

RAPORT DE MONITORIZARE

a Colegiului de selecție și carieră a judecătorilor

și

Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor

(septembrie 2016 - mai 2017)

Acest raport a fost elaborat în cadrul Proiectului „Sporirea mecanismelor de transparență privind selecția și evaluarea performanțelor judecătorilor din Republica Moldova”, implementat de CAPC cu suportul Ambasadei Marii Britanii la Chișinău prin Fondul pentru Buna Guvernare. Opiniile exprimate reflectă poziția autorilor și nu reprezintă în mod neapărat punctul de vedere al finanțatorului

ABREVIERI	3
I. CONTEXTUL GENERAL ȘI METODOLOGIA MONITORIZĂRII	4
II. MONITORIZAREA COLEGIULUI DE SELECȚIE ȘI CARIERĂ A JUDECĂTORILOR (CSCJ)	6
<i>II.1. Componenta, competența și organizarea activității CSCJ</i>	<i>6</i>
<i>II.2. Etapa de pre-monitorizare a CSCJ</i>	<i>7</i>
<i>II.3. Asistarea la ședințele CSCJ</i>	<i>8</i>
<i>II.4. Etapa post-monitorizare</i>	<i>15</i>
III. MONITORIZAREA COLEGIULUI DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR JUDECĂTORILOR (CEPJ).....	18
<i>III.1. Competența, componenta, și organizarea activității CEPJ</i>	<i>18</i>
<i>III.2 Etapa de pre-monitorizare a CEPJ</i>	<i>20</i>
<i>III.3. Asistarea la ședințele CEPJ</i>	<i>20</i>
<i>III.4. Etapa post-monitorizare</i>	<i>23</i>
IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PRIVIND PROCEDURILE DE SELECȚIE ȘI EVALUARE A PERFORMANȚEI JUDECĂTORILOR	27
<i>IV.1. Recomandări de îmbunătățire a procedurilor de selecție.....</i>	<i>28</i>
<i>IV.2. Recomandări de îmbunătățire a procedurilor de evaluare a performanțelor</i>	<i>30</i>

ABREVIERI

CAPC	Centrul de Analiză și Prevenire a Corupției
CSM	Consiliul Superior al Magistraturii
CEPJ	Colegiul de evaluare a performanțelor judecătorilor
CSCJ	Colegiul de selecție și carieră a judecătorilor
CtEDO	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
INJ	Institutul Național al Justiției
Legea 154/2012	Legea nr. 154 din 5 iulie 2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor

I. CONTEXTUL GENERAL ȘI METODOLOGIA MONITORIZĂRII

Prezentul raport a fost elaborat de către experții/monitorii CAPC în cadrul derulării Proiectului „*Sporirea mecanismelor de transparență privind selecția și evaluarea performanțelor judecătorilor din Republica Moldova*”, implementat de CAPC cu suportul Ambasadei Marii Britanii la Chișinău prin Fondul pentru Buna Guvernare în perioada 1 septembrie 2016 - 31 mai 2017. În temeiul acestui proiect, CAPC s-a angajat să monitorizeze colegiile de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor, să instituie platforme IT care vor permite standardizarea și ordonarea proceselor de selecție și evaluare a performanțelor (e-template pentru redactarea hotărârilor ambelor colegii ale CSM), precum și să asiste CSM în crearea mecanismelor de investigare a abaterilor etice al judecătorilor.

Raportul de față tratează câteva subiecte-cheie legate de mecanismul de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor:

- constituirea și componența colegiilor de selecție și de evaluare a performanțelor;
- organizarea activității colegiilor CSM; prestația membrilor colegiilor (în baza rapoartelor de monitorizare);
- desfășurarea procedurilor de selecție și evaluare a performanțelor aplicate; criteriile de selecție și evaluare;
- transparența și accesibilitatea materialelor din gestiunea colegiilor (în baza documentelor/deciziilor plasate pe pagina web);
- analiza motivării hotărârii CSCJ și CEPJ, precum și a soluțiilor recomandate de acestea;
- conexiunea dintre colegii și conexiunea colegiilor cu CSM, relevanța hotărârilor colegiilor pentru CSM;
- recomandări pentru fortificarea procedurilor de selecție și evaluare a performanței judecătorilor.

Monitorizarea CSCJ și CEPJ s-a desfășurat în baza **Metodologiei de monitorizare a activității Colegiului de selecție și carieră și Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor din subordinea Consiliului Superior al Magistraturii**¹, elaborată de CAPC în 2014². Metodologia a fost aplicată anterior în două runde de monitorizare a colegiilor de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor (inclusiv cu suportul programului ROLISP USAID). Rapoartele anterioare de monitorizare pot fi consultate pe pagina web a CAPC.³

Monitorizarea CSCJ și CEPJ a fost efectuată în **perioada 1 septembrie 2016 – 21 mai 2017**. Activitatea colegiilor a fost monitorizată de **2 monitori, experți ai CAPC**, urmărind cele 3 etape definite de metodologie:

- A. Pre-monitorizare
- B. Asistarea la ședințele CSCJ și CEPJ

¹ Textul Metodologiei poate fi accesat aici: http://capc.md/docs/Proiect_Met_mon_CSCJ CEPJ_2014_17.11.doc

² Metodologia a fost elaborată în cadrul Proiectului „Monitorizarea implementării noilor proceduri de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor”, implementat de CAPC în 2014 cu suportul Fundației germane Konrad Adenauer.

³ http://capc.md/docs/RAPORT_CONSOLIDAT_DE_MONITORIZARE.doc

C. Post-monitorizare

În cadrul fiecărei etape de monitorizare au fost colectate și analizate diferite date/informații, după cum urmează:

A. Etapa „Pre-monitorizare”

La această etapă monitorii au verificat aspectele principale privind respectarea transparenței informațiilor privind ședința programată a colegiilor, au identificat subiectele care au fost puse în discuție în cadrul ședințelor, precum și au examinat sursele adiționale de informații privind candidații/judecătorii, dosarele cărora au fost examinate în cadrul ședinței.

B. Etapa „Asistarea la ședințe”

În cadrul acestei etape monitorii au asistat la ședințele colegiilor CSM, notând tot ce se întâmplă în cadrul ședinței, iar ulterior au completat un raport-tipizat de monitorizare conform unui model prestabilit, care reflectă ordinea de derulare a ședinței monitorizate.

C. Etapa „Post-monitorizare”

La etapa de post-monitorizare s-a urmărit parcursul hotărârilor colegilor: dacă acestea au fost contestate la CSM, motivele contestării și soluțiile reținute de CSM. În același timp, s-a analizat gradul de motivare a hotărârilor conform rigorilor impuse de normele legale, dar și relevanța hotărârilor colegiilor pentru CSM, atunci când acesta adoptă hotărâri privind cariera ulterioară a judecătorului.

Prezentul Raport descrie constatările desprinse de monitorii în procesul monitorizării, potrivit etapelor arătate mai sus, precum și pentru fiecare din colegiile monitorizate în parte.

II. MONITORIZAREA COLEGIULUI DE SELECȚIE ȘI CARIERĂ A JUDECĂTORILOR (CSCJ)

Acest capitol conține informații privind evoluțiile în componența și organizarea activității CSCJ, date privind ședințele monitorizate, candidații care au compărut în fața colegiului, hotărârile adoptate și parcursul ulterior al candidaților. De asemenea, sunt abordate și aspectele problematice devenite evidente pe parcursul monitorizării.

II.1. Componența, competența și organizarea activității CSCJ

Potrivit Legii 154/2012, CSCJ este constituit din 7 membri: 4 judecători și 3 membri ai societății civile. În perioada de referință a prezentului raport componența CSCJ a fost modificată în condițiile în care mandatul precedentei comisii a expirat în octombrie 2016.

#	Nume, prenume	Calitatea
1.	Svetlana FILINCOVA	Președinte (judecător)
2.	Dumitru MARDARI	Membru (judecător)
3.	Ion PLEȘCA	Membru (judecător)
4.	Ghenadie NICOLAEV	Membru (judecător)
5.	Tatiana VÎZDOAGĂ	Membru (reprezentant societatea civilă)
6.	Ion POSTU	Membru (reprezentant societatea civilă)
7.	Valentina COPTILEȚ	Membru (reprezentant societatea civilă)

Astfel, în lunile septembrie – octombrie 2016, când a început *de facto* monitorizarea CSCJ, acesta avea componență arătată în tabel.

Ulterior, componența CSCJ a fost schimbată. Astfel, la Adunarea generală a judecătorilor din 21.10.16 au fost aleși 4 judecători. În același timp, la 1 noiembrie 2016⁴ și 21 martie 2017⁵ CSM a selectat încă 2 membri, reprezentanți ai societății civile.

Până în prezent încă nu a fost selectat cel de-al treilea membru din partea societății civile, chiar dacă CSM a dispus la 21 martie 2017 organizarea unui nou concurs pentru selecția membrului restant din partea mediului neguvernamental.

#	Nume, prenume	Calitatea
1.	CATAN Liliana	Președinte (judecător)
2.	CRAIU Nicolae	Membru (judecător)
3.	GHEORGHIȘ Alexandru	Membru (judecător)
4.	MACAR Mihail	Membru (judecător)
5.	ȚURCAN Serghei	Membru (reprezentant societatea civilă)
6.	MALAI Cristina	Membru (reprezentant societatea civilă)
7.		Membru (reprezentant societatea civilă)

Remarcăm faptul că, în principiu, procedurile de selecție a membrilor colegiului, atât din rândul judecătorilor, cât și din rândul societății civile, au avut un caracter transparent și au respectat rigorile impuse de Legea 154/2012 și Regulamentul CSM privind organizarea activității Colegiului pentru selecția și cariera judecătorilor (aprobat prin hotărârea CSM nr. 60/3 din 22 ianuarie 2013). Prima ședință în noua componență a CSCJ a avut loc la **19 ianuarie 2017**.

