterii se vor aplica doar candidaților, nu și judecătorilor în funcție.</p> <p>Suplimentar, recomandăm modificarea sintagmei „capacitatea analitică” în „capacitatea de a înțelege și a analiza situațiile juridice complexe”. Formularea este identică cu cea folosită în proiectul legii Curții Supreme de Justiție.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org




crjm.org




crjmoldiva

<p>(2) Documentele confirmative pentru fiecare criteriu, procedura și metodologia de acordare și calculare a punctajului pentru acestea, metodologia de efectuare a interviului candidaților la funcția de judecător, precum și alte aspecte de ordin procedural se stabilesc prin regulament, aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii. Regulamentul se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(3) La selecția candidaților la funcția de judecător, media de concurs se calculează după cum urmează: cel puțin 50% se constituie din nota obținută la examenul susținut în fața Comisiei pentru examenele de absolvire a Institutului Național al Justiției și nu mai mult de 50% din punctajul acordat de Colegiu.</p>	<p>g) capacitatea de a înțelege și a soluționa situațiile juridice complexe;</p> <p>f) alte activități extrajudiciare criterii relevante funcției de judecător.</p> <p>(2) Documentele confirmative pentru fiecare criteriu, procedura și metodologia de acordare și calculare a punctajului pentru acestea, metodologia de efectuare a interviului candidaților la funcția de judecător, precum și alte aspecte de ordin procedural se stabilesc prin regulament, aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii. Regulamentul se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(3) La selecția candidaților la funcția de judecător, media de concurs se calculează după cum urmează: cel puțin 50% se constituie din nota obținută la examenul susținut în fața Comisiei pentru examenele de absolvire a Institutului Național al Justiției și nu mai mult de 50% din punctajul acordat de Colegiu <u>și de către Consiliul Superior al Magistraturii.</u></p>	
<p>Articolul 4. Scopul evaluării performanțelor judecătorilor</p> <p>(1) Performanțele judecătorilor se evaluează pentru a stabili nivelul de cunoștințe și aptitudini profesionale ale judecătorilor, cât și a capacității de a aplica cunoștințele teoretice și aptitudinile necesare în practica profesiei de judecător, de a stabili aspectele slabe și</p>	<p>Articolul 4. Scopul evaluării performanțelor judecătorilor</p> <p>(1) Performanțele judecătorilor se evaluează pentru a stabili nivelul de cunoștințe și aptitudini profesionale ale judecătorilor, cât și a capacității de a aplica cunoștințele teoretice și aptitudinile necesare în practica profesiei de judecător, de a stabili aspectele slabe și aspectele forte din activitatea judecătorilor, de a stimula tendința</p>	

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA

 str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova

 +373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02

 contact@crjm.org
 www.crjm.org

 crjm.org
 crjmoldiva

<p>aspectele forte din activitatea judecătorilor, de a stimula tendința de perfecționare a abilităților profesionale și de a spori eficiența activității judecătorilor la nivel individual și la nivel de instanțe judecătorești.</p> <p>(2) Rezultatele evaluării performanțelor judecătorilor sînt utilizate pentru:</p> <p>a) organizarea calitativă a formării profesionale a judecătorilor (stabilirea direcțiilor de formare profesională, dezvoltarea și îmbunătățirea programelor de instruire continuă a judecătorilor, selectarea formelor de instruire);</p> <p>b) stabilirea obiectivă a gradului de corespundere a judecătorilor cu funcțiile pe care le dețin sau la care pretind pe parcursul carierei lor;</p> <p>c) asigurarea unei comparații obiective între mai mulți judecători în cazul promovării;</p> <p>d) stimularea judecătorilor pentru a-și perfecționa nivelul de pregătire și abilitățile profesionale;</p> <p>e) îmbunătățirea administrării instanțelor judecătorești;</p> <p>f) formularea propunerilor de acordare a gradelor de calificare pentru judecători.</p>	<p>de perfecționare a abilităților profesionale și de a spori eficiența activității judecătorilor la nivel individual și la nivel de instanțe judecătorești.</p> <p>(2) Rezultatele evaluării performanțelor judecătorilor sînt utilizate pentru:</p> <p>a) organizarea calitativă a formării profesionale a judecătorilor (stabilirea direcțiilor de formare profesională, dezvoltarea și îmbunătățirea programelor de instruire continuă a judecătorilor, selectarea formelor de instruire);</p> <p>b) stabilirea obiectivă a gradului de corespundere a judecătorilor cu funcțiile pe care le dețin sau la care pretind pe parcursul carierei lor;</p> <p>c) asigurarea unei comparații obiective între mai mulți judecători în cazul promovării;</p> <p>d) stimularea judecătorilor pentru a-și perfecționa nivelul de pregătire și abilitățile profesionale;</p> <p>e) îmbunătățirea administrării instanțelor judecătorești;</p> <p>f) formularea propunerilor de acordare a gradelor de calificare pentru judecători.</p>	<p>Propunem excluderea, inclusiv în contextul oportunității excluderii gradelor de calificare pentru judecători.</p>
---	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

