

Atribuțiile secțiilor Consiliului Superior al Magistraturii

Secția pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii are următoarele atribuții referitoare la cariera judecătorilor: a) dispune delegarea și detașarea judecătorilor, în condițiile legii; b) numește și revocă din funcție președintele, vicepreședinții și președinții de secții ai Înaltei Curți de Casație și Justiție; c) propune Președintelui României numirea în funcție și eliberarea din funcție a judecătorilor; d) numește judecătorii stagieri pe baza rezultatelor obținute la examenul de absolvire a Institutului Național al Magistraturii; e) eliberează din funcție judecătorii stagieri; f) analizează îndeplinirea condițiilor legale de către judecătorii stagieri care au promovat examenul de capacitate, de către alți juriști care au fost admiși la concursul de intrare în magistratură, de către judecătorii înscriși la concursul de promovare și de către judecătorii propuși pentru numirea în funcții de conducere; g) soluționează contestațiile împotriva calificativelor acordate de comisiile de evaluare anuală a activității profesionale a judecătorilor, constituite în condițiile legii; h) dispune promovarea judecătorilor; i) numește în funcții de conducere judecătorii, în condițiile legii și ale regulamentului; j) aprobă transferul judecătorilor; k) dispune suspendarea din funcție a judecătorilor; l) convoacă adunările generale ale judecătorilor, în condițiile legii; m) ia măsuri pentru soluționarea sesizărilor primite de la justițiabili sau de la alte persoane privind conduita necorespunzătoare a judecătorilor.

Secția pentru procurori a Consiliului Superior al Magistraturii are următoarele atribuții referitoare la cariera procurorilor: a) la propunerea ministrului Justiției, înaintează Președintelui României propunerea pentru numirea procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, prim-adjunctului și adjunctului acestuia, procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, adjunctii acestuia, procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și adjunctii acestuia; b) avizează propunerea ministrului Justiției de numire și revocare a procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, a procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, a adjunctilor acestora, a procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și a adjunctilor acestuia; c) avizează propunerea ministrului Justiției de numire și revocare a procurorilor șefi de secții ai Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism; d) propune Președintelui României numirea în funcție și eliberarea din funcție a procurorilor; e) numește procurorii stagieri, pe baza rezultatelor obținute la examenul de absolvire a Institutului Național al Magistraturii; f) eliberează din funcție procurorii stagieri; g) analizează îndeplinirea condițiilor legale de către procurorii stagieri care au promovat examenul de capacitate, de către alți juriști care au fost admiși la concursul de intrare, de către procurorii înscriși la concursul de promovare și de către procurorii propuși pentru numirea în funcții de conducere; h) soluționează contestațiile împotriva calificativelor acordate de comisiile de evaluare anuală a activității profesionale a procurorilor, constituite în condițiile legii; i) dispune promovarea procurorilor;

j) numește în funcții de conducere procurorii, în condițiile legii și ale regulamentului; k) aprobă transferul procurorilor; l) dispune suspendarea din funcție a procurorilor; m) dispune delegarea și detașarea procurorilor, în condițiile legii; n) convoacă adunările generale ale procurorilor, în condițiile legii; o) aprobă măsurile pentru suplimentarea sau reducerea numărului de posturi pentru parchete; p) ia măsuri pentru soluționarea sesizărilor primite de la justițiabili sau de la alte persoane privind conduita necorespunzătoare a procurorilor.

Secția pentru judecători din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii are următoarele atribuții referitoare la organizarea și funcționarea instanțelor: a) aprobă înființarea și desființarea secțiilor curților de apel, ale instanțelor din circumscripțiile acestora, precum și înființarea sediilor secundare ale instanțelor judecătorești și circumscripțiilor acestora, în condițiile legii; b) aprobă măsurile pentru suplimentarea sau reducerea numărului de posturi pentru instanțe; c) stabilește categoriile de procese sau de cereri care se soluționează în municipiul București numai de anumite instanțe, cu respectarea competenței materiale prevăzute de lege; d) la propunerea președinților curților de apel, stabilește numărul vicepreședinților curților de apel, ai tribunalelor și ai tribunalelor specializate, precum și judecătorii care funcționează un vicepreședinte; e) îndeplinește orice alte atribuții stabilite prin lege sau regulament; f) adoptă Regulamentul de ordine interioară al instanțelor judecătorești; g) urmărește respectarea prevederilor legale și regulamentare în domeniul organizării și funcționării instanțelor și ia măsurile necesare înlăturării imediate a vulnerabilităților ce pot afecta buna desfășurare a activității acestora.

Secția pentru procurori din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii are următoarele atribuții referitoare la organizarea și funcționarea parchetelor: a) aprobă propunerea procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, a procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, a procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism de înființare și desființare a secțiilor în cadrul parchetelor; b) la propunerea procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție aprobă numărul adjunctilor procurorilor generali ai parchetelor de pe lângă curțile de apel și ai prim-procurorilor parchetelor de pe lângă tribunale, precum și parchetele de pe lângă judecătorii unde prim-procurorii sunt ajutați de adjunctii; c) îndeplinește orice alte atribuții stabilite prin lege sau regulament; d) adoptă Regulamentul de ordine interioară al parchetelor.