⁴ Hotărârea CSM nr.714/30 din 01 noiembrie 2016, <http://csm.md/files/Hotaririle/2016/30/714-30.pdf>

⁵ Hotărârea CSM nr. 220/11 din 21 martie 2017, <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/11/220-11.pdf>

Prezentul raport se referă la monitorizarea activității CSCJ în două componente, după cum urmează în tabelul de mai jos:

Colegiul în componența I	Colegiul în componența II
6 octombrie 2016	9 ianuarie
17 octombrie 2016	3 februarie 2017
27 octombrie 2016	13 februarie 2017
31 octombrie 2016	27 februarie 2017
	17 martie 2017
	24 martie 2017
	31 martie 2017
	13 aprilie 2017

Astfel, pe parcursul implementării proiectului **au fost monitorizate 12 ședințe ale CSCJ**, dintre care 4 ședințe au fost în componența veche a colegiului, iar 8 au fost desfășurate în noua componență, care s-a lansat în debutul anului 2017.

Reamintim faptul că modul de organizare a activității și atribuțiile CSCJ sînt reglementate în Legea 154/2012 și, succesiv, în Regulamentul CSM din 22 ianuarie 2013, scopul CSCJ fiind asigurarea:

- selecției candidaților pentru funcția de judecător;
- promovării judecătorilor la instanțe judecătorești superioare;
- numirii judecătorilor în funcții administrative: de președinte sau de vicepreședinte de instanță judecătorească;
- transferului judecătorilor la instanțe judecătorești de același nivel sau la instanțe judecătorești inferioare.

Activitățile de bază ale CSCJ se concentrează pe:

- examinarea dosarelor/actelor candidaților/judecătorilor;
- organizarea și desfășurarea interviurilor cu candidații/judecătorii;
- oferirea punctajului candidaților/judecătorilor conform criteriilor corespunzătoare;
- adoptarea hotărîrilor motivate privind acceptarea sau respingerea candidaților/judecătorilor

II.2. Etapa de pre-monitorizare a CSCJ

Unul din aspectele urmărit de monitorii la etapa de pre-monitorizare a fost ***asigurarea respectării transparenței ședințelor și accesibilitatea materialelor din gestiunea CSCJ.***

Astfel, monitorii CAPC au verificat plasarea ordinii de zi a ședințelor CSCJ pe pagina web a CSM, pagina fiind consultată zilnic. Monitorii au constatat că data plasării ordinii de zi pe pagina web a CSM, în principiu, a satisfăcut cerințele minime de publicitate pentru a permite cunoașterea datei ședinței.

În același timp, monitorii CAPC au avut acces liber la ședințele CSCJ și au avut posibilitatea să asiste la etapa interviului candidaților/judecătorilor.

În perioada monitorizării s-a constatat că CSCJ se întrunește în ședințe cu o periodicitate de 3 sau 4 ședințe per lună. Astfel, în **perioada octombrie 2016 – mai 2017**, CSCJ a organizat **12 ședințe**, dintre

care **4 ședințe** au fost dedicate **stabilirii punctajului**, iar **8 ședințe** au fost dedicate **procesului nemijlocit de selecție** a candidaților și de pronunțare a hotărârilor de selecție a candidaților⁶.

Hotărârile CSCJ au fost aduse la cunoștința persoanelor interesate prin publicarea acestora pe pagina web www.csm.md, la secțiunea "organe subordonate", subsecțiunea "Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor", compartimentul "hotărâri" - <http://csm.md/hotariri.html>.

O altă parte a etapei pre-monitorizare s-a concentrat pe **stabilirea informațiilor privind ședințele și verificarea surselor adiționale privind candidații**.

Odată cu plasarea ordinii de zi pe pagina web a CSM, monitorii își fixau informațiile de bază cu privire la ședință: data, ora și locul ședinței CSCJ, subiectele care vor fi puse în dezbateri, precum și numele candidaților/judecătorilor.

Pentru conturarea unei imagini generale privind candidații/judecătorii dosarele cărora vor fi examinate de CSCJ, monitorii au consultat următoarele surse publice privind aceștia:

- pagina web a CSM (www.csm.md), în mod prioritar secțiunile privitor la hotărârile CSM și hotărârile colegiului disciplinar;
- pagina web www.magistrat.md;
- articolele de investigații publicate în mass-media despre judecători, rapoartele, studiile și cercetările publice din domeniu etc.

În cadrul ședințelor monitorizate în perioada de referință au fost examinați **99 judecători/aspiranți la funcția de judecător**. Din totalul acestui număr, **cu privire la 44** din ei în mass-media au fost publicate **investigații și informații** cu caracter negativ, fie despre presupuse activități reprobabile. Totodată, s-a constatat că **în privința a 13 candidați** au fost inițiate **proceduri disciplinare**, însă, în toate cazurile Colegiul disciplinar al CSM a încetat aceste proceduri, pe motiv că nu există elementele unei abateri disciplinare.

II.3. Asistarea la ședințele CSCJ

Cu referire la **organizarea ședințelor CSCJ**, în general, monitorii au apreciat că aceasta este realizată de o manieră satisfăcătoare: a fost respectată ora începerii ședinței, precum și caracterul deliberativ al acestora, fiind asigurată prezența permanentă a cel puțin 5 membri ai CSCJ.

Durata medie a ședințelor CSCJ a fost de **2 ore**, un candidat fiind examinat/chestionat, de regulă, între **5 și 10 minute**. Au fost și ședințe a căror durată a depășit 2 ore, această stare de lucruri fiind

⁶ 6 octombrie 2016 (ședință de selectare a candidaților); 17 octombrie 2016 (ședință de stabilire a punctajului); 27 octombrie 2016 (ședință de selectare a candidaților); 31 octombrie 2016 (ședință de stabilire a punctajului); 19 ianuarie 2017 (ședință de selectare a candidaților); 3 februarie (ședință de pronunțare a hotărârilor și de selectare a candidaților), 13 februarie 2017 (ședință de pronunțare a hotărârilor și de selectare a candidaților); 27 februarie 2017 (ședință de pronunțare a hotărârilor); 17 martie 2017 (ședință de selectare a candidaților); 24 martie 2017 (ședință de pronunțare a hotărârilor și de selectare a candidaților); 31 martie 2017 (ședință de pronunțare a hotărârilor); 13 aprilie 2017 (ședință de selectare a candidaților).

generată de numărul mare de candidați (spre exemplu la o ședință a colegiului urmau a fi examinați 25 de candidați).

Ca și în cazul monitorizărilor precedente dezvoltate de CAPC, monitorii nu au putut stabili, dacă materialele privind toți candidații au fost distribuite în timp util membrilor CSCJ, înainte de începerea ședinței și nici dacă membrii CSCJ au completat vreo fișă de evaluare a candidaților.

Cu referire la **candidații** care au trecut prin filtrul CSCJ avem următorul tablou statistic.

	6.10.2016	27.10.2016	19.01.2017	3.02.2017	13.02.2017	17.03.2017	24.03.2017	13.04.2017
<i>Nr. total de candidați</i>	25 (23)	25 (23)	11 (10)	10 (8)	6 (5)	11	15 (14)	5
<i>Nr. candidați absolvenți INJ</i>	2	0	0	0	0	8	0	0
<i>Nr. candidați/persoane cu vechime în funcțiile de specialitate juridică</i>	2	0	0	0	0	3	3	1
<i>Nr. candidați judecători în exercițiu</i>	21	25	11	10	6	0	12	4
<i>Nr. candidaților care solicită numirea în funcție de judecători</i>	4	0	0	0	0	11	3	1
<i>Nr. candidaților care solicită promovarea la o instanță superioară</i>	6	1	5	5	5	0	9	3
<i>Nr. candidaților care solicită numirea în funcție administrativă</i>	15	24	0	1	0	0	3	1
<i>Nr. candidaților care solicită transferul în altă instanță</i>	0	0	6	4	1	0	0	0

Așa fiind, la cele **8 ședințe ale CSCJ** în cadrul cărora a avut loc **selecția candidaților** s-au prezentat **99** persoane, care au constituit **108 candidați**, deoarece:

- 2 persoane au solicitat concomitent promovarea în instanțe judecătorești ierarhic superioare diferite;
- 2 persoane au solicitat promovarea în funcție de președinte sau vicepreședinte de instanță;
- 1 persoană a solicitat alternativ promovarea în funcție administrativă și transferul la o instanță judecătorească de același nivel;
- 1 persoană a solicitat concomitent promovarea în funcție administrativă și transferul la o instanță judecătorească ierarhic superioară;

- 3 persoane au solicitat transferul la o instanță judecătorească de același nivel și transferul la o instanță judecătorească ierarhic superioară.

Cel mai mare număr din candidați au optat pentru accederea în funcții administrative – **44 din cei monitorizați (41%)**. Acest fapt se datorează în mare parte reorganizării hărții judecătorești și comasării judecătoriilor existente, care a presupus și încetarea mandatului tuturor președinților și vicepreședinților judecătoriilor. În acest context, CSM a avut sarcina de a organiza concursurile pentru suplینirea funcțiilor de președinți și vicepreședinți.

34 de candidați (31%) au solicitat promovarea la o instanță judecătorească superioară (Curtea de apel/Curtea Supremă de Justiție), iar **11 (10%)** au solicitat transferarea la o instanță judecătorească de același nivel.

Plus la aceasta, **19 din candidații monitorizați (18%)** au fost persoane noi, care s-au angajat în concursurile de ocupare a posturilor vacante de judecători. Din aceștia, **10 (53%) au fost absolvenți ai Institutului Național al Justiției (INJ)**, iar **9 (47%)** au fost persoane cu **vechime în funcție de specialitate juridică**.

În cadrul ședințelor CSCJ candidații au fost invitați pe rând în sală, în ordinea stabilită. Judecătorii care solicitau în același timp promovarea în funcția de președinte/vicepreședinte și promovarea într-o instanță judecătorească ierarhic superioară sau transferul la o instanță judecătorească de același nivel, de regulă, erau examinați doar o singură dată. În procesul interviuării, candidații au dispus de posibilitatea de a-și alege modalitatea de prezentare a motivației (citit un text pregătit sau discurs liber). Totodată, candidații au fost cei care au stabilit durata prezentării motivației, nefiind limitați în timp de către membrii CSCJ. Pe parcursul examinării dosarelor, candidații au prezentat motivația (în dependență de categoria concursului la care au participat) și au răspuns la întrebările membrilor colegiului.