	<p>Articolul 6. Evaluarea ordinară</p> <p>(1) Judecătorul este supus evaluării ordinare a performanțelor o dată la 4 ani.</p> <p>(2) Evaluarea ordinară a performanțelor se inițiază de Colegiul de selecție și evaluarea judecătorilor.</p> <p>(3) Urmare a efectuării evaluării performanțelor, judecătorilor li se acordă următoarele calificative:</p> <p>a) excelent;</p> <p>b) foarte bine;</p> <p>c) bine;</p> <p>d) insuficient;</p> <p>e) eșuat.</p> <p>(4) În cazul acordării calificativului “insuficient”, judecătorul este supus</p>	<p>Articolul 6. Evaluarea ordinară</p> <p>(1) Judecătorul este supus evaluării ordinare a performanțelor o dată la <u>4 5</u> ani.</p> <p>(2) Evaluarea ordinară a performanțelor se inițiază de Colegiul de selecție și evaluarea judecătorilor-<u>în baza unui plan de evaluare, avizat</u> aprobat de <u>către Consiliul Superior al Magistraturii.</u></p> <p>(3) Urmare a efectuării evaluării performanțelor, judecătorilor li se acordă următoarele calificative:</p> <p>a) excelent;</p> <p>b) foarte bine;</p> <p>c) bine;</p> <p>d) insuficient;</p> <p>e) eșuat.</p>	<p>Recomandăm extinderea termenului evaluării ordinare de la 4 la 5 ani. Suplimentar, considerăm necesar indicarea în lege a faptului că evaluarea ordinară va fi coordonată cu Consiliul Superior al Magistraturii în baza unui plan de evaluare, în funcție de necesitățile prioritare ale sistemului pe care trebuie să le identifice CSM.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>evaluării extraordinare în termenul stabilit de Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor. Acordarea calificativului “insuficient” la două evaluări consecutive constituie temei pentru inițierea, din partea Consiliului Superior al Magistraturii, a procedurii de eliberare din funcție a judecătorului.</p> <p>(5) Prin regulament aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii se stabilesc:</p> <p>a) metodologia, procedura și durata evaluării performanțelor judecătorilor;</p> <p>b) limitele extinderii procesului de evaluare a performanțelor judecătorilor;</p> <p>c) punctajul corespunzător fiecărui calificativ indicat la alin. (3);</p> <p>d) sursele de informare și mijloacele de colectare a informațiilor necesare evaluării performanțelor judecătorilor.</p> <p>(6) Regulamentul menționat la alin. (5) se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pe pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii.</p>	<p>(4) În cazul acordării calificativului “insuficient”, judecătorul este supus evaluării extraordinare în termenul stabilit de Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor. Acordarea calificativului “insuficient” la două evaluări consecutive constituie temei pentru inițierea, din partea Consiliului Superior al Magistraturii, a procedurii de eliberare din funcție a judecătorului.</p> <p>(5) Prin regulament aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii se stabilesc:</p> <p>a) metodologia <u>de interviu</u>, procedura și durata evaluării performanțelor judecătorilor;</p> <p>b) limitele extinderii procesului de evaluare a performanțelor judecătorilor;</p> <p>c) punctajul corespunzător fiecărui calificativ indicat la alin. (3);</p> <p>d) sursele de informare și mijloacele de colectare a informațiilor necesare evaluării performanțelor judecătorilor.</p> <p>(6) Regulamentul menționat la alin. (5) se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova și pe pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii.</p>	<p>La alin. (5) recomandăm detalierea faptului că metodologia se referă la interviul realizate de către CSM, dacă această etapă va fi menținută în continuare.</p> <p>Suplimentar, propunem excluderea lit. b) având în vedere caracterul confuz al reglementării. Eventualele „limite” de evaluare pot fi stabilite doar prin lege.</p>
<p>Articolul 7. Criteriile și indicatorii de evaluare ordinară a performanțelor judecătorilor</p> <p>(1) Evaluarea ordinară a performanțelor judecătorilor se realizează în baza următoarelor criterii:</p> <p>a) competența profesională;</p>	<p>Articolul 7. Criteriile și indicatorii de evaluare ordinară a performanțelor judecătorilor</p> <p>(1) Evaluarea ordinară a performanțelor judecătorilor se realizează în baza următoarelor criterii:</p>	<p>Fiind o condiție <i>sine qua non</i> pentru eligibilitatea de a practica funcția de judecător, considerăm că criteriul prevăzut la lit. c) urmează a fi redenumit din „integritate” în „etica” profesională. În același timp, propunem suplimentarea articolului 7 cu câteva chestiuni: 1) acordarea unei ponderi de cel puțin 60% din totalul evaluării pentru criteriul de competența profesională, cel mult 20% pentru competența organizatorică și cel mult 20% eticii</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>b) competența organizatorică; c) integritatea profesională.</p> <p>(2) Competența profesională se evaluează în baza următorilor indicatori:</p> <p>a) procentajul hotărârilor/încheierilor menținute din cele contestate, cu excepția hotărârilor casate din motive neimputabile judecătorului; b) numărul și procentul hotărârilor/încheierilor casate din cele examinate, cu prezentarea extrasului confirmativ din Programul integrat de gestionare a dosarelor; c) prezența violărilor Convenției Europene pentru Drepturile Omului constatate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului d) claritatea expunerii verbale și scrise; e) calitatea motivării hotărârilor; f) formarea profesională a judecătorului; g) posedarea cunoștințelor de aplicare a tehnologiilor informaționale; h) desfășurarea activității didactice și științifice, deținerea unui grad științific, efectuarea cercetărilor, analizelor tematice, participarea la elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor asupra actelor normative, în calitate de expert sau consultant în</p>	<p>a) competența profesională, <u>care va avea o pondere de cel puțin 60% din totalul evaluării</u>; b) competența organizatorică, <u>care va avea o pondere de cel mult 20% din totalul evaluării</u>; c) <u>integritatea etica profesională, care va avea o pondere de cel mult 20% din totalul evaluării</u>; (2) Competența profesională se evaluează în baza următorilor indicatori: a) procentajul hotărârilor/încheierilor menținute din cele contestate, cu excepția hotărârilor casate din motive neimputabile judecătorului; b) numărul și procentul hotărârilor/încheierilor casate din cele examinate, cu prezentarea extrasului confirmativ din Programul integrat de gestionare a dosarelor; c) prezența violărilor Convenției Europene pentru Drepturile Omului constatate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului d) claritatea expunerii verbale și scrise; e) calitatea <u>redactării (inclusiv depersonalizarea și anonimizarea) și calitatea</u> motivării motivarea hotărârilor <u>judecătorești emise</u>; f) formarea profesională a judecătorului; g) posedarea cunoștințelor de aplicare a tehnologiilor informaționale; h) desfășurarea activității didactice și științifice, deținerea unui grad științific, efectuarea cercetărilor, analizelor tematice, participarea la</p>	<p>profesionale, astfel încât să existe o departajare concretă a importanței criteriului de competență profesională, aceasta fiind cel mai important criteriu de competență.</p> <p>În partea ce ține de indicatorii prevăzuți, propunem două soluții de politici: 1) excluderea în general a indicatori, astfel încât aceștia să fie stabiliți prin Regulamentele CSM.</p> <p>2) În cazul în care totuși acestea se vor regăsi în lege, recomandăm completarea: (1) criteriului competență profesională cu obligația de a redacta și anonimiza sau depersonaliza corespunzător hotărârea judecătorească, în baza prevederilor Regulamentului CSM-CSJ de publicare al hotărârilor judecătorești. Anonimizarea numelui precum și ascunderea datelor sunt în responsabilitatea asistenților judiciari, care sunt supravegheați în această activitate de către judecători. Totuși, analiza CRJM (2020) în acest domeniu denotă o problemă gravă la capitolul respectării acestor condiții - depersonalizarea este efectuată în mod defectuos sau inconsecvent. Practica aplicării defectuoase a depersonalizării hotărârilor judecătorești este o problemă sistemică, prezentă cu precădere în judecătorii și curțile de apel. În cazul judecătoriilor, rata medie a încălcărilor Regulamentului este de 75%, iar în unele judecătorii aceasta depășește 90%. La nivelul curților de apel, situația este mai bună decât în judecătorii, dar la fel de îngrijorătoare. 47% din hotărârile judecătorești ale curților de apel analizate nu corespund Regulamentului CSM. În cazul CA Comrat, rată încălcărilor este de 67%. La CSJ, prevederile Regulamentului nu au fost</p>
