

**PROIECT**  
**PRIVIND PRINCIPALELE OBIECTIVE CARE VOR FI AVUTE ÎN**  
**VEDERE ÎN EXERCITAREA MANDATULUI DE MEMBRU ÎN**  
**CONSILIUL SUPERIOR AL MAGISTRATURII**

**CANDIDAT – UȘURELU GABRIELA**

**PRIM-PROCUROR ADJUNCT**  
**LA PARCHETUL DE PE LÂNGĂ JUDECĂTORIA SECTOR 1**

## CURRICULUM VITAE

<b>Numele și prenumele</b>	<b>UȘURELU GABRIELA</b>
<b>Data nașterii</b>	<b>05.11.1973</b>
<b>Localitatea</b>	<b>Roșiori de Vede, jud. Teleorman</b>
<b>Domiciliul</b>	<b>București,</b>
<b>Starea civilă</b>	<b>necăsătorită</b>
<b>Studii</b>	<b>Facultatea de Drept „A.I.Cuza” Iași – promoția 1996</b>
<b>Funcții deținute</b>	<b>1996 - procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Vînju Mare, jud. Mehedinți</b>  <b>- Procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Drobeta Turnu Severin , jud. Mehedinți</b>  <b>- procuror la Parchetul de pe lângă Judecătoria Videle, jud. Teleorman</b>  <b>- procuror la Parchetul de pe lângă Tribunalul București</b>  <b>- procuror Parchetul de pe lângă Judecătoria Sector 1</b>  <b>- prim-procuror Adjunct Parchetul de pe lângă Judecătoria Sector 1</b>

C.S.M. este garantul independenței justiției iar pentru îndeplinirea acestei dispoziții constituționale se impune cu necesitate ca cei care sînt aleși în calitate de membrii CSM să fie persoane din cadrul magistraților care prezintă probitate profesională și morală, care prin experiența deținută au putut cunoaște în mod direct problemele cu care se lovește în activitatea de zi cu zi fiecare magistrat și care are posibilitatea de a le reprezenta cel mai bine interesele în fața instituțiilor statului.

Calitatea de membru C.S.M. impune o mare responsabilitate în fața procurorilor care prin votul acordat și-au pus toată nădejdea într-o persoană pe care o consideră capabilă să schimbe situația actuală din sistemul judiciar, persoană pe care au considerat-o de încredere, care v-a apleca urechea la toate doleanțele formulate și care va avea mereu ușa deschisă pentru diversele probleme care pot apărea în viitor.

Pentru a putea deveni membru C.S.M. este necesar însă ca să-ți fi câștigat respectul în fața colegilor, să fi dat dovadă de verticalitate și onestitate în decursul activității desfășurate și de om de acțiune în situații limită.

- **Admiterea în magistratură** să se efectueze doar prin intermediul I.N.M. iar nu și prin concursul organizat pentru persoanele cu o vechime de minim 5 ani în domeniul juridic deoarece doar prin aceeași modalitate de examinare se poate asigura egalitatea de șanse tuturor celor care doresc să devină magistrați, inclusiv a tinerilor absolvenți ai facultăților de drept.

Atâta timp cât remunerația este egală iar sarcinile de la locul de muncă sînt aceleași, este firesc ca pentru a deveni magistrat, toți candidații să fie supuși acelorași concursuri de același grad de dificultate iar cariera unui magistrat să fie punctată de aceleași examene fără de care este exclus să se reușească însușirea cunoștințelor teoretice și practice.

Numărul posturilor scoase la concursul organizat de I.N.M. trebuie să fie realist și să corespundă cu nevoile actuale ale sistemului judiciar.

- **Formarea continuă** trebuie să se efectueze doar prin I.N.M. iar programele de formare trebuie să aibă în vedere problematica judiciară ridicată de procurorii din țară pentru că doar astfel se poate ajunge la o pregătire eficientă a magistraților.

Aceste programe ar trebuie să aibă o preponderență practică iar nu teoretică și cursurile să se efectueze de practicieni care să se deplaseze periodic la nivelul fiecărei unități de Parchet pentru că programul de lucru încărcat al procurorilor nu le permite acestora de cele mai multe ori să participe la astfel de cursuri organizate de I.N.M.

