



FEDERAȚIA PROJUST

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projust.ro/>

email: grefieri-owner@yahoo.com

Nr.11/10.04.2012

C Ă T R E,
MINISTERUL JUSTIȚIEI
DIRECȚIA RESURSE UMANE
În atenția doamnei Director Elena Cristina Vișan

Subscrisa **FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ PROJUST**, federație reprezentativă național la nivel de ramură - justiție prin sentința civilă nr.6 din 31.10.2008 a Tribunalului București,

Vă comunicăm, prin prezenta, punctul de vedere al Federației Naționale Sindicale PROJUST în ceea ce privește Proiectul de Regulament privind evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, transmis organizației noastre la data de 04.04.2012, după cum urmează:

Proiectul de Regulament, în opinia noastră, astfel cum ne-a fost comunicat, reprezintă un cadrul general referitor la evaluarea personalului, fără a ține seama de specificitatea muncii, particularităților posturilor, gradului instanței, volumului de activitate specific și distinct fiecărei instanțe, precum și iminentelor modificări legislative implementare prin Codurile de procedură și Codului Penal și în lipsa unei normări a muncii.

Referitor la art. 1 alin. (2):

Din formularea textului rezultă că evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului auxiliar de specialitate și conex, sens în care constatăm că se echivalează noțiunile de performanță cu îndeplinirea atribuțiilor specifice postului. În acest sens, opinăm că, îndeplinirea corespunzătoare a atribuțiilor stabilite concret, nu poate fi confundată cu performanța, astfel încât nu se poate evalua performanța, ci modul de îndeplinire a atribuțiilor.



FEDERAȚIA PROJUS

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projus.ro/>

email: grefieri-owner@yahoogroups.com

Totodată, considerăm că nu se poate compara gradul de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare, pentru perioada supusă analizei, cu rezultatele obținute în mod efectiv. Pe de o parte, în sistemul de justiție nu există obiective de îndeplinit, iar pe de altă parte, criteriile de evaluare trebuie să fie adaptate specificului muncii, distinct pentru fiecare categorie de personal și în raport de atribuțiile concrete ale salariatului.

Spre deosebire de criteriile de evaluare, care trebuie stabilite pentru toate funcțiile existente în organigrama, **obiectivele de performanță pot fi trasate numai anumitor funcții.**

Pentru o mai bună înțelegere a noțiunii **obiectivelor de performanță**, amintim că acestea fac parte dintr-un proces de management, iar scopul unui proces de management al performanței este acela de a genera comportamente și performanțe aliniate obiectivelor strategice ale organizației, situație în care nu se regăsește niciuna dintre funcțiile existente în sistemul de justiție.

Totodată, apreciem la acest moment că o evaluare reală a calității muncii îndeplinite de personalul auxiliar de specialitate și de personalul conex nu poate fi făcută în mod obiectiv, decât în condițiile în care s-ar realiza normarea muncii tuturor categoriilor de personal din sistemul justiției.

Avem în vedere aici faptul că fără existența unei normări a muncii, care să reglementeze practic raportul cantitate/calitate a activității desfășurate de toate categoriile de personal nu putem vorbi nici despre o evaluare corectă și obiectivă a aceleiași activități profesionale.

Astfel, în condițiile în care nu există nicio reglementare care să prevadă de exemplu câte lucrări trebuie să îndeplinească o anumită persoană într-un anumit interval de timp, nu se poate stabili în mod corect și obiectiv dacă persoana respectivă a desfășurat o activitate profesională bună sau nu, referitor la lucrările respective. Cum putem oare stabili dacă două persoane pot primi același calificativ/evaluare pentru activitatea desfășurată în perioada X, în condițiile în care volumul de lucru al uneia este triplu față de cealaltă. Oare va putea persoana care are un volum triplu de muncă (datorită instanței) să îndeplinească lucrările în același timp și la aceeași calitate cu cealaltă persoană?

Față de aceste aspecte, apreciem că procesul de evaluare a activității oricăror categorii de personal trebuie obligatoriu precedat de normarea muncii sau cel puțin de stabilirea unor criterii clare, obiective, generale la nivelul întregii ramuri a justiției și care să permită evaluarea în același mod a întregului personal de



FEDERAȚIA PROJUST

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projust.ro/>

email: grefieri-owner@yahoo.com

specialiate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, indiferent de nivelul instanței sau de volumul de activitate al acesteia.