---	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>grupurile de lucru naționale sau internaționale;</p> <p>i) vechimea în funcția de judecător.</p> <p>(3) Competența organizatorică este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <p>a) rata de soluționare a dosarelor, în raport cu numărul dosarelor repartizate spre examinare;</p> <p>b) respectarea termenelor rezonabile în procesul de înlăptuire a justiției;</p> <p>c) ponderea hotărârilor redactate cu respectarea termenului stabilit de lege;</p> <p>d) termenele medii de examinare a dosarelor, în funcție de complexitatea acestora;</p> <p>e) modul de conducere a ședințelor de judecată;</p> <p>f) punctualitatea;</p> <p>g) numărul de ședințe din perioada de evaluare, care au fost amânate din motive imputabile judecătorului;</p> <p>h) îndeplinirea în termen legal a altor atribuții stabilite prin lege;</p> <p>(4) Integritatea profesională este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <p>a) respectarea eticii profesionale;</p> <p>b) numărul sancțiunilor disciplinare aplicate în perioada supusă evaluării pentru încălcarea aspectelor de integritate art. 4 alin. (1) lit. a), d), e), f), l), m1), n) din Legea nr. 178/2014 cu</p>	<p>elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor asupra actelor normative, în calitate de expert sau consultant în grupurile de lucru naționale sau internaționale;</p> <p>i) vechimea în funcția de judecător.</p> <p>(3) Competența organizatorică este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <p>a) rata de soluționare a dosarelor, în raport cu numărul dosarelor repartizate spre examinare;</p> <p>b) respectarea termenelor rezonabile în procesul de înlăptuire a justiției;</p> <p>c) ponderea hotărârilor redactate cu respectarea termenului stabilit de lege;</p> <p><u>c¹) publicarea hotărârilor, încheierilor și informației despre cauzele fixate pentru examinare;</u></p> <p>d) termenele medii de examinare a dosarelor, în funcție de complexitatea acestora;</p> <p>e) modul de conducere a ședințelor de judecată;</p> <p>f) punctualitatea;</p> <p>g) numărul de ședințe din perioada de evaluare, care au fost amânate din motive imputabile judecătorului;</p> <p><u>g¹) rata medie a numărului de ședințe per dosar, inclusiv ședințe întrerupte;</u></p> <p>h) îndeplinirea în termen legal a altor atribuții stabilite prin lege;</p> <p>(4) Integritatea profesională este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <p>a) respectarea eticii profesionale;</p>	<p>respectate în 23% din hotărârile analizate.</p> <p>Depersonalizarea defectuoasă reprezintă un pericol pentru asigurarea efectivă a protecției datelor cu caracter personal (principiu stabilit în proiectul legii) a persoanelor fizice care compar în instanțele de judecată, în special în cazul publicării unor date sau informații sensibile și personale privind viața privată a acestora. În același timp, depersonalizarea incoerentă, doar a unei părți din hotărâre face întreg exercițiul de depersonalizare inutil. Acest lucru poate influența negativ percepția privind profesionalismul sistemului judecătoresc.</p> <p>Informații detaliate de suport: CRJM „Transparența justiției versus datele cu caracter personal” O analiză a modului de publicare a hotărârilor judecătorești în Republica Moldova (2020)</p> <p>(2) În privința criteriului Competență organizatorică, recomandăm suplimentar introducerea indicatorilor de publicare a hotărârilor dar și a agendei cauzelor fixate pentru examinare. În prezent, conform datelor statistice ale AAIJ, circa 4-5% din hotărâri publice nu sunt publicate. AAIJ dispune inclusiv de un modul prin care utilizatorii pot notifica AAIJ despre nepublicarea unei hotărâri. Acest lucru este periculos și din păcate specific în special în cazul dosarelor de rezonanță (Șor, Platon, Plahotniuc, etc.) și erodează încrederea în sistemul justiției. În contextul în care un judecător nu asigură sau nu se îngrijește de faptul că hotărârile sale au fost publicate, acest lucru poate influența evaluarea sa profesională.</p>
--	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>privire la răspunderea disciplinară a judecătorilor.</p>	<p>b) numărul sancțiunilor disciplinare aplicate în perioada supusă evaluării pentru încălcarea aspectelor de integritate art. 4 alin. (1) lit. a), d), e), f), l), m1), n) din Legea nr. 178/2014 cu privire la răspunderea disciplinară a judecătorilor.</p>	<p>O soluție alternativă, în cazul în care nu se acceptă includerea acestui criteriu, pentru a încuraja publicarea hotărârilor judecătorești de către judecători, după ce au fost încărcate în PIGD, ar fi inclusiv preluarea practicii curente a Curții Supreme de Justiție, pentru care publicarea deciziilor este parte componentă a procedurii judiciare, or, legea condiționează intrarea în vigoare a unor decizii anume de publicarea lor pe pagina web a instanței.</p> <p>În partea ce ține de includerea unui indicator privind rata medie a numărului de ședințe per dosar, inclusiv ședințe întrerupte – acest indicator vorbește despre modul în care își organizează judecătorul timpul, astfel încât numărul prea mare de ședințe per dosar nu este neapărat un indicator de eficiență.</p>
<p>Articolul 8. Evaluarea extraordinară (1) Judecătorul este supus evaluării extraordinare a performanțelor în următoarele cazuri: a) din propria inițiativă; b) obținerea calificativului “insuficient” la evaluarea ordinară; c) dacă din circumstanțele și din materialele cauzei disciplinare rezultă necesitatea efectuării evaluării performanțelor; d) promovarea la o instanță superioară; e) transferul la o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară, în cazul în care mai mulți judecători solicită transferul în aceeași funcție vacantă.</p>	<p>Articolul 8. Evaluarea extraordinară (1) Judecătorul este supus evaluării extraordinare a performanțelor în următoarele cazuri: a) din propria inițiativă; b) obținerea calificativului “insuficient” la evaluarea ordinară; c) dacă din circumstanțele și din materialele cauzei disciplinare rezultă necesitatea efectuării evaluării performanțelor; d) promovarea la o instanță superioară; e) transferul la o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară, în cazul în care mai mulți judecători solicită transferul în aceeași funcție vacantă.</p>	<p>Propunem excluderea pct. d) – f) având în vedere faptul că aceste temeuri se includ în cazul a) atunci când judecătorul solicită evaluarea din proprie inițiativă, (dorește promovarea sau transferul, sau numirea într-o funcție administrativă.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>f) numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte a instanței judecătorești; g) existența dubiilor privind neîndeplinirea sau îndeplinirea cu întârziere sau necorespunzătoare a atribuțiilor de președinte sau de vicepreședinte de instanță, fără o justificare rezonabilă a acestora; (2) Evaluarea extraordinară nu se efectuează dacă în ultimii 2 ani judecătorul a fost supus evaluării ordinare. (3) Evaluarea extraordinară a performanțelor judecătorului poate fi inițiată de: a) judecătorul care solicită evaluarea extraordinară a performanțelor – în cazul prevăzut la alin. (1) lit. a); b) membrii Consiliului Superior al Magistraturii, din oficiu sau la propunerea inspectorului judiciar, în cazurile prevăzute la alin.(1) lit. a), b) și g); c) membrii Consiliului Superior al Magistraturii, cu indicarea motivelor pentru care este necesară evaluarea – în cazurile prevăzute la alin.(1) lit. d)-f). (4) Pentru procedura de evaluare extraordinară a performanțelor, prevederile art. 6 alin. (3)-(6) se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>f) numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte a instanței judecătorești; g) existența dubiilor privind neîndeplinirea sau îndeplinirea cu întârziere sau necorespunzătoare a atribuțiilor de președinte sau de vicepreședinte de instanță, fără o justificare rezonabilă a acestora; (2) Evaluarea extraordinară <u>din propria inițiativă</u> nu se efectuează dacă în ultimii 2 ani judecătorul a fost supus evaluării ordinare. (4) Pentru procedura de evaluare extraordinară a performanțelor, prevederile art. 6 alin. (3)-(6) se aplică în mod corespunzător.</p>	<p>Considerăm că această normă dublează conținutul prevederilor legale și nu este necesară.</p>
---	---	---