Secția pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii încuviințează percheziția, reținerea, arestarea preventivă sau arestul la domiciliu cu privire la judecători și magistrați-asistenți.

Secția pentru procurori a Consiliului Superior al Magistraturii încuviințează percheziția, reținerea, arestarea preventivă sau arestul la domiciliu cu privire la procurori.

Secția pentru judecători a Consiliului Superior al Magistraturii numește și promovează magistrați-asistenți ai Înaltei Curți de Casație și Justiție, în condițiile legii.

Expert media, Florin FĂINIȘI



Invitație la lectură

• Volumul:

Ca frunzele în vânt. Flexibilitatea muncii și scenariii atipice.

Autori: Stefano Amodio, Filippo Ferrari, Franco Fortunati, Antonella Guardavaccaro și Federico Ricci. **Traducător:** Alexandra Radu. Editura Fundației România de Măine, 2019

Paradigma flexibilității

Conf. univ. dr. Cezar BRAICU

Structurat în șase capitole de sine stătătoare, volumul reușește să prezinte în mod sugestiv fenomenele schimbării din societate, din sectorul muncii în special, schimbări care au afectat și afectează în continuare toate subsistemele acestuia: munca în general, durata și ritmul muncii, eficiența privită prin prisma ambelor componente ale acesteia, respectiv, economică și socială. Cartea poate fi citită și înțeleasă, atât în integralitatea sa – cele șase capitole integrându-se perfect în întreg, cât și în părțile sale componente, toate purtând titluri sugestive pentru realitățile cotidiene.

În primul capitol, într-o manieră atractivă, autorii prezintă aspecte legate de condițiile precare și disconfortul în care încă își mai desfășoară activitatea o serie de lucrători. În acest context, ei rețin faptul că, de exemplu, deseori se operează schimbări în conținutul contractului de muncă, utilizându-se din ce în ce mai mult contractele pe termen scurt. Mai mult, milioane de angajați au fost transferați sau au devenit fără voia lor angajați part-time, șomeri, într-un cuvânt au suferit o fundamentală și involuntară schimbare în modul lor de a percepe firma angajatoare.

Rețin din acest prim capitol și alte aspecte legate de flexibilitatea care ar trebui să existe în derularea contractelor de muncă, de necesitatea redimensionării organizațiilor lucrative, de strategiile de reacție raportate la individ și organizație etc.

Cel de-al doilea capitol este dedicat analizei binomului flexibilitate-bunăstare, considerându-se în mod corect, după părerea noastră, că lucrătorii cu abilități cognitive semnificative au „o motivație legată de satisfacția în muncă, de angajament, de participare, de dorința de a lăsa o amprentă în organizație, de nevoia de a avea mai multă responsabilitate”. În acest context, atenția la valorile profesionale ale fiecărei persoane joacă un rol semnificativ în flexibilitatea funcțională, având implicații importante în proiectarea sistemelor de muncă, precum și în gestionarea resurselor umane ale organizației.

La fel de atractive și interesante sunt problemele care fac obiectul prezentării aspectelor legate de dezvoltarea competențelor în contexte vulnerabile,

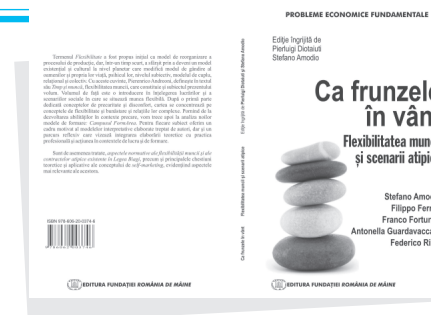
într-un capitol separat analizându-se relația dintre flexibilitatea muncii și dezvoltarea abilităților, concluziile autorului fiind semnificative și interesante.

Un capitol distinct al cărții este destinat aspectelor referitoare la formare. În analiza unor asemenea aspecte, se pleacă de la urmările recesiunii, crizei și discontinuităților manifestate în societate și economie la începutul secolului actual. Pentru a înfrunta recesiunea și criza, și pentru a o depăși, autorii consideră că este necesară încurajarea, îmbunătățirea și consolidarea sistemului de producție, acționându-se mai ales asupra inovației produselor, asupra rolului decisiv al sistemului teritorial și asupra valorificării muncii. De fapt, investiția în formare înseamnă investiție în viitor.

Autorii nu au uitat să prezinte aspecte teoretice și practice legate de formare, inovare și dezvoltare, de flexibilitatea muncii și de contractele atipice de muncă. Pe bună dreptate autorii au reținut că, în epoca în care trăim, ne confruntăm cu paradigma flexibilității. Aceasta reprezintă conceptul pe baza căruia angajatul nu rămâne ancorat la nesfârșit la locul de muncă, ci își schimbă de mai multe ori natura activității profesionale și angajatorul. Ca atare, flexibilitatea se referă la munca umană, sub dublul său aspect: funcțional, organizațional și numeric.