Referitor la art. 2, apreciem că, prin prisma perspectivei adoptării noului Statut, se impune regândirea atât a modului de evaluare a activității acestor categorii de personal, cât și a persoanelor desemnate în vederea efectuării evaluării periodice, sens în care considerăm că propunerea spre adoptare a acestui act normativ poate fi privită ca prematură.

În acest sens, se constată că, potrivit alin. (1), activitatea personalului auxiliar de specialitate și conex este evaluată de către conducătorul instanței în care își desfășoară activitatea. Ulterior, la art. 7 se menționează că procedura de evaluare se realizează, într-o primă etapă, de către *evaluator*, ceea ce duce la concluzia că președintele instanței este cel care face evaluarea.

Astfel, se poate observa că pot exista suspiciuni cu privire la capacitatea acestuia de a face o evaluare obiectivă, pe de o parte existând posibilitatea de a nu avea toate datele necesare evaluării reale, acestea urmând a-i fi comunicate prin grija unor persoane desemnate, respectiv, persoane care transmit propriile opinii sau percepții referitoare la activitatea concretă a salariatului, iar pe de altă parte, credem că există o anumită incompatibilitate față de împrejurarea că acesta, în calitate de conducător al instanței este cel care poate dispune cercetarea prealabilă, precum și aplicarea unor sancțiuni pentru abateri disciplinare, precum și de a fi în situația de a soluționa contestația împotriva deciziei de sancționare, sens în care salariatul va fi „beneficiarul” unei duble „sancțiuni” (disciplinară și cea care va determina și un calificativ redus la evaluare). În susținerea acestei ipoteze, precizăm că există posibilitatea ca un salariat să fie sancționat disciplinar pentru nerespectarea programului de lucru (întârzieri la începerea programului de lucru) dar care din punct de vedere profesional să nu prezinte probleme, ba chiar să fie apreciat de cei cu care lucrează direct.

Propunem astfel, față de aspectele anterior arătate, ca evaluarea să fie realizată de către o comisie numită de către Colegiul de Conducere al instanței, formată din 3 persoane cu atribuții de control (de exemplu: vicepreședinte instanță, grefier șef, grefier-șef de secție, prim-grefier) dintre care două persoane să aibă calitatea de grefieri.



FEDERAȚIA PROJUST

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projust.ro/>

email: grefieri-owner@yahoogroups.com

Referitor la art.5

În acest articol se prevede că performanțele profesionale sunt evaluate pe baza *criteriilor de performanță*, fără a se stabili concret care sunt aceste criterii, nici la acest articol și nici ulterior.

Referitor la art. 7

Propunem, pentru corelare cu observația făcută la art.2, ca la lit.a) să se prevadă că: „completarea fișei de evaluare de către comisia de evaluare” (în loc de evaluator).

Referitor la art. 9

Propunem introducerea unui nou alineat, în care să se prevadă că, în situația în care există diferențe de opinie între evaluator și cel evaluat, iar salariatul refuză semnarea fișei de evaluare, evaluatorul să fie obligat să motiveze decizia privind acordarea unui calificativ inferior așteptărilor salariatului.

Referitor la art. 10, vă rugăm a observa că la alin. (3) se face expres referire la componența comisiei care soluționează contestația salariatului nemulțumit de rezultatul evaluării, respectiv un președinte și doi membrii, fără a exista dispoziții privind selecția și calitatea acestora, respectiv judecători sau grefieri.

În primul rând facem observația că această comisie este stabilită de către președintele instanței, care este și evaluatorul personalului, fiind complet anormal ca persoana care face evaluarea să decidă apoi din cine este alcătuită comisia care soluționează contestația formulată împotriva deciziei evaluatorului.

În acest sens, credem că se impune de exemplu ca această comisie de evaluare să fie stabilită de Colegiul de conducere și din ea să nu facă parte niciuna dintre persoanele care au participat în comisia de evaluare care a emis decizia contestată.

Totodată solicităm ca în componența acestei comisii de soluționare a contestațiilor, să intre un reprezentant al salariaților sau al sindicatului, precum și un grefier desemnat din rândul personalului auxiliar de specialitate, altul decât cel



FEDERAȚIA PROJUS

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projust.ro/>

email: grefieri-owner@yahooogroups.com

menționat anterior, eventual un grefier cu funcție de conducere care are cunoștință de activitatea salariatului evaluat.