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>Articolul 9. Criteriile de evaluare extraordinară a performanțelor judecătorilor, președinților și vicepreședinților instanțelor judecătorești</p> <p>(1) În cazurile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. a) – e) se aplică criteriile prevăzute la art. 7.</p> <p>(2) În cazurile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. f) și g), se aplică în mod cumulativ:</p> <p>1) criteriile prevăzute la art. 7, luându-se în considerație volumul de muncă redus al judecătorului în legătură cu ocuparea de către acesta a funcției de președinte sau vicepreședinte a instanței judecătorești.</p> <p>2) criteriile de evaluare extraordinară, specifice funcției de președinte sau vicepreședinte a instanței judecătorești:</p> <p>a) capacitatea managerială – este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gestionarea, planificarea, organizarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea activității instanței judecătorești și a personalului acesteia; 2. repartizarea în mod echilibrat, echidistant și echitabil a sarcinilor și obiectivelor, în funcție de specificul funcțiilor personalului instanței judecătorești; 	<p>Articolul 9. Criteriile de evaluare extraordinară a performanțelor judecătorilor, președinților și vicepreședinților instanțelor judecătorești</p> <p>(1) În cazurile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. a) – e) se aplică criteriile prevăzute la art. 7.</p> <p>(2) În cazurile prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. f) și g), se aplică în mod cumulativ:</p> <p>1) criteriile prevăzute la art. 7, luându-se în considerație volumul de muncă redus al judecătorului în legătură cu ocuparea de către acesta a funcției de președinte sau vicepreședinte a instanței judecătorești.</p> <p>2) criteriile de evaluare extraordinară, specifice funcției de președinte sau vicepreședinte a instanței judecătorești:</p> <p>a) capacitatea managerială – este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gestionarea, planificarea, organizarea, coordonarea, monitorizarea și evaluarea activității instanței judecătorești și a personalului acesteia; 2. repartizarea în mod echilibrat, echidistant și echitabil a sarcinilor și obiectivelor, în funcție de specificul funcțiilor personalului instanței judecătorești; 3. planificarea eficientă a bugetului și gestionarea eficientă a mijloacelor financiare; 4. asigurarea pregătirii profesionale a judecătorilor și personalului instanței judecătorești; 	<p>În contextul recomandării prevăzute art. 7 susținem în continuare oportunitatea excluderii indicatorilor, pentru a fi prevăzuți în Regulamentul CSM elaborat.</p> <p>În contextul în care această abordarea nu va fi acceptată, propunem următoarele modificări:</p> <p>În privința lit. a) pct. 3. Recomandăm excluderea indicatorului, având în vedere că această atribuție revine/ar urma să revină Șefului Secretariatului instanței.</p>
---	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>3. planificarea eficientă a bugetului și gestionarea eficientă a mijloacelor financiare;</p> <p>4. asigurarea pregătirii profesionale a judecătorilor și personalului instanței judecătorești;</p> <p>5. prevederea riscurilor ce pot apărea în realizarea activităților, precum și formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate;</p> <p>6. crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare a judecătorilor și personalului instanței judecătorești;</p> <p>7. acționarea proactivă pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor;</p> <p>8. luarea de decizii în mod operativ cu privire la desfășurarea activității instanței judecătorești și asumarea riscurilor și responsabilităților pentru deciziile luate;</p> <p>9. desfășurarea anterioară a activității administrative, inclusiv exercitarea interimatului funcției administrative;</p> <p>10. desfășurarea activităților ce țin de administrarea instanțelor judecătorești (participarea în comisii, activități decizionale, de concurs, comisii de evaluare a performanțelor colectivului, grupuri de lucru pentru achiziții, grupuri de lucru în cadrul instanței.);</p>	<p>5. prevederea riscurilor ce pot apărea în realizarea activităților, precum și formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate;</p> <p>6. <u>crearea și menținerea asigurarea</u> unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare a judecătorilor și personalului instanței judecătorești, <u>confirmată inclusiv prin sondaje interne la nivelul instanței de către Colegiu, după caz, de către conducerea instanței;</u></p> <p>7. acționarea proactivă pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor;</p> <p>8. luarea de decizii în mod operativ cu privire la desfășurarea activității instanței judecătorești și asumarea riscurilor și responsabilităților pentru deciziile luate;</p> <p>9. desfășurarea anterioară a activității administrative, inclusiv exercitarea interimatului funcției administrative;</p> <p>10. desfășurarea activităților ce țin de administrarea instanțelor judecătorești (participarea în comisii, activități decizionale, de concurs, comisii de evaluare a performanțelor colectivului, grupuri de lucru pentru achiziții, grupuri de lucru în cadrul instanței.);</p> <p>11. elaborarea unui plan sau stabilirea unei strategii de activitate a instanței judecătorești.</p> <p>b) capacitatea de control — este evaluată în baza următorilor indicatori:</p>	<p>În privința pct. 5 Propunem excluderea indicatorului, sau după caz, detalierea modului în care ar urma să fie măsurat/evaluat. În versiunea curentă acesta este extrem de confuz.</p> <p>În privința pct. 6 propunem detalierea prin posibilitatea desfășurării de către Colegiul de evaluare a unor sondaje/anchete sau chestionări în vederea evaluării capacităților președinților și vicepreședinților de instanță. Aceste chestionare pot fi utilizate drept suport în vederea fixării climatului pozitiv și motivant al judecătorilor și personalului auxiliar. Metoda de chestionare este pe larg utilizată în cadrul companiilor mari, indiferent de domeniul de activitate în sensul acumulării de informații obiective din alte surse decât cele prezentate de către persoana evaluată. În cazul desfășurării unui asemenea exercițiu, rezultatele necesită a fi prelucrate în format scris, depersonalizate și asigurată confidențialitatea.</p> <p>În privința pct. 10 propunem excluderea, având în vedere că acest indicator avantajează nejustificat, în mod automat persoanele care anterior au deținut funcții administrative.</p> <p>În privința pct. 11, propunem excluderea fie modificarea în sensul în care Colegiul/După care CSM evaluează planul deja elaborat de către candidat. Însăși exercițiul elaborării nu</p>
---	---	---