În partea ce ține de **prestația membrilor CSCJ**, notăm următoarele. Președintele ședinței a prezentat fiecărui candidat componența CSCJ. Nu a existat nici o cerere de recuzare a membrilor CSCJ din partea candidaților. La ședințele CSCJ, monitorii CAPC nu au identificat grave probleme privind prestația membrilor CSCJ, aceștia demonstrând o atitudine binevoitoare față de persoanele examinate în cadrul ședinței. În rapoartele/fișele de monitorizare completate de monitori pentru modul de **organizare a ședințelor** a fost acordat **calificativul „bine”**.

O constatare a raportului, care repetă și constatările precedentelor monitorizări desfășurate de CAPC, este că **întrebările adresate candidaților/judecătorilor au purtat mai mult un caracter „formal” și „neesențial”** pentru aprecierea calităților, capacităților, integrității, profesionalismului și altor caracteristici importante ale candidatului. Mai mult ca atât, din esența întrebărilor adresate, s-a creat uneori impresia că în afară de membrul-raportor, restul membrilor fie nu au avut acces, fie nu au examinat dosarele candidaților.

După interviuarea candidaților aceștia au fost anunțați că hotărârile CSCJ trebuie să fie motivate și acestea vor fi publicate pe pagina web a CSM la o dată ulterioară. La data examinării candidatului de CSCJ, acesta nu este informat cu privire la punctajul acumulat și admiterea/neadmiterea candidatului la concurs.

Cu referire la **hotărârile CSCJ**, menționăm că CSCJ asigură publicitatea propriilor hotărâri, prin plasarea acestora pe pagina web a CSM. Astfel, la data întocmirii prezentului raport de monitorizare pe pagina web au fost plasate doar **105 hotărâri**. Totodată, trebuie să menționăm că:

- în **2 cazuri lipsesc hotărârile** pentru una din funcții la care au aspirat candidații, chiar dacă potrivit agendei ședinței, candidații au optat pentru 2 funcții (spre exemplu pentru Curtea de apel sau Curtea Supremă de Justiție, fie pentru funcția de președinte sau vicepreședinte instanță);
- în **2 cazuri hotărârile au fost comune**, chiar dacă candidații au optat simultan pentru 2 funcții, deși în alte cazuri hotărârile CSCJ au fost separate pentru fiecare funcție solicitată de candidat.

În procesul de monitorizare a fost depistată o situație mai puțin obișnuită. La ședința CSCJ din 17.10.16 a fost adoptată o hotărâre, prin care a fost corectată eroarea în privința unui candidat, admisă la calcularea indicatorului "Cunoașterea limbilor de lucru ale Curții Europene a Drepturilor Omului", cu **modificarea punctajului total de la 56 la 61**. De remarcat că acest subiect nu a fost inclus în ordinele de zi ale CSCJ și după cum însăși CSCJ a menționat în hotărârea sa de corectare a erorii, nu este reglementată o procedură de corectare a greșelilor sau omisiunilor din hotărâri.

Procesul de deliberare și adoptarea propriu-zisă a hotărârilor privind admiterea sau neadmiterea candidaților la concurs, a avut loc cu ușile închise, rezultatele fiind aduse la cunoștință, ca regulă, în cadrul altor ședințe, desfășurate peste 4 – 15 zile. O excepție de la această regulă se pare că a constituit-o ședința din 13.04.17. Or, potrivit informațiilor de pe pagina web www.csm.md, CSCJ a adoptat hotărârile motivate în aceeași zi.

În partea ce ține de **motivarea hotărârilor CSCJ**, din analiza hotărârilor colegiului constatăm că motivarea acestora se bazează pe criteriile și procedurile de selecție, promovare și transferare, stabilite în Regulamentul CSM nr.211/8 din 05.03.2013. Însă, **argumentele CSCJ și punctajul oferit candidaților poartă un caracter mai mult formal, aparent subiectiv** și fără existența unor șabloane/grile/formulare prestabilite de punctare a candidaților, mai ales în prezența unor situații similare sau chiar identice. În tabelul de mai jos se prezintă tabelul comparat dintre prevederile normative (de iure) versus situația de facto și aspecte critice privind evaluarea făcută de CSCJ pe categorii de candidați, criterii și indicatorii utilizați/aplicați.

Prevederi regulamentare	Aspecte critice
Potrivit pct.12 lit.b) din Regulamentul CSM nr.211/8 din 05.03.2013, calitatea, eficiența și integritatea în funcția de judecător - se apreciază conform calificativului acordat prin hotărârea Colegiului de evaluare. Calificativul „ excelent ” oferă candidaților - 40 puncte, calificativul „foarte bine” – 30 puncte, calificativul „bine” – 20 puncte.	În speță, CSCJ este limitat în apreciere de hotărârea Colegiului de evaluare și nu are nici o modalitate de a verifica și a schimba ceva. În pofida acestui fapt, în motivarea criteriului "calitatea, eficiența și integritatea în funcția de judecător" CSCJ indică suplimentar că <i>candidatul "X" prin hotărârea CSM a fost recunoscut compatibil cu funcția publică</i> . La fel, ca regulă, mai arată că din informațiile Colegiului disciplinar, candidatul în ultimul an nu a fost sancționat disciplinar. De remarcat că acesta este un indicator utilizat la evaluarea efectuată de către Colegiul de evaluare a integrității profesionale a judecătorilor, respectiv nu știm pe cât de relevant

Prevederi regulamentare	Aspecte critice
	<p>este să se regăsească și aici. În schimb, nici la o ședință a Colegiului pentru selecție nu s-a discutat și nici într-o hotărîre nu se regăsește vreo mențiune despre investigațiile și articolele din mass-media privind integritatea candidaților. Acest lucru, de altfel, nu este făcut nici de Colegiul de evaluare.</p>
<p>Potrivit pct.12 lit. c) din Regulamentul CSM nr.211/8 din 05.03.2013, cunoașterea limbilor de lucru ale Curții Europene a Drepturilor Omului, confirmată prin certificatele sau documentele corespunzătoare, se estimează cu maxim 5 puncte. În pct.10 lit. e) din Regulament, suplimentar este prevăzut și posibilitatea de confirmare prin declarația pe proprie răspundere a candidatului care a solicitat participarea la concursurile de ocupare a posturilor vacante de judecători.</p>	<p>Regulamentul CSM nu clarifică ce înseamnă certificate și documente corespunzătoare. În consecință, CSCJ apreciază după propria convingere relevanța documentelor prezentate de candidați și punctele acordate candidaților la acest criteriu. Într-un caz, candidatul avea o confirmare eliberată de directorul INJ, potrivit căreia acesta ar fi studiat în cadrul formării inițiale "limba engleză" – 56 ore. În consecință, CSCJ i-a acordat candidatului 3 puncte. Este firească întrebarea cum au stabilit membrii Colegiului pentru selecție că în situația dată trebuie de acordat 3 și nu 5 puncte sau poate nici un punct, întrucît nu e document justificator. Trebuie să fie stabilit clar cum se punctează în astfel de situații, în caz contrar este poate fi tratat ca un punctaj subiectiv. Au existat alte situații cînd candidații au fost punctați diferit, chiar dacă au prezentat acte confirmative similare. A fost un caz cînd în hotărîre se indica că pretendentul nu dispune de nici un certificat de cunoaștere a limbii engleze sau franceze, dar a fost apreciat la acest criteriu cu 1 punct. Suplimentar notăm și alte cazuri care au fost tratate într-un mod neclar de către CSCJ. Astfel, unii candidați au fost apreciați cu 5 puncte pentru că: dispuneau de diplomă de bacalaureat cu nota 10 la franceză și engleză; fie dețineau certificate care confirma susținerea examenului la limba franceză în procesul studiilor de doctorat; fie au depus doar o declarație pe proprie răspundere de cunoaștere a limbilor străine. Pe de altă parte, alt candidat au fost apreciat cu 4 puncte pentru că a depus o declarație pe proprie răspundere de cunoaștere a limbilor străine și dispunea și de diplomă de bacalaureat unde are nota 9 la limba franceză și engleză. Alt candidat a fost apreciat cu 3 puncte, chiar dacă deținea un certificat de la un centru specializat, care confirma absolvirea cursurilor de limbă engleză. Într-un alt caz CSCJ a acordat 2 puncte deoarece candidatul avea un certificat de nivel începător.</p>

Prevederi regulamentare	Aspecte critice
<p>Reieșind din prevederile p.10 lit. h) din Regulament, motivarea perfectată în scris și interviul candidatului la funcția de judecător sunt susținute verbal în fața Colegiului pentru selecție, și se apreciază cu maxim 20 puncte. Iar, potrivit p.12 lit. e), motivarea candidatului de a fi promovat la o instanță ierarhic superioară se perfectează în scris și se susține verbal în fața Colegiului pentru selecție, și se estimează cu maxim 25 puncte.</p>	<p>Nu este reglementat ce anume trebuie să conțină o motivare, criteriile cum se punctează și ce se punctează în motivare. În consecință, nu este clar cum Colegiul pentru selecție evaluează o motivare a candidatului, deoarece, în mare parte, acestea sînt similare, dar punctajul este diferit, ceea ce face ca aprecierea membrilor CSCJ, în opinia noastră, să fie, aparent, una subiectivă. În hotărârile CSCJ găsim astfel de argumente la oferirea punctajului pentru motivare, precum: "discuție liberă cu membrii colegiului", "aptitudinea candidatului de a comunica eficient", "comunicarea clară și logică a ideilor", "interesul pentru dezvoltarea profesională", "dorința de a contribui la îmbunătățirea calității actului de justiție" etc. Din analiza hotărârilor se creează impresia că unii candidați care la un șir de criterii nu acumulează suficiente puncte (vechimea în funcție, cunoașterea limbilor, grade științifice), obțin, în schimb, punctaje mari sau maxime la criteriul "motivare" 20/25 puncte.</p>
<p>În conformitate cu p.10 lit. f) din Regulament, gradul științific, experiența didactică, publicațiile și articolele tematice reflectate în dosarul personal și confirmate prin diplome, carnete de muncă, certificate, publicații și articole, se oferă pînă la 5 puncte. La fel, potrivit p.12 lit. d), gradul științific, experiența didactică, publicațiile și articolele tematice, participarea la elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor la actele normative, în calitate de expert sau consultant în grupurile de lucru naționale sau internaționale urmează a fi reflectate în dosarul personal și se confirmă prin diplome, carnet de muncă, certificate, publicații și articole sau alte acte relevante, se estimează cu maxim 10 puncte.</p>	<p>În acest sens notăm necesitatea de a stabili expres și clar cum se punctează candidatul la criteriul susmenționat, cîte puncte se acordă pentru gradul științific, cîte puncte se acordă pentru experiența didactică, publicațiile și articolele tematice, cîte puncte se acordă pentru participarea la elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor la actele normative, cîte puncte se acordă pentru participarea în calitate de expert sau consultant în grupurile de lucru naționale sau internaționale. Or, din analiza hotărârilor CSCJ nu rezultă o practică uniformă în acest sens.</p>
<p>În cazul solicitării de accedere într-o funcție administrativă, conform pct.15 lit.a) din Regulament se impune elaborarea de către candidat a unui plan sau stabilirea unei strategii de activitate a instanței pentru următorii 4 ani, care se va aprecia cu pînă la 10 puncte.</p>	<p>Din nou reiterăm faptul inexistenței unor indicatori, nefiind clar cum se apreciază acest plan, ce trebuie el să conțină. CSCJ a oferit punctaj diferit de la caz la caz, creînd-se impresia că este o apreciere pur formală a membrilor.</p>
<p>Reieșind din prevederile p.15 lit.b) din Regulament, participarea la activități ce țin de administrarea instanțelor (comisii, activități decizionale, de concurs, comisii de evaluare a performanțelor</p>	<p>Candidații prezintă, ca regulă, dovezi de participare la activități ce țin de administrarea instanțelor, iar Colegiul pentru selecție îi apreciază diferit. În acest sens, nu este clar cum punctează CSCJ: se ia în</p>