Prin această modalitate de lucru s-ar ajunge ca formatorul să i-a contract direct cu procurorii și cu probleme pe care aceștia le întâmpină în practică.

Formarea continuă la nivelul Parchetelor de pe lângă Curțile de Apel. este inefficientă, la nivelul Parchetelor de pe lângă Curțile de Apel trebuind să fie centralizate problemele de drept ridicate de procurorii din subordine (Parchetele de pe lângă Tribunale., Parchetele de pe lângă. Judecătorii) și transmise I.N.M, programele fiind astfel axate pe probleme concrete și actuale iar nu pe aspecte generale, așa cum se desfășoară în prezent astfel de cursuri.

- **Modalitatea de evaluare** actuală trebuie să fie schimbată și să aibă în vedere criterii clare de evaluare. Criteriile de evaluare să reflecte într-adevăr activitatea procurorului și să ajute evaluatorul să-și formeze o imagine corectă despre situația celui evaluat.

Autoevaluarea ar trebui fi eliminată pentru că nu prezintă importanță sub aspectul rezultatului final al evaluării.

Criterii de evaluare trebuie să aibă în vedere: volumul de activitate, nr. dosarelor soluționate și gradul de complexitate (urmărire penală)/nr. de participări în ședințele de judecată și gradul de complexitate (judiciar), nr.

achitărilor și restituirilor imputabile (urmărire penală)/nr. hotărârilor rămase definitive în care nu s-au exercitat căi de atac de procuror deși vizau aspecte de nelegalitate, alte lucrări soluționate de procuror (cereri studiere dosar, plângeri de tergiversare, revizui, cereri de punere sub interdicție, nr. hotărârilor verificate în cauzele civile etc.) dar și disponibilitatea de care procurorul a dat dovadă în realizarea unor activități urgente.

Se impune ca evaluarea să fie efectuată de **Comisii organizate la nivelul C.S.M.** pentru că această activitate care este efectuată în prezent de Colegiul de Conducere de la nivelul fiecărui Parchet îngreunează foarte mult activitatea procurorilor evaluatori, activitate care impune alocarea unui timp de evaluare îndelungat, întocmirea unui set de înscrisuri iar această activitate nu este remunerată, fiind o sarcină în plus pentru procurorii evaluatori.

Modalitatea de evaluare actuală nu poate fi considerată obiectivă fiind efectuată de procurori din cadrul aceleiași unități de Parchet, procurorii evaluatori sînt colegi cu cei evaluați iar această suspiciune ar fi exclusă prin organizarea unor Comisii la nivelul C.S.M.

Membrii Comisiilor de evaluare ar trebui să fie specializați în funcție de activitatea celui evaluat, respective urmărire penală / judiciar.

Se impune ca și un calificativ de „BINE„ să permită procurorului evaluat înscrierea la concursurile de promovare, din moment ce departajarea la examen se efectuează în urma unor teste grilă.

Condiționarea de a participa la un examen doar cu calificativul de „FOARTE BINE„ împiedică procurorul care nu a obținut un astfel de calificativ să se înscrie la examen iar Colegiile de Conducere sînt astfel obligate să acorde doar astfel de calificative.

Este firesc ca șansele de înscriere a unui procuror la un examen să fie egale iar concursul să fie singurul cel care stabilește pe baza notelor obținute dacă un procuror este declarat admis/respins iar cariera acestuia să nu depindă de o evaluare imparțială.

**- Promovarea în funcții de execuție/de conducere** trebuie să cuprindă și o **probă orală** care să conștie într-o discuție cu Comisia de evaluare pentru a vedea dacă procurorul și-a însușit limbajul juridic adecvat cazului supus discuției, practica judiciară existentă, raționamentul juridic, posibilitatea de comunicare deoarece aceste aspecte au relevanță în practică, atîta timp cît ca procuror/ Prim-Procuror / Prim-Procuror Adjunct/ Procuror Șef Secție ești pus direct în față cu părțile, martorii, experții, petenții atît în faza de urmărire penală și de judecată, iar aceste abilități nu pot fi verificate în cadrul unor teste grilă teoretice sau de practică (spețe).