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>11. elaborarea unui plan sau stabilirea unei strategii de activitate a instanței judecătorești.</p> <p>b) capacitatea de control – este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. verificarea modului în care activează cancelaria și administratorul instanței judecătorești ; 2. verificarea procesului de repartizare aleatorie a dosarelor; 3. verificarea procesului de înregistrare audio a ședințelor, de gestionare electronică a dosarelor și de publicare a hotărârilor judecătorești; 4. verificarea procesului de afișare a informației despre cauzele fixate pentru examinare, contribuirea la unificarea practicii judecătorești. <p>c) capacitatea de comunicare și reprezentare – este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. comunicarea clară, coerentă și eficientă cu judecătorii și personalul instanței judecătorești; 2. capacitatea de a explica sarcinile, atribuțiile de serviciu și obiectivele stabilite; 3. capacitatea de reprezentare a instanței de judecată conduse; 	<p>1. verificarea modului în care activează cancelaria și administratorul instanței judecătorești;</p> <p>2. verificarea procesului de repartizare aleatorie a dosarelor;</p> <p>3. verificarea procesului de înregistrare audio a ședințelor, de gestionare electronică a dosarelor și de publicare a hotărârilor judecătorești;</p> <p>4. verificarea procesului de afișare a informației despre cauzele fixate pentru examinare, contribuirea la unificarea practicii judecătorești.</p> <p>c) capacitatea de comunicare și reprezentare – este evaluată în baza următorilor indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. comunicarea clară, coerentă și eficientă cu judecătorii și personalul instanței judecătorești; 2. capacitatea de a explica sarcinile, atribuțiile de serviciu și obiectivele stabilite; 3. capacitatea de reprezentare a instanței de judecată conduse; 4. capacitatea de a asigura transparența în activitatea instanței conduse; 5. <u>comunicarea externă cu publicul.</u> 	<p>urmează a fi apreciat de către Colegiu/CSM. În același timp, în partea ce ține de b) pct. 2-5 majoritatea acestor funcții țin de atribuțiile Șefului Secretariatului.</p> <p>La lit. c) propunem adăugarea unui indicator ce ține de aprecierea comunicării externe cu publicului. Acest lucru poate fi evaluat în baza comunicatelor de presă sau intervențiilor verbale, directe, sau prin intermediul persoanelor însărcinate de comunicarea cu publicului, din instanțele de judecată. Această sarcină de comunicare contribuie mult la modul în care este perceput sistemul de justiție. În cazul unei comunicări publice deficiente, acest lucru afectează reputația instanței și a sistemului de justiție în mod special.</p>
--	---	---