Prevederi regulamentare	Aspecte critice
colectivului, grup de lucru pentru achiziții, grupuri de lucru în cadrul instanței ș.a.), se va aprecia cu până la 5 puncte .	considerare faptul participării candidatului în cât mai multe comisii, activități, grupuri de lucru (dacă da, câte anume); există o activitate mai importantă decât alta (ex: comisii față de grup lucru pentru achiziții); se apreciază durata participării unui candidat în cadrul comisiilor etc.
Potrivit p.15 lit. c) din Regulament, prezentarea de propuneri privind îmbunătățirea activității organizatorice și administrative a instanțelor pentru ultimii 3 ani se va aprecia cu până la 5 puncte .	Este aceeași situație de neclaritate și formalism . Nu știm care propuneri ale candidatului sînt eligibile pentru a fi punctate, cîte astfel de propuneri trebuie să fie, care din aceste propuneri sînt punctate mai mult ca altele etc. Într-o hotărîre a CSCJ s-a indicat că nu există probe, potrivit cărora candidatul a prezentat propuneri privind îmbunătățirea activității organizatorice și administrative a instanțelor pentru ultimii 3 ani, însă acesta este apreciat cu 5 puncte .
Conform p.15 lit. d) din Regulament, activitatea (anterioară) în funcții administrative (inclusiv exercitarea interimatului de post administrativ) se va aprecia cu până la 5 puncte .	În multe hotărîri se indică că candidatul a exercitat interimatul funcției de președinte, vicepreședinte pe perioada absenței temporare (în baza hotărîrii CSM), însă candidații au fost punctați diferit . Spre exemplu, într-un caz de interimat al candidatului, CSCJ a acordat 3 puncte, iar în alt caz de interimat, a acordat candidatului 5 puncte . Nu este clar cum Colegiul a evaluat că exercitarea interimatului în primul caz dat este de 3 puncte, iar în alt caz este de 5 puncte; care este argumentarea concluziilor Colegiului; ar exista anumite criterii de evaluare a capacităților manageriale ale candidatului cît acesta a deținut interimatul ?
Potrivit p.10 lit. d) din Regulament, în cazul solicitării de ocupare a funcției vacante de judecător, cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale (MS WORD, Excel, capacitatea de a naviga pe Internet și de a utiliza poșta electronică), confirmate printr-un certificat corespunzător, prin testarea persoanei sau prin declarația pe proprie răspundere a candidatului, se apreciază cu maxim 5 puncte .	În acest sens considerăm necesar de a specifica ce punctaj se oferă pentru fiecare din situațiile enumerate în Regulament: a) certificat corespunzător; b) prin testarea persoanei; c) prin declarația pe proprie răspundere a candidatului. În caz contrar, Colegiul va puncta la propria discreție. Spre exemplu, în unele hotărîri ale CSCJ pentru declarația pe proprie răspundere a candidatului, acesta a obținut doar 4 puncte .
Conform p.10 lit. g) din Regulament, în cazul solicitării de ocupare a funcției vacante de judecător, caracteristicile de personalitate și abilitățile adecvate funcției de judecător (integritate, corectitudine, capacitate de a gestiona stresul, capacitate analitică etc.), se confirmă prin referințe de la locul de muncă sau studii, de la	Din nou subliniem necesitatea de a detalia și clarifica aceste aspecte, de a stabili indicatori pentru a evita aprecierea formală a CSCJ.

Prevederi regulamentare	Aspecte critice
<p>personalități notorii în țară și peste hotare, prin interviul pe care îl are candidatul la colegiul de selecție și prin avizul organului de verificare, oferindu-se pînă la 15 puncte.</p>	

II.4. Etapa post-monitorizare

Monitorii CAPC au urmărit **evoluția candidaților evaluați de CSCJ**. Toți candidații (100%) au fost admiși pentru participarea la concursurile pentru care au optat și nici un candidat nu a fost respins de către CSCJ. Nici una din hotărârile CSCJ, adoptate în perioada de referință, nu a fost contestată.

Din numărul total al candidaților supuși selecției de către CSCJ, la etapa scrierii acestui raport **72** au participat la concursurile anunțate de CSM. **41 (57%) din candidați** au fost propuși de CSM pentru numire/promovare/transferare în funcția solicitată:

- **6 candidați (15%)** au fost propuși de CSM pentru **numirea în funcția** de judecător,
- **7 candidați (17%)** au fost propuși pentru **promovare** în instanțe ierarhic superioare,
- **2 candidați (5%)** au fost propuși pentru **transfer** în instanțe de același nivel
- **26 candidați (63%)** au fost propuși pentru **numirea în funcții administrative**.

În procesul de analiză a **relevanței hotărârilor CSCJ pentru CSM** s-a ținut cont de constatările anterioare ale rapoartelor CAPC de monitorizare a colegiilor CSM de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor, potrivit cărora s-a reținut că *hotărârile CSCJ joacă un rol decisiv în cariera judecătorilor. Punctajul oferit de CSCJ candidaților care participă la concursurile anunțate de CSM îi plasează într-un „top” al celor mai buni candidați, ei fiind aranjați în ordinea descrescătoare a punctajului acumulat. Se prezumă că acest „top” al candidaților trebuie să faciliteze activitatea de reflecție și evaluare a CSM atunci când decide „învingătorul concursului” și s-ar părea ca primul în listă trebuie să fie și învingătorul concursului.*⁷ Însă, rapoartele anterioare de monitorizare ale CAPC și altor asociații la acest subiect⁸ arată asupra faptului că în perioada anului 2013-septembrie 2014, în mai multe cazuri CSM a propus pentru numire în funcție candidații care au acumulat mai puține puncte la evaluarea CSCJ. Atunci când CSM a acordat preferință altor candidați, decît cei plasați în fruntea topului de către CSCJ, o motivare adecvată și pertinentă a opțiunii CSM nu a fost oferită.

Concluzii similare reies și din analiza hotărârilor CSM și CSCJ monitorizate în perioada de referință a acestui raport: septembrie 2016-mai 2017. Monitorii CAPC au constatat că hotărârile CSCJ și punctajul oferit de Colegiul pentru selecție nu totdeauna sunt relevante pentru CSM, iar în cazul admiterii candidatului cu punctaj mai mic, **argumentele din hotărârile CSM se rezumă la „numărul de voturi acumulate în cadrul CSM”**.

Exemple de numire a candidaților de către CSM fără a lua în considerare punctajul acordat de CSCJ:

⁷ http://capc.md/docs/RAPORT_CONSOLIDAT_DE_MONITORIZARE.doc

⁸ Documentul de politici publice al CRJM : *Selectarea și cariera judecătorilor - dublări de responsabilități sau garanții suplimentare*

- **hotărîrea 129/7 din 21.02.2017⁹** pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător la Curtea de apel Chişinău, prin care CSM a numit 3 din 9 candidați participanți la concurs, fiind **preferați candidații de pe locul 1, 4 și 8** conform punctajului oferit de CSCJ (spre informare și comparație: candidatul de pe **locul 8 avea 48 puncte**, iar cei de pe locul **2 și 3 aveau câte 75 puncte**);
- **hotărîrea 257/13 din 11.04.2017¹⁰** pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător la Curtea de apel Chişinău, prin care CSM a numit 4 din 11 candidați participanți la concurs, fiind preferați candidații de pe locul **1, 2, 5 și 7** conform punctajului oferit de CSCJ (spre informare și comparație: **locul 7 avea 65 puncte**, iar locul **3 și 4 aveau câte 75 puncte**);
- **hotărîrea 292/15 din 02.05.2017¹¹** pentru suplinirea funcțiilor vacante de judecător la judecătoria Chişinău, prin care CSM a numit 4 din 22 candidați participanți la concurs (6 judecători ce solicitau transferul și 16 solicitanți la funcția de judecător), fiind preferat, în cazul transferului, candidatul de pe locul 4 conform punctajului oferit de CSCJ (spre informare și comparație: locul 4 avea 54 puncte, iar locul 1 avea 61 puncte) și, în cazul solicitanților la funcția de judecător, candidații de pe locurile 4, 7 și 11 (spre informare și comparație: locul 11 avea 73 puncte, pe cînd locul 1 avea 93 puncte, locul 2 avea 92 puncte și locul 3 avea 91 puncte).