Nota obținută în urma susținerii proiectului pentru promovarea în funcții de conducere trebuie să poată fi contestată din moment ce această probă este înregistrată audio iar de cele mai multe ori această notă face departajarea între candidați.

Pentru o corectă evaluare la proba de susținere a proiectului se impune ca membrii Comisiei în fața căruia urmează să se susțină proba, să se deplaseze anterior examenului, la locul de muncă al candidatului pentru a strînge date despre candidat, pentru ca atunci cînd candidatul vine în fața Comisiei acesta să-l cunoască în urma datelor strînse din teren.

Conform legislației în vigoare proiectul este susținut în fața unei Comisii care nu te cunoaște, nu are date minime despre activitatea pe care ai desfășurat-o pînă la momentul candidaturii iar după 10-15 minute cît îți prezinți proiectul și răspunzi la întrebările comisiei, dacă acestea există, ești notat, notă care de cele mai multe ori nu reflectă capacitatea managerială a candidatului.

Din aceste motive s-a ajuns ca același candidat care s-a prezentat la 2 concursuri cu același proiect să obțină note diferite, la primul concurs nota 10 iar la cel de-al doilea 7.

Modalitatea în care se obține nota finală la promovarea în funcțiile de execuție este deficitară (75% proba practică și 25% proba teoretică) și ar trebui schimbată, în sensul că atît proba teoretică cît și cea practică să reprezinte cîte 50% din nota finală atîta timp cît proba teoretică este la fel de importantă ca și cea practică, fără o cunoaștere temeinică a aspectelor teoretice nu se pot rezolva corect spețele de la proba practică iar gradul de dificultate al probei teoretice este același cu cea din proba practică.

#### **- Delegarea magistraților**

Avînd în vedere situația actuală se impune ca instituția delegării să nu mai fie permisă atîta timp cît ocuparea locurilor vacante la Parchetele ierarhic superioare se efectuează în mod regulat, de regulă anual prin intermediul I.N.M. se organizează concursuri pentru promovarea în funcții de execuție.

Datorită acestei modalități de ocupare a posturilor vacante nu este firesc ca un post să nu fie scos la examen din cauză că este ocupat de un procuror delegat, procuror care de cele mai multe ori nici nu are vechimea pentru a se înscrie la promovarea pentru un asemenea post iar procurori cu vechimea aferentă sînt îngrădiți și obligați să rămîna pe aceleași locuri, neputînd participa la examen pe aceste posturi care sînt blocate.

Promovarea să se efectueze doar prin examen care este de fapt singura modalitate obiectivă de evaluare pentru ocuparea unui post la o unitate ierarhic superioară.

Instituția delegării este o instituție care încurcă mai mult activitatea deoarece cei care pleacă pe delegare sunt cei care sînt stimulați de o salarizare superioară dar și de faptul că se debarasează de lucrările nesoluționate pe care le lasă în urmă colegilor care ar putea și ei foarte bine să urmeze același traseu al delegării

Se impune creșterea perioadei de echivalare a rezultatului de la un examen de la 6 luni la 1 an.

- **Îmbunătățirea activității Parchetelor de pe lângă Judecătorii** se impune a fi efectuată de C.S.M. prin luarea unor măsuri ferme de mărire a schemelor de personal conform volumului de activitate existent în prezent, schemele de personal trebuie actualizate atât la nivelul procurorilor cât și a personalului auxiliar, acesta din urmă fiind omis din aceste scheme, scoaterea la concurs a tuturor posturilor vacante, implementarea unui sistem aleatoriu de împărțire a dosarelor din compartimentul urmărire penală (criteriul numerologic), specializarea procurorilor pe anumite activități (de exemplu – specializare în domeniu economic, medical pentru dosarele de culpă medicală, furturi auto, proprietate intelectuală etc).

Astfel de măsuri ar duce la eficientizarea activității procurorilor și scăderea indicelui de infirmare a soluțiilor de instanțe în urma plîngerilor formulate de părți conf. art. 278 C.p.p.