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>4. capacitatea de a asigura transparența în activitatea instanței conduse.</p>		<p>Comunicarea publică nu presupune comunicarea unor informații sensibile sau neautorizate privind cauzele pendinte.</p>
<p>Articolul 10. Componenta și durata mandatului (1) Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor (în continuare - Colegiul) se constituie în subordinea Consiliului Superior al Magistraturii și are drept scop asigurarea selecției candidaților pentru funcția de judecător, promovării judecătorilor la instanțe judecătorești superioare, numirii judecătorilor în funcția de președinte sau de vicepreședinte de instanță judecătorească, precum și asigurarea evaluării performanțelor judecătorilor. (2) Colegiul este format din 9 membri și activează în următoarea componență: a) 6 judecători; b) 3 reprezentanți ai societății civile. (3) Sarcina de lucru al judecătorilor membri ai Colegiului se reduce cu cel puțin 30 %. În funcție de volumul și complexitatea activității în cadrul Colegiului, sarcina de lucru a judecătorilor poate fi redusă în proporție mai mare, în modul stabilit de Consiliul Superior al Magistraturii. Membrii Colegiului beneficiază, pentru fiecare ședință la care</p>	<p>Articolul 10. Componenta și durata mandatului (1) Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor (în continuare - Colegiul) se constituie în subordinea Consiliului Superior al Magistraturii și are drept scop asigurarea selecției candidaților pentru funcția de judecător, promovării judecătorilor la instanțe judecătorești superioare, numirii judecătorilor în funcția de președinte sau de vicepreședinte de instanță judecătorească, precum și asigurarea evaluării performanțelor judecătorilor. (2) Colegiul este format din 9 membri și activează în următoarea componență: a) 6 judecători; b) 3 reprezentanți ai societății civile. <u>(2¹) cel puțin 4 reprezentanți ai colegiului vor fi numiți, după caz aleși din rândul femeilor</u> (3) Sarcina de lucru al judecătorilor membri ai Colegiului se reduce cu cel puțin 30 %. În funcție de volumul și complexitatea activității în cadrul Colegiului, sarcina de lucru a judecătorilor poate fi redusă în proporție mai mare, în modul stabilit de Consiliul Superior al Magistraturii. Membrii Colegiului beneficiază, pentru fiecare ședință la care participă, de o indemnizație echivalentă cu a zecea parte (1/10) din salariul președintelui</p>	<p>În contextul recomandării de la art. 1 Recomandăm includerea considerațiilor privind dimensiunea de gen, inclusiv în calitate de măsură afirmativă pentru a prezenta echitabilă a femeilor în cadrul Colegiului de selecție și evaluare a judecătorilor. În acest sens, considerăm că o cotă minimă de prezentare de patru femei din 9 membri ar fi o măsură potrivită în vederea reducerii decalajelor de reprezentare a femeilor în organele de autoadministrare și celor specializate din domeniul justiției.</p> <p>Recomandăm detașarea/suspendarea membrilor Colegiilor din funcție, având în vedere volumul de lucru pe care urmează să-l întreprindă acești membri. În acest caz, alin. (3) ar urma să fie exclus fie suplimentate alte prevederi din proiect care se referă la detașare, suspendare pe perioada mandatului.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>participă, de o indemnizație echivalentă cu a zecea parte (1/10) din salariul președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, dar nu mai mult decât pentru cinci ședințe pe lună.</p> <p>(4) Mandatul membrului Colegiului este de 6 ani.</p> <p>(5) Membrul Colegiului nu poate fi reales sau numit pentru încă un mandat. Membrul al cărui mandat a expirat asigură interimatul funcției respective pînă la numirea sau alegerea unui nou membru, dar nu mai mult de 3 luni.</p>	<p>Consiliului Superior al Magistraturii, dar nu mai mult decât pentru cinci ședințe pe lună.</p> <p>(4) Mandatul membrului Colegiului este de 6 ani.</p> <p>(5) Membrul Colegiului nu poate fi reales sau numit pentru încă un mandat. Membrul al cărui mandat a expirat asigură interimatul funcției respective pînă la numirea sau alegerea unui nou membru, dar nu mai mult de <u>3</u>12 luni.</p>	<p>În cazul alin. (6) recomandăm asigurarea interimatului funcției respective pînă la alegerea unui nou membru în vederea evitării blocajelor. În mod alternativ, propunem majorarea termenului maxim de asigurare a unui interimat cu cel mult 12 luni.</p>
<p>Articolul 12. Alegerea și numirea membrilor Colegiului</p> <p>(1) Membrii Colegiului din rîndul judecătorilor sînt aleși/numiți după cum urmează:</p> <p>a) 3 sînt aleși de Adunarea Generală a Judecătorilor;</p> <p>b) 3 sînt numiți de Consiliul Superior al Magistraturii.</p> <p>(2) Candiđații din rîndul judecătorilor pentru funcția de membru al Colegiului pot efectua campanie de promovare. Regulile cu privire la campania judecătorilor candiđați pentru Consiliul Superior al Magistraturii și modul de alegere a acestora se aplică în mod corespunzător. Se consideră ales membru al Colegiului, judecătorul care a obținut</p>	<p>Articolul 12. Alegerea și numirea membrilor Colegiului</p> <p>(1) Membrii Colegiului din rîndul judecătorilor sînt aleși/numiți după cum urmează:</p> <p>a) 3 sînt aleși de Adunarea Generală a Judecătorilor;</p> <p>b) 3 sînt numiți de Consiliul Superior al Magistraturii.</p> <p>(2) Candiđații din rîndul judecătorilor pentru funcția de membru al Colegiului pot efectua campanie de promovare. Regulile cu privire la campania judecătorilor candiđați pentru Consiliul Superior al Magistraturii și modul de alegere a acestora se aplică în mod corespunzător. Se consideră ales membru al Colegiului, judecătorul care a obținut cel mai mare număr de voturi la Adunarea Generală a Judecătorilor.</p>	