Ca remarcă, notăm că **nu în toate hotărîrile CSM se indică punctajele candidaților participanți la concurs, oferite de CSCJ, sau un clasament al acestora**. Cel mai frecvent este necesar de a examina suplimentar hotărîrile CSCJ pentru fiecare candidat separat, pentru a cunoaște punctajul cu care au fost evaluați aceștia. În acest context, **considerăm necesar de a indica în mod obligatoriu în hotărîrile CSM punctajele candidaților participanți la concurs, oferite de CSCJ**, fapt care ar obliga într-o anumită măsură CSM ca să-și argumenteze decizia de selecție a unui candidat cu un punctaj mai mic.

Adițional, analiza hotărîrilor CSM a permis atestarea unor elemente/procese mai inedite. Ca regulă, **dacă la concurs se înscria doar 1 singur candidat, CSM declara acel concurs eșuat** (exemplu: hotărîrea CSM nr.146/8 din 28.02.17¹², nr.149/8 din 28.02.17¹³, nr.218/11 din 21.03.17¹⁴), iar dacă la repetarea concursului, din nou participa 1 singur candidat, CSM propunea numirea acestuia în funcția solicitată (exemplu: hotărîrea CSM nr.173/9 din 7.03.17¹⁵).

Au fost, însă, și cazuri cînd CSM a propus numirea candidatului, chiar dacă acesta era singurul înscris în concurs (ex: hotărîrea CSM nr.293/15 din 2.05.17¹⁶, nr.217/11 din 21.03.2017¹⁷, nr.147/8 din 28.02.17¹⁸, 148/8 din 28.02.17¹⁹).

Printre cele mai importante constatări, rezultate din monitorizarea Colegiului de selecție și carieră a judecătorilor, efectuată în perioada 1 septembrie 2016 – 21 mai 2017, reținem următoarele:

⁹ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/07/129-7.pdf>

¹⁰ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/13/257-13.pdf>

¹¹ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/15/292-15.pdf>

¹² <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/08/146-8.pdf>

¹³ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/08/149-8.pdf>

¹⁴ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/11/218-11.pdf>

¹⁵ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/09/173-9.pdf>

¹⁶ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/15/293-15.pdf>

¹⁷ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/11/217-11.pdf>

¹⁸ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/08/147-8.pdf>

¹⁹ <http://csm.md/files/Hotaririle/2017/08/148-8.pdf>

- transparența activității CSCJ a fost asigurată: monitorii CAPC au avut acces la ședințe, iar ordinea de zi și hotărârile CSCJ au fost plasate pe pagina web a CSM;
- organizarea ședințelor a fost desfășurată de o manieră satisfăcătoare: a fost respectată ora începerii ședințelor; a fost respectat caracterul deliberativ al acestora; a fost asigurată prezența permanentă a cel puțin 5 membri ai CSCJ;
- majoritatea candidaților examinați de CSCJ (41%) au optat pentru accederea în funcții administrative, 31% au solicitat promovarea la o instanță judecătorească superioară și doar 18% au fost candidații care s-au angajat în concursurile pentru ocuparea funcțiilor de judecător
- ca și în cazul monitorizărilor precedente, întrebările adresate candidaților au purtat mai mult un caracter "formal" și "neesențial" pentru aprecierea calităților, capacităților, integrității, profesionalismului și altor caracteristici importante ale candidatului;
- argumentele CSCJ din hotărârile adoptate și punctajul oferit candidaților continuă să poarte un caracter mai mult forma și fără existența unor șabloane/grile/formulare prestabilite de punctare a candidaților, mai ales în prezența unor situații similare sau chiar identice.
- atestăm repetat că CSCJ, în cazul a 9 din cele 13 criterii de selecție (69%), apreciază după propria convingere relevanța documentelor prezentate de candidați ("sursele de verificare");
- persistă aceeași stare de lucruri criticată anterior de CAPC: hotărârile CSCJ și punctajul oferit de colegiu nu totdeauna sunt relevante pentru CSM, care în mai multe cazuri a propus pentru numire în funcție candidații care au acumulat mai puține puncte la evaluarea CSCJ.

III. MONITORIZAREA COLEGIULUI DE EVALUARE A PERFORMANTELOR JUDECĂTORILOR (CEPJ)

Capitolul de față se referă la competența, componența și modul de organizare a activității CEPJ, oferă informații privind ședințele monitorizate, candidații care au compărut în fața colegiului, hotărârile adoptate și parcursul ulterior al candidaților. Totodată, sunt abordate și aspectele problematice devenite proeminente pe parcursul monitorizării.

III.1. Competența, componența, și organizarea activității CEPJ

Atribuțiile CEPJ sunt reglementate de Legea 154/2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor și Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor (aprobat prin hotărârea CSM nr. 212/8 din 05 martie 2013).

Potrivit Legii 154/2012, *evaluarea performanțelor judecătorilor are ca scop stabilirea nivelului de cunoștințe și aptitudini profesionale ale judecătorilor, cât și a capacității de a aplica cunoștințele teoretice și aptitudinile necesare în practica profesiei de judecător, stabilirea aspectelor slabe și aspectelor forte din activitatea judecătorilor, stimularea tendinței de perfecționare a abilităților profesionale și sporirea eficienței activității judecătorilor la nivel individual și la nivel de instanțe judecătorești.*

Rezultatele evaluării performanțelor judecătorilor sînt utilizate pentru:

- organizarea formării profesionale adecvate a judecătorilor (stabilirea direcțiilor de formare profesională, dezvoltarea și îmbunătățirea programelor de instruire continuă a judecătorilor, selectarea formelor de instruire);
 - stabilirea obiectivă a gradului de corespundere a judecătorilor cu funcțiile pe care le dețin sau la care pretind pe parcursul carierei lor;
 - asigurarea unei comparații obiective între mai mulți judecători în cazul promovării;
 - stimularea judecătorilor pentru a-și perfecționa nivelul de pregătire și abilitățile profesionale;
 - perfecționarea administrării instanțelor;
 - formularea propunerilor de acordare a gradelor de calificare pentru judecători.

CEPJ asigură:

- examinarea dosarelor judecătorilor supuși evaluării, a actelor prezentate de către aceștia și a actelor referitoare la persoana acestora;
- organizarea și desfășurarea interviurilor cu judecătorii supuși evaluării; adoptarea hotărârilor cu privire la judecătorii supuși evaluării;
- desemnarea membrilor colegiului responsabili de observarea activității desfășurate de judecătorii evaluați în cadrul ședințelor de judecată.

De competența CEPJ ține evaluarea ordinară și extraordinară a judecătorilor. Așa cum prevede Legea 154/2012, **evaluarea ordinară are loc odată la 3 ani**, iar **evaluarea extraordinară intervine** în cazurile:

- numirii în funcție pînă la atingerea plafonului de vîrstă;

- solicitării promovării la o instanță superioară;
- candidării pentru numirea în funcția de președinte sau de vicepreședinte de instanță;
- transferului la o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară;
- acordării calificativului insuficient la evaluare.

În partea ce ține de componență, CEPJ este constituit din 7 membri: 5 judecători și 2 reprezentanți ai societății civile.

În lunile septembrie – octombrie 2016, când a început *de facto* monitorizarea CEPJ, acesta era format doar din 6 membri și avea componență arătată în tabel, o funcție fiind vacantă.

#	Nume, prenume	Calitatea
1.	Iulia SĂRCU	Președinte (judecător)
2.	Nicolaie GORDILĂ	Membru (judecător)
3.	Iulia GROSU	Membru (judecător)
4.	Mihail MACAR	Membru (judecător)
5.	Nelea BUDĂI	Membru (judecător)
6.	Mariana ODAINIC	Membru (reprezentant societatea civilă)
7		

Precizăm că funcția de membru din partea societății civile a rămas vacantă la începutul lunii aprilie 2016, după ce precedentul membru Alexandru CAUIA și-a dat demisia, demisia fiind acceptată prin hotărîrea CSM nr. 227/10 din 05 aprilie 2016. Tot atunci, CSM a anunțat concurs pentru suplinirea funcției de membru al Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor, din partea societății civile. Întrucât nu a fost depus nici un dosar, concursul de selecție a reprezentantului societății civile a fost prelungit de 4 ori.

Ulterior, **componența CEPJ a fost schimbată**. Astfel, la Adunarea generală a judecătorilor din 21.10.16 au fost aleși trei judecători Petru Moraru, Nelea Budăi, Dumitru Gherasim în calitate de membri ai CEPJ. Prin Hotărîrea CSM nr.780/32 din 22.11.2016 cu privire la desfășurarea concursului pentru numirea membrilor în componența Colegiului de evaluare a performanțelor judecătorilor, din rîndul judecătorilor au fost desemnați în calitate de membri a CEPJ Oleg Sternioală, judecător la Curtea Supremă de Justiție și Ion Talpă, judecător la Curtea de Apel Bălți, pentru un termen de 4 ani.

#	Nume, prenume	Calitatea
1.	Oleg STERNIOALĂ	Președinte (judecător)
2.	Petru MORARU	Membru (judecător)
3.	Dumitru GHERASIM	Membru (judecător)
4.	Nelea BUDĂI	Membru (judecător)
5.	Ion TALPĂ	Membru (judecător)
6.	Oxana ROTARI	Membru (reprezentant societatea civilă)
7		

Din partea societății civile a fost selectată de către CSM, în baza unui concurs public, prin hotărîrea CSM nr.30/2 din 17 ianuarie 2017, Oxana Rotari (doctor în drept, conferențiar universitar). Pînă în prezent, CSM nu a selectat/desemnat în

componența CEPJ - 1 membru al societății civile, colegiul activând în componența a 6 membri. În calitate de președinte a colegiului a fost ales membrul-judecător din partea CSJ (dl Oleg Sternioală).

În principiu, procedurile de selecție a membrilor au avut un caracter transparent și au respectat rigorile impuse de Legea 154/2012 privind selecția, evaluarea performanțelor și cariera judecătorilor și Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a

performanțelor judecătorilor (aprobat prin hotărîrea CSM nr. 212/8 din 05 martie 2013). Prima ședință în noua componență a CEPJ a avut loc la **20 ianuarie 2017**.

Reiterăm faptul că prezentul raport cuprinde monitorizarea activității CEPJ în componența I a CEPJ (până la finele anului 2016) și componența 2 a CEPJ (din ianuarie 2017).