Ultimul capitol al cărții prezintă o serie de considerații cu adevărat interesante legate de conceptul de *Self-Marketing*. În concepția *Self-Marketingului*, înțeles ca proces, subiectul angajat își pierde conotația de candidat, transformându-se într-un furnizor al unui produs de înaltă calitate. Angajatorul devine astfel clientul acestui produs profesional.

În carte sunt prezentate o multitudine de alte probleme care fac obiectul unor dezbateri cotidiene în societatea noastră aflată într-o dinamică de neimaginat la începutul acestui secol și mileniu. Iată de ce, personal, recomand cu multă căldură cititorilor lectura gândurilor puse pe hârtie cu multă măiestrie de cei cinci autori italieni. Consider că principala grupă de cititori ai unei asemenea lucrări trebuie să o constituie tinerii aflați sau nu pe băncile unei instituții de învățământ superior, dar și cei aflați în diferite stadii de pregătire profesională, masteranzi, doctoranzi etc.



Această carte ar trebui citită. Fiecare va avea ceva de învățat

Doctor în economie Antonel TĂNASE

Mi-au plăcut mereu cărțile utile, cele din care culegi informații necesare. *Ca frunzele în vânt. Flexibilitatea muncii și scenariii atipice* face parte din această categorie. Editura Fundației România de Măine a avut ideea salutară de a o traduce în limba română. Modelul italian de afaceri a fost mereu apreciat în istoria noastră economică. Chiar și modelul politic din Italia a fost o referință importantă în România. Începând cu acest volum, modelul italian se extinde și către învățarea pe tot parcursul vieții, către procesul de formare profesională continuă, de îmbunătățire a abilităților generale și specifice.

Această carte ar trebui citită de studenți, masteranzi, absolvenți, manageri sau patroni de firme, factori de decizie politică pe plan local sau central. Fiecare va avea ceva de învățat. Pentru studenți și masteranzi, în general pentru toți cei care doresc să-și maximizeze șansele pe piața muncii, capitolul 6 - *De la plasare la self-marketing* - este foarte util.

Experiența campusului ca instituție centrată pe formare, redată în carte, este o lecție excelentă pentru factorii de decizie de la nivel local. Este explicat mecanismul prin care autoritățile locale pot integra eforturile într-o direcție specifică societății cunoașterii. Dacă evoluția vieții politice va fi favorabilă, sper să avem ocazia de a aplica și în România experimentul italian al campusului pentru formare.

Prin trimiterea la legislația aplicabilă studiilor de caz prezentate, lectura cărții *Ca frunzele în vânt. Flexibilitatea muncii și scenariii atipice* mi-a dat ocazia să recitesc Constituția Italiei și să înțeleg cum pot fi protejate drepturile economice fundamentale ale persoanelor în condițiile economiei de piață și ale statului de drept. Meritul acestei cărți este acela că arată întreg mecanismul legislativ, de la Constituție până la lege și la situații concrete, prin care drepturile fundamentale economice ale salariaților sunt asigurate, fără ca angajatorii să fie dezavantajați.

În calitate de întreprinzător în domeniul serviciilor de contabilitate și consultanță, am intuit nevoia de perfecționare a abilităților generale și a celor specifice salariaților, pentru că eu am gândit toate contractele de muncă similar unor parteneriate pe termen lung. Poate că succesul cabinetului meu de contabilitate, pornit de la zero, ca și dezvoltarea lui organică să fi fost determinate și de investiția adecvată în capitalul uman.

Problema pentru manageri, atunci când sunt utilizate formele atipice de muncă, iar aceștia doresc să aplice raționamentele foarte bine sintetizate în *Ca frunzele în vânt. Flexibilitatea muncii și scenariii atipice*, este tocmai precizarea grupelor de abilități, generale sau specifice, în funcție de meseriile practicate în companie. Practic, ei trebuie să cunoască foarte bine tehnologia care constituie baza funcționării companiei. Dacă politica de formare este lăsată însă în competența compartimentelor de Resurse Umane, unde de obicei tehnologia nu este cunoscută foarte bine, devine foarte probabilă situația de a nu se aplica exact raționamentele economice ale formării.

În carte, am găsit trimitere la indicatorii de analiză a investițiilor particularizați la investiția în capitalul uman. Da, trebuie calculată de patroni inclusiv durata de recuperare a investiției în capitalul uman. Nicio investiție nu poate reprezenta un „cadou”. Firmele pot face donații sau sponsorizări în limita bugetelor destinate acestui scop. Va trebui să vedem de ce în Italia firmele pot investi în formare, având certitudinea că ele vor beneficia de fructificarea tuturor abilităților salariaților, iar în România patronii se tem să facă acest pas, în timp ce realitatea a confirmat temerile că de beneficiile investițiilor respective profită concurența.

Sper ca Editura Fundației România de Măine să continue traducerea unor cărți din Italia și nu numai, cu aplicabilitate imediată, în care să găsim răspunsuri la problemele adiacente muncii, formării profesionale și carierei, așa cum este *Ca frunzele în vânt. Flexibilitatea muncii și scenariii atipice*, pe care o recomand cu plăcere cititorilor.