Se impune atribuirea fiecărei unități de Parchet a unei indice care să corespundă volumului de activitate, gradului de complexitate a cauzelor înregistrate și soluționate iar în funcție de acest indice, să fie stabilite schemele de personal, salarizarea iar Parchetele cu indicele cel mai ridicat să funcționeze cu 2 Prim - Procurori Adjuncți atîta timp cît unele Parchete de pe lângă Tribunalele din țară care au și Șefi de Secții au un volum de activitate mult mai redus decît cel înregistrat la Parchetele de pe lângă Judecătorii.

- **Existența unor criterii clare de stimulare a procurorilor** care obțin rezultate deosebite în muncă, în acest sens exemplificăm : prime în bani, cursuri de pregătire în străinătate, bani pentru cărți cu profil juridic etc.

Se impune schimbarea legislației actuale, în sensul permiterii fiecărui procuror să-și deconteze într-un anumit plafon, plafon care nu trebuie să fie derizoriu, contravaloarea cărților cu profil juridic achiziționate, atîta timp cît acestea îi sînt necesare în vederea desfășurării unei activități eficiente, atîta timp cît fondul de carte din bibliotecile Parchetelor este învechit iar alte categorii profesionale beneficiază de astfel de facilități, de exemplu avocații.

- **Purtătorul de cuvînt** trebuie să fie o persoană specializată în comunicare, de regulă absolvenți ai facultăților de jurnalism.

În prezent, această activitate este efectuată de un procuror care nu are pregătirea necesară în vederea întocmirii comunicatelor de presă, nu dispune de timpul necesar acestei activități atîta timp desfășoară activități specifice fazei de urmărire penală / judiciar iar munca depusă în acest sens nu este remunerată.

- **Creșterea responsabilității membrilor C.S.M.**

Membrii C.S.M. trebuie să conștientizeze că în situația în care nu-și vor îndeplini obiectivele stabilite de procurorii din teritoriu care sînt persoanele care i-au ales pentru a le reprezenta interesele în fața forurilor decizionale pot fi **revocați** de Adunările Generale dar se impune simplificarea procedurii de revocare a membrilor C.S.M.

Fiecare membru C.S.M trebuie să fie obligat să prezinte **anual un raport** în fața Adunărilor Generale ale procurorilor alegători cu privire la obiectivele realizate, aspectele care l-a împiedicat în realizarea obiectivelor stabilite, măsurile care se impun în viitor pentru îndeplinirea acestora și fixarea noilor obiective care să corespundă necesităților din sistem.

În funcție de raportul anual prezentat, Adunărilor Generale să poată decide declanșarea procedurii de revocare.

Durata fiecărui membru C.S.M. trebuie să fie redus la un mandat de cite 3 ani de la 6 ani cît este în prezent pentru că această perioadă este prea lungă și este în contradicție cu perioadele mandatelor funcțiilor de conducere din sistemul judiciar care sînt de regulă de 3 ani.

**- *Înlăturarea disfuncțiilor constatate la nivelul sistemului judiciar***

Se impune ca C.S.M. să i-a măsuri în vederea **înlăturării disfuncțiilor** menționate în fiecare raport anual privind starea justiției dar de fiecare dată aceste disfuncții sînt doar constatate scriptic, fără să se ia măsuri concrete pentru înlăturarea acestora.

Din această cauză de fiecare dată, în fiecare raport sînt menționate aceleași probleme care se perpetuează și se acutizează de la an la an, respective: lipsa unor sedii care să corespundă exigențelor anului 2011, creșterea volumului de activitate, scheme de personal incomplete și neactualizate cerințelor, neuniformizarea practicii judiciare, lipsa consumabilelor, inexistența unui sistem de informatizare performant, lipsa spațiilor de arhivare, inexistența unui sistem de stimulare și recompensare a celor care obțin rezultate deosebite în activitate, realizarea diferitelor activități care nu sînt specifice activității unui procuror etc.

Aceste elemente duc la scăderea randamentului muncii și la îngreunarea desfășurării activității din toate sectoarele de activitate ale Parchetului (urmărire penală, judiciar, grefă etc.)

Adresă de corespondență – GABRIELAUȘURELU@YAHOO.COM.

***Mulțumesc colegilor pe această cale pentru timpul alocat pentru citirea proiectului și prezența la vot.***