Colegiul în componența I	Colegiul în componența II
30 septembrie 2016	20 ianuarie 2017
7 octombrie 2016	17 februarie 2017
4 noiembrie 2016	17 martie 2017
	24 martie 2017
	31 martie 2017
	28 aprilie 2017

Astfel, pe parcursul implementării proiectului **au fost monitorizate 9 ședințe ale CEPJ**, dintre care 3 ședințe au fost în componența veche a colegiului, iar 6 au fost desfășurate în noua componență, care și-a început activitatea la începutul anului 2017.

III.2 Etapa de pre-monitorizare a CEPJ

În perioada de raportare septembrie 2016 – mai 2017, CEPJ s-a convocat în 9 ședințe și a evaluat, în mod ordinar și extraordinar, **107 judecători**, președinți și vice-președinți din instanțele judecătorești din Republica Moldova.

Toate ședințele colegiului au fost publice, ordinea de zi a fost afișate pe pagina web al CSM cu suficient timp înainte pentru ca persoanele interesate să poată lua cunoștință cu aceasta. Ordinea de zi a conținut informații succintă privind lista candidaților supuși evaluării, categoria ședinței, temeiul evaluării, ora de începere și adresa desfășurării ședințelor.

Obiecții cu privire la respectarea de către membrii colegiului a principiului transparenței din partea monitorilor nu au fost formulate.

În același timp, monitorii CAPC au avut acces liber la ședințele CEPJ și au avut posibilitatea să asiste la etapa interviului candidaților/judecătorilor.

În perioada monitorizării s-a constatat că CEPJ se întrunește în ședințe, de regulă, **o dată în lună**. Hotărârile CEPJ au fost aduse la cunoștința persoanelor interesate prin publicarea acestora pe pagina web www.csm.md, la secțiunea "organe subordonate", subsecțiunea "Colegiul pentru selecția și cariera judecătorilor", compartimentul "hotărîri" - <http://csm.md/hotariri-ce.html>.

III.3. Asistarea la ședințele CEPJ

În cadrul implementării Proiectului, monitorii CAPC au asistat la toate ședințele programate ale CEPJ. Pe parcursul acestor ședințe, **au fost supuși evaluării 107 judecători** dintre care:

- evaluare **ordinară** (periodică)²⁰ - **46** judecători;

²⁰ Potrivit Legii 154/2012 *judecătorul este supus evaluării periodice a performanțelor o dată la 3 ani. În cazul acordării calificativului „insuficient”, judecătorul este supus evaluării extraordinare în termenul stabilit de colegiul de evaluare. Acordarea calificativului „insuficient” la două evaluări*

- evaluare **extraordinară**²¹ – **61** judecători.

61 judecători au fost supuși evaluării extraordinare (în vederea numirii pînă la atingerea plafonului de vîrstă – 15 judecători, numirii în funcție administrativă – 24 de judecători, promovare la o instanță superioară – 20 de judecători, transfer în altă instanță – 1 judecător, precum și un judecător a fost supus evaluării la solicitarea CSM (hotărîrea nr.189/9 din 23.03.2016)).

În rezultatul desfășurării procedurilor de evaluare, Colegiul de evaluare a atribuit următoarele calificative:

- **27** calificative „**excelent**”;
- **71** calificative „**foarte bine**”;
- **8** calificative „**bine**”;
- **1** calificativ „**insuficient**”.

Calificativele acordate de CEPJ per categorie de instanță s-au distribuit după cum urmează:

Calificativul	Eșuat (mai puțin de 40 puncte)	Insuficient (41 - 60 puncte)	Bine (61 - 75 puncte)	Foarte bine (76 - 90 puncte)	Excelent (91 - 100 puncte)
Judecătorii judecătorilor	0	1	8	62	5
Judecătorii Curților de Apel	0	0	0	8	4
Judecătorii Curții Supreme de Justiție	0	0	0	1	18
TOTAL:	0	1	8	71	27

Pentru fiecare formă de evaluare, au fost aplicate criteriile și indicatorii stabiliți în Regulamentul CSM. În majoritatea cazurilor, a fost imposibil de a stabili dacă la pregătirea dosarelor pentru ședința colegiului au fost utilizate toate sursele de informare prevăzute de reglementările din domeniu. Aceasta impresie s-a creat pe motivul că la ședințele colegiului era prezentat doar raportul întocmit de raportor. Careva întrebări din partea membrilor colegiului care să desfășoare sau să clarifice modul de apreciere a indicatorilor de evaluare nu erau adresate.

În procesul de monitorizare a ședințelor CEPJ a fost evaluată separat prestația membrilor colegiului. De regulă, în cadrul ședinței unii membri ai CEPJ nu au adresat întrebări judecătorului supus evaluării, cu excepția membrului raportor și a președintelui Colegiului. În cazul cînd au adresat întrebări alți membri ai CEPJ (cu excepția membrului raportor), acestea au avut un caracter formal și nu au fost în măsură să pună în evidență calitățile și aptitudinile profesionale ale judecătorilor supuși evaluării. Din această perspectivă planează anumite bănuieli asupra gradului de familiarizare/cunoaștere de către membrii CEPJ a materialelor din dosarul candidatului supus

extraordinare consecutive constituie temei pentru inițierea, din partea Consiliului Superior al Magistraturii, a procedurii de eliberare din funcție a judecătorului.

²¹ Art. 13 al legii 154/2012 prevede că "(3) Judecătorul este supus evaluării performanțelor în mod extraordinar fie din propria inițiativă a acestuia, fie în cazul obținerii calificativului „insuficient” la evaluarea periodică. (4) Judecătorul este supus evaluării performanțelor în mod extraordinar și în cazul: a) numirii în funcție pînă la atingerea plafonului de vîrstă; b) promovării la o instanță superioară; c) numirii în funcția de președinte sau de vicepreședinte de instanță; d) transferului la o instanță de același nivel sau la o instanță inferioară.

evaluării. Implicit, am putea presupune și o abordare superficială a procesului de evaluare a performanțelor judecătorilor.

Întrebările formulate de membrii colegiului către candidatul evaluat erau formale și în mare parte se refereau la informații care în mod normal ar fi trebuit să se conțină în dosarul de evaluare. Cu titlu de exemplu invocăm întrebările standard adresate de membrii CEPJ:

- *Aveți hotărâri care au fost obiect de examinare la Curtea Europeană?*
- *Ați fost atrași la răspundere disciplinară?*
- *Ați fost vizați în articole din mass-media?*
- *Dețineți certificate care confirmă frecventarea cursurilor în domeniul tehnologiilor informaționale?*
- *Care este motivul tergiversării examinării cauzelor ce depășesc 12 luni?*
- *Ce măsuri ați întreprins pentru a urgenta examinarea cauzelor?*

În procesul asistării la ședințe nu a fost clar dacă judecătorii au cunoscut din timp observațiile/comentariile critice privind activitatea lor. Accesul la aceste informații ar trebui să fie asigurat, astfel încât judecătorul să poată aduce contraargumente, eventual probe, pentru a desființa anumite constatări critice.

Spre regret, se păstrează o tendință constatată și în rapoartele anterioare de monitorizare ale CAPC când atestăm situații în care unii din judecătorii evaluați au fost tratați de o manieră ostilă și agresivă, iar alții cu bună voință (uneori chiar exagerată) de către membrul colegiului.

Nici la o ședință a CEPJ nu s-a discutat și nici într-o hotărâre nu se regăsește vreo mențiune despre efectuarea interviului cu angajații instanței de judecată, despre verificarea de către membrii CEPJ a informației din PIGD și a Programului Femida.

Fiecărui candidat i s-a acordat posibilitate la recuzarea membrului CEPJ, însă situații de recuzare nu au fost atestate, precum și **nu au fost declarații de abținere din partea membrilor CEPJ chiar și în condițiile în care erau evaluați colegi de instanță sau subalterni**. Tot în acest context indicăm că în perioada monitorizată au fost supuși evaluării și unii membrii a CEPJ.

Privitor la criteriile și indicatorii de evaluare a performanțelor atestăm situația anterior și constant criticată de CAPC privind formalismul la evaluarea și aprecierea corespunderii judecătorilor. Pentru mai multe criterii, ca indicator servește opinia președintelui de instanță.

Au fost atestate situații când pentru aceiași indicatori și aceleași surse de verificare a fost stabilit un punctaj diferit. La fel, au fost atestate situații în care un membru al colegiului sau Președintele colegiului declara că își rezerva dreptul de a se expune/povesti cu privire la calitățile, abilitățile unui candidat sau altul. Astfel de situații s-au identificat în special când erau evaluați colegi de serviciu/instanță.

În contextul potențialelor pericole de abuz și discreție excesivă **reiterăm necesitatea unor formulare standardizate, liste a unor întrebări de verificare** care vor institui condiții de formă și conținut pentru referințele colectate și interviurilor în cadrul procesului de evaluare.

La fel, **urmează a fi revăzută procedura de evaluare a membrilor CEPJ** în perioada exercitării funcției, considerăm că este oportun ca în astfel de cazuri, judecătorilor membrii CEPJ să li se prelungească perioada de evaluare și să fie supuși evaluării după expirarea împlinirilor.

III.4. Etapa post-monitorizare

Analiza de către monitori în etapa post-monitorizare a hotărârilor CEPJ a arătat că toate hotărârile CEPJ sunt redactate după un model prestabilit, dactilografiate din timp, cu indicarea inclusiv și a punctajului pe criteriile de evaluare și cel final. Doar calificativul acordat de către Colegiu în ședință este inserat olograf, ceea ce denotă că textul hotărârii, inclusiv și punctajul, este întocmit pînă la ședința CEPJ. Accentuăm repetat, că potrivit pct.12 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor (aprobat prin hotărârea CSM nr. 212/8 din 05 martie 2013) fiecare membru al CEPJ completează fișa de evaluare și acordă judecătorului evaluat, potrivit propriei convingeri, punctajul pentru fiecare indicator. **Punctajul final este stabilit după interviul cu judecătorul evaluat**, fișa de evaluare semnată fiind transmisă secretarului Colegiului. Punctajul final obținut în urma evaluării reprezintă suma punctajului acordat de membrii Colegiului divizat la numărul de membri ai Colegiului care au evaluat judecătorul. **După stabilirea punctajului, membrii colegiului adoptă o hotărâre.**

Publicarea hotărârilor se face cu mari tergiversări, iar unele hotărâri care apar afișate pe site, nu pot fi accesate. Spre exemplu, hotărârea CEPJ cu privire la evaluarea performanțelor judecătorei Valentina CLEVADÎ²² nu poate fi accesată, iar cu privire la judecătorul Alexandru GAFTON este doar hotărârea de corectare a erorii²³.