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>cel mai mare număr de voturi la Adunarea Generală a Judecătorilor.</p> <p>(3) Membrii Colegiului din rândul reprezentanților societății civile sînt numiți de către Consiliul Superior al Magistraturii, fiind selectați prin concurs public, organizat de Consiliu.</p> <p>(4) Membrii Colegiului din rândul reprezentanților societății civile sînt obligați să respecte restricțiile specificate la art. 8 alin. (1) lit. b) și c) și alin. (3) din Legea nr. 544/1996 cu privire la statutul judecătorului.</p> <p>(5) În cazul imposibilității unui membru al Colegiului de a-și exercita funcțiile mai mult de trei luni, la solicitarea Colegiului, Consiliul Superior al Magistraturii va asigura, în termen de două luni, numirea unui nou membru al Colegiului.</p> <p>(6) În componența Colegiului nu pot fi aleși membri ai Consiliului Superior al Magistraturii, membri ai Colegiului disciplinar și nici inspectori-judecători.</p>	<p>(3) Membrii Colegiului din rândul reprezentanților societății civile sînt numiți de către Ministerul Justiției Consiliul Superior al Magistraturii, fiind selectați prin concurs public.</p> <p>(4) Membrii Colegiului din rândul reprezentanților societății civile sînt obligați să respecte restricțiile specificate la art. 8 alin. (1) lit. b) și c) și alin. (3) din Legea nr. 544/1996 cu privire la statutul judecătorului.</p> <p>(5) În cazul imposibilității unui membru al Colegiului de a-și exercita funcțiile mai mult de trei luni, la solicitarea Colegiului, Consiliul Superior al Magistraturii va asigura, în termen de două luni, numirea unui nou membru al Colegiului.</p> <p>(6) În componența Colegiului nu pot fi aleși membri ai Consiliului Superior al Magistraturii, membri ai Colegiului disciplinar și nici inspectori-judecători.</p>	<p>La alin. (3) recomandăm selectarea unor membri a Colegiului de către Ministerul Justiției, prin concurs public, or CSM deja alege/numește în acest Colegiu membrii săi direct sau prin intermediul Adunării Generale a Judecătorilor.</p>
<p>Articolul 17. Ședințele Colegiului</p> <p>(1) Colegiul se întrunește în ședințe periodice și în funcție de necesități.</p> <p>(2) Ședințele Colegiului sînt publice. Acestea sînt deliberative dacă la ele participă cel puțin 2/3 dintre membrii Colegiului aflați în exercițiul funcției. La</p>	<p>Articolul 17. Ședințele Colegiului</p> <p>(1) Colegiul se întrunește în ședințe periodice și în funcție de necesități.</p> <p>(2) Ședințele Colegiului sînt publice. Acestea sînt deliberative dacă la ele participă cel puțin 2/3 dintre membrii Colegiului aflați în exercițiul funcției. La ședințele Colegiului participă, în mod</p>	<p>Recomandăm detalierea prevederii de la alin. (2) astfel încât prezentarea judecătorului evaluat să fie posibilă doar în cazul în care acesta a fost invitat de către Colegiu la ședință. În același timp considerăm necesară să fie specificat în lege faptul că neprezentarea judecătorului invitat nu suspendă procedura de evaluare.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>ședințele Colegiului participă, în mod obligatoriu, judecătorii supuși evaluării, de asemenea, pot participa persoanele care au solicitat inițierea procedurii de evaluare a performanțelor judecătorilor.</p> <p>(3) Colegiul examinează, în termen de o lună, materialele prezentate de secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(4) Activitatea Colegiului este reglementată prin regulament, aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii.</p> <p>(5) Dezbaterile din ședințele Colegiului se consemnează într-un proces-verbal și se înregistrează audio. Înregistrarea audio a ședinței se anexează la procesul-verbal. Procesul-verbal se întocmește în decurs de 3 zile lucrătoare, fiind semnat de președintele ședinței și de secretar.</p>	<p>obligatoriu, judecătorii supuși evaluării, <u>dacă au fost invitați la ședința Colegiului</u>, de asemenea, pot participa persoanele care au solicitat inițierea procedurii de evaluare a performanțelor judecătorilor. <u>Neprezentarea judecătorului invitat nu suspendă procedura de evaluare.</u></p> <p>(3) Colegiul examinează, în termen de o lună, materialele prezentate de secretariatul Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(4) Activitatea Colegiului este reglementată prin regulament, aprobat de Consiliul Superior al Magistraturii.</p> <p>(5) Dezbaterile din ședințele Colegiului se consemnează într-un proces-verbal și se înregistrează audio. Înregistrarea audio a ședinței se anexează la procesul-verbal. Procesul-verbal se întocmește în decurs de 3 zile lucrătoare, fiind semnat de președintele ședinței și de secretar.</p>	<p>Propunem renunțarea la alin. (3) având în vedere autonomia de care trebuie să se bucure membrii Colegiului. Astfel, în cadrul investigărilor și analizei dosarelor candidaților, aceștia ar urma să fie pro-activi, iar informațiile eventual obținute sau făcute disponibile de către alte autorități să fie luate în considerație secundar (similar activității Comisiei pre-vetting).</p>
<p>Articolul 18. Adoptarea hotărârilor</p> <p>(1) Hotărârile Colegiului se adoptă cu votul deschis al majorității membrilor aleși/desemnați, în lipsa persoanelor invitate la ședință și în lipsa persoanei a cărei dosar se examinează .</p> <p>(2) În cazul în care Colegiul examinează dosarul unui judecător care este și membru al Colegiului, acesta nu participă</p>	<p>Articolul 18. Adoptarea hotărârilor</p> <p>(1) Hotărârile Colegiului se adoptă cu votul deschis al majorității membrilor aleși/desemnați, în lipsa persoanelor invitate la ședință și în lipsa persoanei a cărei dosar se examinează.</p> <p>(2) Participarea la concursul pentru promovarea într-o instanță superioară, transferarea la o instanță judecătorească de același nivel a membrilor Colegiului, se interzic pe perioada exercitării mandatului și timp de 6 luni după</p>	<p>Considerăm imperios necesară specificarea faptului că atât hotărârile cât și opiniile separate vor fi publicate. În versiunea curentă, textul alin. (4) este neechivoc. Totuși în cazul în care legiuitorul va considera publicarea integrală a hotărârii drept contrară prevederilor principiului confidențialității evaluării, recomandăm în acest caz publicarea cel puțin a unor detalii cu privire la evaluarea, cu excluderea unor recomandări personale de îmbunătățire a activității adresate judecătorului.</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>la examinarea subiectului respectiv de pe agenda ședinței.</p> <p>(3) Hotărârile Colegiului trebuie să conțină:</p> <p>a) descrierea activității judecătorului în perioada supusă evaluării;</p> <p>b) deficiențele de ordin profesional, administrativ sau organizațional din activitatea judecătorului, în cazul existenței acestora și recomandările Colegiului privind evitarea sau excluderea acestor deficiențe;</p> <p>c) orice altă informație importantă în opinia Colegiului.</p> <p>(4) Hotărârile Colegiului se emit în formă scrisă și trebuie să fie motivate. Dacă un membru al Colegiului are o opinie separată față de hotărârea emisă, acesta o expune în scris, cu indicarea motivelor, documentul fiind anexat la dosar. Hotărârile sînt semnate de președintele și membrii Colegiului care au participat la ședință.</p> <p>Hotărârile Colegiului se transmit Consiliului Superior al Magistraturii a doua zi după expirarea termenului de contestare a hotărîrilor. Hotărârile Colegiului se publică pe pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii în termen de 5 zile lucrătoare de la data adoptării.</p> <p>(5) Copia scanată a originalului hotărîrii se expediază prin poșta electronică persoanei vizate a doua zi după adoptarea hotărîrii.</p>	<p>încetarea calității de membru sau, după caz, expirarea termenului pentru care a fost detașat.</p> <p>(2) În cazul în care Colegiul examinează dosarul unui judecător care este și membru al Colegiului, acesta nu participă la examinarea subiectului respectiv de pe agenda ședinței.</p> <p>(3) Hotărârile Colegiului trebuie să conțină:</p> <p>a) descrierea activității judecătorului în perioada supusă evaluării;</p> <p>b) deficiențele de ordin profesional, administrativ sau organizațional din activitatea judecătorului, în cazul existenței acestora și recomandările Colegiului privind evitarea sau excluderea acestor deficiențe;</p> <p>c) orice altă informație importantă în opinia Colegiului.</p> <p>(4) Hotărârile Colegiului se emit în formă scrisă și trebuie să fie motivate. Dacă un membru al Colegiului are o opinie separată față de hotărârea emisă, acesta o expune în scris, cu indicarea motivelor, documentul fiind anexat la dosar și care se publică odată cu hotărârea. Hotărârile sînt semnate de președintele și membrii Colegiului care au participat la ședință.</p> <p>Hotărârile Colegiului se transmit Consiliului Superior al Magistraturii a doua zi după expirarea termenului de contestare a hotărîrilor. Hotărârile Colegiului, inclusiv opiniile separate se publică pe pagina web a Consiliului Superior al Magistraturii în termen de 5 zile lucrătoare de la data adoptării.</p>	<p>Suplimentar, considerăm necesară instituirea unei interdicții prin care membrii Colegiului nu pot participa în timpul exercitării mandatului de membru al Consiliului și timp de șase luni după expirarea mandatului la concursuri pentru transfer sau promovare, având în vedere poziția avantajoasă pe care o dețin în virtutea deținerii funcției și accesului la informații privind procedurile interne ale Comisiei. În cazul acceptării recomandării, alin. (2) ar urma să fie exclus.</p>
---	---	---