Totodată, față de termenul prevăzut la art. (1), apreciem că termenul în care salariatul poate contesta rezultatul evaluării – 5 zile, este mult prea scurt, persoana evaluată, din motive obiective, neputându-și exercita acest drept.

Considerăm că un termen de 10 sau 15 zile este mult mai realist și corect.

În ceea ce privește alin. (2), apreciem că, în comisia ce soluționează contestația celui nemulțumit de rezultatul evaluării, trebuie să facă parte președintele instanței și 2 grefieri.

Acest fapt este necesar având în vedere că personalul din justiție nu se poate bucura de prezumția de imparțialitate a instanței de judecată, în situația în care decide să atace în justiție rezultatul evaluării, soluționarea acesteia revenind chiar judecătorilor ce se află sub coordonarea directă a președintelui ce a efectuat evaluarea sau s-a pronunțat asupra contestației făcută împotriva rezultatului evaluării.

Referitor la Anexa nr. 1

În ceea ce privește partea I-a a criteriilor de evaluare, credem că este necesară revizuirea acestora, având în vedere că inclusiv grefierii care ocupă funcții de conducere, nu au independență decizională, aceștia fiind în raport cu președinții de instanțe/sectii doar executanți, iar atribuțiile acestora fiind definite prin regulamentul de ordine interioară al instanțelor.

Astfel, experiența, creativitatea, judecata și impactul deciziilor, influența, supervizarea, contactele, condițiile de muncă, incompatibilitățile și regimurile speciale, enunțate ca fiind criterii de evaluare la pct. 1-8 alin. 1 din Anexa 1, **nu pot constitui criterii obiective și reale de evaluare, situația fiind similară și cu privire la alin. II al Anexei nr. 1.**

Cu titlu de exemplu în acest sens, oare ce importanță are EXPERIENȚA în procesul de evaluare a activității unei persoane. Oare o persoană cu vechime, deci experiență, în sistemul justiției foarte mare (20 de ani de exemplu) trebuie punctată mai mult decât o persoană cu o vechime foarte mică (2 ani de exemplu)?!

În ceea ce privește judecata și impactul deciziilor, personalul de specialitate are doar calitatea de executant, neprocedând la luarea de decizii, criteriul fiind evident inutil.



FEDERAȚIA PROJUST

București, Splaiul Independenței nr. 5 sector 4

Parter, camera P.75

Cod fiscal: 22811151

Telefon: 0723.641.877

Fax: 0352.814.059

<http://www.projust.ro/>

email: grefieri-owner@yahoogroups.com

În raport de observațiile de mai sus, credem că Anexele nr. 2 și 3 nu se mai impun a fi analizate.

Apreciem că Anexa nr. 4 poate constitui, mai degrabă, fișa de evaluare a personalului auxiliar de specialitate, criteriile fiind cele enunțate în cuprinsul acestei fișe, cu unele rectificări privind criteriul nr. 4 al fișei, respectiv eliminarea sintagmei "flexibilitatea în îndeplinirea atribuțiilor", respectiv la criteriul nr.6, în sensul eliminării sintagmei "...de a-și aduce contribuția, prin activitatea desfășurată, la îndeplinirea obiectivelor echipei", pentru motivele amintite anterior.

De asemenea, nu se are în vedere aici faptul că în prezent, potrivit art.50 alin.1 lit.b din ROIII, fișa postului este întocmită de către prim-grefier de exemplu pentru cei din cadrul tribunalelor, fișă ce este întocmită pe baza normelor prevăzute chiar de către ROIII.

În concluzie, considerăm că în acest moment nu se impune discutarea acestui Proiect de Regulament de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești, având în vedere atât noul Proiect al Statutului personalului de specialitate, aflat deja în Senatul României pentru adoptare, cât și fața de impactul profund asupra activității justiției ce va fi generat de intrarea în vigoare a noilor coduri și care va conduce la schimbări radicale asupra întregii activități a tuturor categoriilor profesionale din justiție, activitate care nu va putea fi evaluată în mod obiectiv în baza Proiectului de evaluare pe care ni l-ați transmis.

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTE,
ȘTEFANI ȘTELEMAN

PREȘEDINTE EXECUTIV,
LUCIAN ALIN PEREȘI

PREȘEDINTE EXECUTIV
RĂDUȚU PETȚU