Nu au fost înregistrate progrese în partea ce ține de argumentarea hotărârilor CEPJ: argumentele reținute în hotărârile CEPJ, de regulă, continuă să aibă un caracter formal, de simplă constatare, însă nu sunt explicate considerentele pentru care a fost acordat punctajul. **Nici la o ședință a CEPJ nu s-a discutat și nici într-o hotărâre nu se regăsește vreo mențiune despre investigațiile și articolele din mass-media privind integritatea candidaților.**

La fel ca în cazul CSCJ, se atestă situații cînd **pentru aceiași indicatori și surse de verificare se acordă punctaj diferit**. Analiza acestor hotărâri provoacă semne de întrebare privitor la motivele care au fundamentat decizia respectivă și creează impresia că unii judecători supuși evaluării ar beneficia de un tratament preferențial din partea membrilor CEPJ.

Spre exemplu, într-un caz, **CEPJ** în componența II (componența actuală la data scrierii raportului) **acordă punctaj diferit** pentru criteriul *"Respectarea termenului de redactare a hotărârilor și de publicare a acestora pe pagina web a instanței de judecată"* **9 puncte, cu toate că** potrivit Anexei nr.1 la Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor

²² <http://csm.md/files/Hotaririle%20CEvaluare/2016/06/72-6.PDF>

²³ <http://csm.md/files/Hotaririle%20CEvaluare/2016/06/68-6-1.PDF>

judecătorilor (aprobat prin hotărîrea CSM nr. 212/8 din 05 martie 2013), **punctajul maxim este de 8²⁴**.

În același context mai indicăm că potrivit pct.10 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor (aprobat prin hotărîrea CSM nr. 212/8 din 05 martie 2013) indicatorul „Procentajul hotărîrilor/încheierilor menținute din cele contestate” nu se ia în considerare pentru judecătoria CSJ, la fel, și indicatorul „Numărul și procentul hotărîrilor/încheierilor casate din cele examinate” nu este aplicabil la evaluarea judecătorilor CSJ. Cu toate acestea la examinarea post-monitorizare a hotărîrilor de evaluare a judecătorilor CSJ s-a constatat că acest indicator este evaluat fiindu-i acordat candidatului evaluat un punctaj fix de 6 puncte – cu formularea standard „Date ce țin de casarea hotărîrilor emise de judecător nu sunt și indicatorul privind numărul și procentajul hotărîrilor/încheierilor casate din cele examinate se apreciază de Colegiul de evaluare cu punctajul 6”.

Considerăm în acest sens că urmează a fi revăzut Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor în vederea eliminării neclarității la aplicarea normelor indicate mai sus inclusiv cu revizuirea punctajului acordat pentru judecătoria de la CSJ.

În cadrul analizei post-monitorizare a hotărîrilor CEPJ s-au identificat candidați la care au fost constatate **abateri disciplinare însă în pofida acestui fapt nu a fost aplicată procedura de depunere**.

La fel, în hotărîrile analizate, la **indicatorul „Reputația profesională” nu este făcută nici o referire la alte surse, decât opinia președintelui instanței**, cum ar fi mass-media, opinia publică, nu se face nici o analiză a acestor surse.

Cele mai frecvente **cazuri de oferire discreționară a punctajului** se observă la indicatorii:

- ***Procentajul hotărîrilor/încheierilor menținute din cele contestate și numărul și procentul ca hotărîrilor/încheierilor casate din cele examinate.***

În cadrul analizei hotărîrilor CEPJ și a punctajului acordat s-au atestat situații când pentru aceiași indicatori s-a acordat un punctaj diferit. Unii judecători care au avut o pondere mare de menținere a hotărîrilor, au luat un punctaj mai mic, în comparație cu judecătoria care au avut un număr mai mare de hotărîri casate.

- ***Respectarea eticii profesionale.***

La acest indicator unor candidați în privința cărora există mai multe sesizări/plîngeri înregistrate li s-a acordat punctaj identic sau mai mare, comparativ cu alți judecători, în privința cărora nu au fost înregistrate sesizări/plîngeri sau acestea sunt comparativ mai puține și/sau neconfirmate.

- ***Reputația profesională.***

²⁴ Este vorba de hotărîrile CEPJ în privința a cinci judecători (Maria Țugui, Tatiana Avasiloaie, Eduard Galușceac, Violeta Chisiliță, Vasilisa Muntean)

În condițiile în care în hotărârile CEPJ este utilizată o formulă standard și chiar identică punctajele pentru judecători sunt diferite, fără a fi explicate considerentele pentru care a fost oferit un punctaj sau altul.

- **Formarea profesională a judecătorului.**

Chiar dacă Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor stabilește foarte clar cum se cuantifică acest indicator, atestăm o nerespectare întocmai a acestor prevederi, acordându-se un punctaj mai mic decât cel posibil de a fi primit de către candidatul evaluat.

În același timp, au fost identificate neclarități cu privire la aplicarea pct.11.4 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor „**Prezența violărilor Convenției Europene pentru Drepturile Omului (CEDO) constatate de Curtea Europeană a Dreptului Omului (CtEDO)**”. În acest sens indicăm că prevederile pct.11.4 din Regulament se aplică doar în cazul în care din motive imputabile judecătorului, CtEDO a constatat o violare a CEDO printr-o hotărâre definitivă. Însă, **în procesul de monitorizare s-a observat că a fost micșorat punctajul final acordat judecătorului chiar și în cazurile condamnării Republicii Moldova pentru faptul că statul nu a asigurat cadrul legal corespunzător**, nereglementând sau reglementând insuficient, defectuos unele raporturi sociale. Aceasta denotă o abordare superficială a indicatorului dat și lipsa unei analize riguroase a hotărârilor CtEDO atât din partea CEPJ, cât și a Agentului Guvernamental.

Suplimentar, considerăm că urmează a fi revăzut termenul luat în calcul la stabilirea punctajului pentru indicatorul de la pct.11.4. Or, potrivit prevederilor legale evaluarea judecătorului se face o dată la trei ani, însă termenul de analiză a comportamentului judecătorului pentru indicatorul de la pct.11.4 este de 6 ani, respectiv, pentru una și aceeași abatere judecătorul este penalizat de cel puțin de două ori fapt care este inadmisibil (*non bis in idem*).

O problemă critică pentru CEPJ rămâne, ca și în cazul CSCJ, acordarea punctajului pentru indicatorul „**cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale**”. Potrivit regulamentului CSM, judecătorul trebuie să posede cunoștințe în domeniul tehnologiilor informaționale (MS WORD, Excel, capacitatea de a naviga pe Internet și de a utiliza poșta electronică, precum și nivelul de folosire a PIGD și a Programului Femida), confirmate printr-un certificat corespunzător, interviurilor cu angajații instanței de judecată, certificate sau documente corespunzătoare care confirmă frecventarea de către judecător a cursurilor de formare în domeniul tehnologiilor informaționale, precum și verificarea de către membrii CEPJ a informației din PIGD și a Programului Femida.

În acest sens considerăm necesar de a specifica punctajul oferit pentru fiecare din componentele enumerate în Regulament: a) certificate sau documente corespunzătoare care confirmă frecventarea de către judecător a cursurilor de formare în domeniul tehnologiilor informaționale; b) interviul cu angajații instanței de judecată; c) verificarea informației din PIGD și a Programului Femida. În caz contrar, Colegiul va puncta la propria discreție. Spre exemplu, în unele hotărâri ale CEPJ pentru lipsa certificatului sau documentului corespunzătoare care confirmă frecventarea de către judecător a cursurilor de formare în domeniul tehnologiilor informaționale s-au acordat 5 puncte, iar în alte cazuri - punctajul maxim de 6 puncte. Clarificarea respectivă este necesar să fie făcută pentru ambele colegii și să fie sincronizată.

O problemă restantă și criticată în repetate rânduri de către CAPC în rundele precedente de monitorizare în activitatea CEPJ este **lipsa quasi-totală a recomandărilor de îmbunătățire a competențelor profesionale ale judecătorilor supuși evaluării**. Asistarea la ședințele CEPJ și analiza hotărârilor ulterioare nu a arătat să fi fost formulate recomandări pentru îmbunătățirea activității judecătorului. Accentuăm încă o dată că, potrivit prevederilor legale, după stabilirea punctajului, **membrii colegiului adoptă o hotărâre în care menționează principalele constatări în urma evaluării, inclusiv deficiențele de ordin profesional, administrativ sau organizațional în activitatea judecătorului evaluat**. Colegiul indică în hotărâre recomandările pentru judecătorul evaluat în vederea înlăturării deficiențelor depistate și îmbunătățirea performanțelor profesionale ale judecătorului evaluat.

IV. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PRIVIND PROCEDURILE DE SELECȚIE ȘI EVALUARE A PERFORMANȚEI JUDECĂTORILOR

Capitolul de față se concentrează pe formularea recomandărilor de îmbunătățire a procesului de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor.

Reamintim faptul că noile proceduri instituite prin Legea 154/2012 au urmărit creșterea nivelului de transparență a proceselor de selecție și evaluare a performanțelor judecătorilor atât pentru întreaga societate, cât și pentru însăși reprezentanții corpului judecătoresc. Obiectivele legii 154/2012 urmează să asigure:

A. instituirea și implementarea unui sistem de selectare a candidaților la funcțiile de judecător, bazat pe criterii unitare, obiective și clare și crearea unui sistem transparent pentru selectarea celor mai buni candidați;

B. crearea unui sistem similar (transparent, clar și obiectiv) pentru promovarea judecătorilor în instanțele judecătorești ierarhic superioare, precum și în funcțiile de natură administrativă;

C. instituirea unui sistem de evaluare a performanțelor bazat pe criterii unitare, obiective și clare, în cadrul unui proces transparent, orientat spre evaluarea activității cotidiene și comportamentului procesual al judecătorului, dar nu pe evaluarea periodică a cunoștințelor lui teoretice;

D. implicarea reprezentanților societății civile în procesul de selectare, promovare și evaluare a performanțelor judecătorilor, nu doar pentru asigurarea transparenței acestor proceduri, dar și pentru creșterea gradului de responsabilitate față de societate și evitarea fenomenului „clubului închis”.