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

		(5) Copia scanată a originalului hotărârii se expediază prin poșta electronică persoanei vizate a doua zi după adoptarea hotărârii.	
	<p>Articolul 22. Lucrările de secretariat</p> <p>(1) Lucrările de secretariat ale Colegiului se efectuează de către angajații secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(2) Secretarul Colegiului se desemnează din rândul angajaților secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii de către șeful secretariatului.</p>	<p>Articolul 22. Lucrările de secretariat</p> <p>(1) Lucrările de secretariat ale Colegiului se efectuează de către angajații secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii.</p> <p>(2) Secretarul Colegiului se desemnează din rândul angajaților secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii de către șeful secretariatului.</p> <p><u>(3) Secretariatul Colegiului are acces la orice sisteme informaționale care conțin date relevante pentru realizarea mandatului său, inclusiv prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect);</u></p>	<p>Propunem suplینirea art. 22 cu un nou alineat (3) care va prevede posibilitatea Secretariatului de a acumula și analiza date relevante de suport pentru activitatea Colegiului, fără a apela la alte instituții care vor generaliza informația despre un anumit candidat.</p>
	<p>Articolul 24. Dispoziții finale</p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare după 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p> <p>(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi:</p> <p>a) se abrogă Legea nr. 154 din 5 iulie 2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 190-192, art. 636);</p> <p>b) Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor și Colegiul de evaluare a</p>	<p>Articolul 24. Dispoziții finale</p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare după 1 lună de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.</p> <p>(2) La data intrării în vigoare a prezentei legi:</p> <p>a) se abrogă Legea nr. 154 din 5 iulie 2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor (publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 190-192, art. 636);</p> <p>b) Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor și Colegiul de evaluare a performanțelor judecătorilor își încetează activitatea;</p>	<p>În cazul abrogării Legii privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor, considerăm necesar să fie prevăzute în proiectul curent, fie în legea privind CSM, posibilitatea CSM-ului să dețină o cotă de până la 50% pentru rezultatul evaluării (similar reglementării prevăzute în prezent la art. 1^{/1} al Legii).</p>

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>performanțelor judecătorilor își încetează activitatea;</p> <p>c) mandatul membrilor în funcție ai Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor și Colegiul de evaluare a performanțelor judecătorilor încetează de drept.</p> <p>(3) Consiliul Superior al Magistraturii:</p> <p>a) în termen de 1 lună de la data publicării prezentei legi va adopta actele normative prevăzute de prezenta lege și va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege;</p> <p>b) va anunța concursul pentru ocuparea funcțiilor de membru în Colegiu;</p> <p>c) va convoca Adunarea Generală a Judecătorilor pentru alegerea membrilor Colegiului;</p> <p>d) va transmite spre examinare Comisiei de evaluare a integrității candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor, create prin Legea nr. 26/2022 dosarele tuturor candidaților la funcția de membru al Colegiului.</p> <p>(4) Procedurile în derulare în cadrul Colegiului pentru selecția și cariera judecătorilor și în cadrul Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor la data intrării în vigoare a prezentei legi se</p>	<p>c) mandatul membrilor în funcție ai Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor și Colegiul de evaluare a performanțelor judecătorilor încetează de drept.</p> <p>(3) Consiliul Superior al Magistraturii:</p> <p>a) în termen de 1 lună de la data publicării prezentei legi va adopta actele normative prevăzute de prezenta lege și va aduce actele sale normative în concordanță cu prezenta lege;</p> <p>b) va anunța concursul pentru ocuparea funcțiilor de membru în Colegiu;</p> <p>c) va convoca Adunarea Generală a Judecătorilor pentru alegerea membrilor Colegiului;</p> <p>d) va transmite spre examinare Comisiei de evaluare a integrității candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor, create prin Legea nr. 26/2022 dosarele tuturor candidaților la funcția de membru al Colegiului.</p> <p>(4) Procedurile în derulare în cadrul Colegiului pentru selecția și cariera judecătorilor și în cadrul Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor la data intrării în vigoare a prezentei legi se suspendă, pînă la data constituirii Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor, urmînd a fi reluate de acesta.</p> <p>(5) În perioada aplicării Legii nr. 26/2022 privind unele măsuri aferente selectării candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și</p>	
---	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org



crjmoldiva

<p>suspendă, pînă la data constituirii Colegiul de selecție și evaluare a judecătorilor, urmînd a fi reluate de acesta.</p> <p>(5) În perioada aplicării Legii nr. 26/2022 privind unele măsuri aferente selectării candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor, suplimentar condițiilor prevăzute la art. 11 din prezenta lege, candidaților la funcția de membru al Colegiului li se aplică și criteriul promovării evaluării efectuate de Comisia independentă de evaluare a integrității candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor.</p> <p>(6) În perioada 1 ianuarie 2026 – 31 decembrie 2028, suplimentar criteriilor de evaluare prevăzute la art. 9, Colegiul va efectua evaluarea extraordinară a integrității etice și financiare a judecătorilor în funcție, care nu au fost evaluați conform prevederilor stabilite de Legea privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor. Evaluarea extraordinară va avea loc conform criteriilor și procedurii stabilite de Legea privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor.(7) Colegiul și angajații din cadrul secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii, prevăzuți la art. 22 au acces în timp real la sisteme informaționale care conțin</p>	<p>procurorilor, suplimentar condițiilor prevăzute la art. 11 din prezenta lege, candidaților la funcția de membru al Colegiului li se aplică și criteriul promovării evaluării efectuate de Comisia independentă de evaluare a integrității candidaților la funcția de membru în organele de autoadministrare ale judecătorilor și procurorilor.</p> <p>(6) În perioada 1 ianuarie 2026 – 31 decembrie 2028, suplimentar criteriilor de evaluare prevăzute la art. 9, Colegiul va efectua evaluarea extraordinară a integrității etice și financiare a judecătorilor în funcție, care nu au fost evaluați conform prevederilor stabilite de Legea privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor. Evaluarea extraordinară va avea loc conform criteriilor și procedurii stabilite de Legea privind evaluarea externă a judecătorilor și procurorilor.(7) Colegiul și angajații din cadrul secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii, prevăzuți la art. 22 au acces în timp real la sisteme informaționale care conțin date necesare pentru realizarea mandatului prevăzut la ali. (6), în condițiile legislației privind schimbul de date și interoperabilitatea.</p>	
---	---	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA



str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova



+373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02



contact@crjm.org



www.crjm.org



crjm.org





crjmoldiva

	date necesare pentru realizarea mandatului prevăzut la ali. (6), în condițiile legislației privind schimbul de date și interoperabilitatea.		
--	---	--	--

CENTRUL DE RESURSE JURIDICE DIN MOLDOVA

 str. A. Șciusev 33,
MD-2001, Chișinău,
Republica Moldova

 +373 22 84 36 01
+373 22 84 36 02

 contact@crjm.org
 www.crjm.org

 [crjm.org](https://www.facebook.com/crjm.org)
 [crjmoldiva](https://twitter.com/crjmoldiva)