Rezultatele scontate ale Legii 154/2012 urmau să asigure că:

- procedurile aplicate selectării și carierei judecătorilor vor deveni mai clare și mai transparente;

- în baza criteriilor clare, obiective și bazate pe merit vor fi selectați cei mai potriviți candidați pentru funcția de judecători, iar în cazul avansării în carieră a judecătorilor vor fi promovați profesioniștii cei mai buni și mai integri;

- în procesul selectării judecătorilor pentru ocuparea funcțiilor administrative, un criteriu important va fi aprecierea capacităților manageriale ale candidaților, ceea ce va spori capacitățile administrative ale instanțelor;

- instituirea și implementarea procedurii de evaluare a performanțelor, se va face similar în baza unor criterii clare și obiective și va permite analiza complexă a activității profesionale și a calităților personale ale judecătorilor

- evaluarea performanțelor va permite stabilirea domeniilor slabe și forte în activitatea judecătorilor și stimularea tendinței de perfecționare a abilităților profesionale.

- rezultatele evaluării performanțelor judecătorilor vor permite organizarea formării profesionale adecvate a judecătorilor (stabilirea direcțiilor de formare, dezvoltarea și îmbunătățirea programelor de instruire continuă pentru judecători, selectarea formelor de instruire); stabilirea obiectivă a nivelului corespunderii judecătorilor funcției pe care o dețin sau la care pretind pe parcursul carierei acestora; asigurarea unei comparații obiective dintre mai mulți

judcători în cazul promovării; stimularea judecătorilor de a-și perfecționa nivelul de pregătire și abilitățile profesionale; perfecționarea administrării instanțelor.

- implicarea societății civile în procesele legate de cariera judecătorilor, va contribui la creșterea gradului de responsabilitate a judecătorilor față de societate, asigurarea imparțialității acestora și va contribui la creșterea nivelului de încredere a societății în sistemul judecătoresc.

La aproape 5 ani de la implementarea noilor proceduri, constatăm că acestea încă nu sunt aplicate de o manieră coerentă, în spiritul Legii 154/2012 și a rezultatelor urmărite de aceasta. În cadrul rundelor precedente de monitorizare, CAPC a formulat mai multe recomandări orientate spre ameliorarea și remedierea inadvertențelor/deficiențelor de interpretare și aplicare a noilor proceduri. Mai mult, în cadrul actualului proiect implementat cu suportul Ambasadei Marii Britanii a fost lansat procesul de standardizare a procedurilor în cadrul colegiilor. Opinem că aceste procese de îmbunătățire și eliminare a factorilor subiectivi din activitatea colegiilor necesită a fi dezvoltate și în continuare, inclusiv prin luarea în considerare a recomandărilor de mai jos, o parte din care reiterează recomandările din rundele anterioare, dar care spre regret încă nu au fost complet preluate de către CSM și colegiile sale.

IV.1. Recomandări de îmbunătățire a procedurilor de selecție

- considerăm necesar de a completa mereu subrubrica "Lista rezultatelor" din rubrica "Ședințe" ale Colegiului pentru selecție unde vor fi reflectate în ordine descrescătoare punctajele acordate de CSCJ, fapt ce va facilita analiza modului de evaluare a candidaților și plasării acestora în "top-ul" (clasamentul) celor mai buni candidați;
- insistăm în continuare pe elaborarea unor liste/formulare standardizate de întrebări pentru interviuri pentru fiecare categorie de candidați separat: la funcția de judecător; la promovarea într-o instanță superioară; la transferul într-o instanță de același nivel; la numirea în funcție administrativă. Aceste întrebări trebuie să contribuie la diminuarea arbitrariului și discreției excesive a membrilor CSCJ la oferirea punctajului pentru criteriile evidențiate în raport. În mod special, aceste întrebări trebuie să contribuie la aprecierea candidaților pentru următoarele criterii:
 - a) „caracteristicile de personalitate și abilitățile adecvate funcției de judecător (integritate, corectitudine, capacitate de a gestiona stresul, capacitate analitică etc.)” – pentru candidații la funcția de judecător;
 - b) "motivarea perfectată în scris și interviul candidatului susținute verbal în fața Colegiului pentru selecție" – pentru candidații la funcția de judecător și candidații pentru promovarea într-o instanță superioară;
 - c) "elaborarea de către candidat a unui plan sau stabilirea unei strategii de activitate a instanței pentru următorii 4 ani" – pentru candidații la numirea în funcții administrative (președinte/vicepreședinte de instanță);
- reiterăm necesitatea de a defini condițiile de formă și de conținut, care trebuie să le întrunească:

- a)** motivarea candidaților/judecătorilor (separat pentru candidații la funcția de judecători, judecătorii care solicită promovarea sau transferul, judecătorii care solicită numirea în funcții administrative;
 - b)** planul sau strategia de activitate a instanței pentru următorii 4 în cazul solicitării de accesare într-o funcție administrativă.
- este important de a clarifica, revizui și detalia "sursele de verificare" și numărul de puncte acordate de CSCJ pentru fiecare "sursă de verificare", stabilite pentru fiecare criteriu de selectare a candidaților. Eventual, ar putea fi elaborate formulare tipizate pentru referințele colectate în procesul de pregătire a dosarului. În mod special, recomandările date se referă la următoarele sursele de verificare:
 - a)** certificatele sau documentele corespunzătoare, care confirmă cunoașterea limbilor de lucru ale Curții Europene a Drepturilor Omului;
 - b)** diplome, carnet de muncă, certificate, publicații și articole sau alte acte relevante, care confirmă gradul științific, experiența didactică, publicațiile și articolele tematice, participarea la elaborarea proiectelor de acte normative, a comentariilor la actele normative, în calitate de expert sau consultant în grupurile de lucru naționale sau internaționale;
 - c)** participarea la activități ce țin de administrarea instanțelor (comisii, activități decizionale, de concurs, comisii de evaluare a performanțelor colectivului, grup de lucru pentru achiziții, grupuri de lucru în cadrul instanței ș.a.);
 - d)** prezentarea de propuneri privind îmbunătățirea activității organizatorice și administrative a instanțelor pentru ultimii 3 ani;
 - e)** activitatea (anterioară) în funcții administrative (inclusiv exercitarea interimatului de post administrativ);
 - f)** certificat corespunzător, testarea persoanei și declarația pe proprie răspundere a candidatului, prin care se confirmă cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale (MS WORD, Excel, capacitatea de a naviga pe Internet și de a utiliza poșta electronică);
 - g)** referințe de la locul de muncă sau studii, referințe de la personalități notorii în țară și peste hotare, interviul pe care îl are candidatul la colegiul de selecție și avizul organului de verificare, prin care se confirmă caracteristicile de personalitate și abilitățile adecvate funcției de judecător (integritate, corectitudine, capacitate de a gestiona stresul, capacitate analitică etc.);
- este impetuos necesară asigurarea motivării adecvate și pertinente a hotărârilor, inclusiv prin indicarea motivelor de acordare a punctajului pentru fiecare "sursă de verificare" și, respectiv, a indicatorilor;
- încurajăm utilizarea de către colegii a "e-template" (elaborat de CAPC în comun cu CSM) pentru întocmirea hotărârilor CSCJ. Acesta va fi un șablon electronic de generare a hotărârilor adaptate. Printre avantajele acestuia putem nota:
 - a)** simplificarea lucrului membrilor CSCJ și a secretariatului de redactare/aprobare a hotărârilor;
 - b)** asigurarea unei structuri uniforme a tuturor hotărârilor CSCJ;

- c) ținerea statisticii la zi privind numărul hotărârilor adoptate, clasamentul punctajelor acordate candidaților, numărul candidaților admiși/respinși, numărul candidaților pe categorii de opțiuni solicitate (judecător, promovare, transfer, funcție administrativă), etc;
- d) utilizarea datelor statistice oferite de sistem, permite o analiză amplă privind necesitatea perfecționării cadrului normativ, precum și îmbunătățirii criteriilor și procedurilor de selecție.

IV.2. Recomandări de îmbunătățire a procedurilor de evaluare a performanțelor

- considerăm necesară regândirea modului de organizare a ședințelor și distribuirii materialelor membrilor CEPJ pînă la data desfășurării ședinței. Adițional, urmează a fi examinată posibilitatea oferirii accesului judecătorului la materialele dosarului pentru a-și pregăti contraargumente la unele constatări critice vizavi de activitatea sa, așa cum este stabilit în pct.30 din Regulamentul CSM cu privire la criteriile, indicatorii și procedura de evaluare a performanțelor judecătorilor;
- standardizarea criteriilor de acordare a punctajului în vederea asigurării previzibilității rezultatelor acordate în dependență de performanțele obținute de către interviuat la indicatorii precum și nu numai procentajul hotărârilor/încheierilor menținute din cele contestate și numărul și procentul ca hotărârilor/încheierilor casate din cele examinate, respectarea eticii profesionale, reputația profesională, cunoștințele în domeniul tehnologiilor informaționale etc.
- elaborarea unor formulare tipizate pentru interviuarea judecătorilor și pentru referințele colectate în procesul de pregătire a dosarului;
- urmează a fi revăzută procedura de evaluare a membrilor CEPJ în perioada exercitării funcției, considerăm că este oportun ca în astfel de cazuri, judecătorilor membrii CEPJ să li se prelungească perioada de evaluare și să fie supuși evaluării după expirarea împluternicirilor;
- revizuirea indicatorilor de performanță stabiliți în pct.10.4; 11.4 în vederea asigurării unei evaluări corecte și realiste.
- asigurarea motivării adecvate și pertinente a hotărârilor, inclusiv prin indicarea motivelor de acordare a punctajului pentru fiecare criteriu și, respectiv, a indicatorilor;
- inserarea recomandărilor concrete pentru îmbunătățirea performanțelor profesionale a judecătorilor supuși evaluării.