

CUPRINS:

CAPITOLUL I. INTRODUCERE.....	2-3
CAPITOLUL II. PREZENTAREA CONTEXTULUI ACTUAL. DEFINIREA PROBLEMELOR.....	3-14
CAPITOLUL III. PROFILUL CONSILIULUI SUPERIOR AL PROCURORILOR	
Secțiunea 1. Viziunea, misiunea și valorile.....	14-15
Secțiunea 2. Atribuțiile funcționale.....	15-16
Secțiunea 3. Structura Consiliului Superior al Procurorilor.....	16-17
Secțiunea 4. Statele de personal.....	17
Secțiunea 5. Bugetul.....	18
Secțiunea 6. Analiza SWOT.....	19-20
CAPITOLUL IV. DIRECȚII STRATEGICE, OBIECTIVE ȘI REZULTATE SCONTATE.....	20
Secțiunea 1. Obiective generale și obiective specifice. Acțiuni și rezultate scontate.....	21-34
Secțiunea 2. Riscuri de implementare.....	34-35
CAPITOLUL V. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	36-37
ANEXE:	
Anexa nr.1. <i>Organigrama Consiliului Superior al Procurorilor</i>	
Anexa nr.2. <i>Statul de personal a Consiliului Superior al Procurorilor</i>	
Anexa nr.3. <i>Ocuparea funcțiilor de demnitate publică</i>	
Anexa nr.4. <i>Ocuparea funcțiilor în cadrul Aparatului CSP</i>	
Anexa nr.5. <i>Bugetul Consiliului Superior al Procurorilor în perioada 2018- 2024</i>	
Anexa nr.6. <i>Planul de acțiuni pentru realizarea PDS a CSP pentru anii 2025-2029</i>	

Consiliul Superior al Procurorilor (CSP) este organul colegial reprezentativ și de autoadministrare a procurorilor, care are misiunea de a garanta independența și imparțialitatea procurorilor.

Rolul CSP în sistemul Procuraturii este esențial, deoarece acesta funcționează ca un garant al echilibrului între independența procurorilor și responsabilizarea acestora. CSP este autonom față de Procuratura Generală, dar colaborează cu aceasta pentru asigurarea independenței, eficienței și responsabilității procurorilor din Republica Moldova.

În acest context, elaborarea și implementarea unei abordări strategice este esențială pentru ca CSP să își îndeplinească eficient mandatul într-un context în continuă schimbare, marcat de reforme în justiție și cerințe sporite privind transparența și integritatea în sistemul Procuraturii.

Prin urmare, pentru a asigura claritatea și coerența în acțiuni, dar și pentru evitarea acțiunilor reactive în favoarea unei abordări pro active se impune **necesitatea** unui document de planificare strategică instituțională sub formula Programului de Dezvoltare Strategică (PDS).

Subsidiar, necesitatea unei abordări strategice pentru CSP este determinată și de contextul reformei justiției. Or, la etapa actuală Republica Moldova este angajată în procese complexe de reformă și integrare europeană, iar așteptările societății și ale partenerilor internaționali privind independența și eficiența sistemului Procuraturii sunt în creștere. În acest context, CSP este un pilon esențial în reformarea sistemului de justiție, având un rol-cheie în asigurarea unui corp de procurori profesionist, responsabil și independent angajat în consolidarea statului de drept și a democrației.

Programul de Dezvoltare Strategică (PDS) reprezintă viziunea CSP cu privire la prioritățile instituționale pe termen mediu și urmează a fi un instrument de planificare strategică și de management instituțional. PDS include obiective relevante și măsurabile, urmărite a fi realizate de către CSP prin materializarea acestora în acțiuni concrete, identifică riscuri și vulnerabilități sistemice și stabilește măsurile de intervenție pentru reducerea acestora.

PDS are ca scop consolidarea independenței și creșterea eficienței instituționale a CSP, contribuind la fortificarea instituției Procuraturii și consolidarea statutului procurorilor din Republica Moldova.

Prin elaborarea și adoptarea Programului de Dezvoltare Strategică, CSP își aliniaza politicile interne la standardele și normele europene și se raliază obiectivelor trasate în documentele de politici naționale, angajamentelor și recomandările internaționale.

Obiectivele PDS se corelează cu obiectivele, standardele europene și recomandările incluse în:

- Strategia privind asigurarea independenței și integrității sectorului justiției (2022–2025);
- Planul Național de Dezvoltare 2024–2026;

- Foaia de parcurs privind „Statul de Drept”, elaborată pentru îndeplinirea angajamentelor naționale și internaționale asumate de Republica Moldova în contextul Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană (UE);
- Standardele europene și recomandările Comisiei Europene, Grupul de State Împotriva Corupției (GRECO), Comisia de la Veneția și OECD-ACN (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică-Anti-Corruption Network).

Programul este elaborat pentru 5 ani, urmând să fie un reper al activității CSP pentru **perioada 2025-2029**. Din punct de vedere structural, programul corespunde normelor prevăzute de cadrul normativ național¹, fiind constituit din *partea descriptivă și planul de acțiuni*.

CAPITOLUL II. PREZENTAREA CONTEXTULUI ACTUAL. DEFINIREA PROBLEMELOR

Consiliul Superior al Procurorilor este garantul independenței și imparțialității procurorilor, fiind constituit, în condițiile legii, din procurori aleși din cadrul procuraturilor de toate nivelurile și din reprezentanți ai altor autorități, instituții publice sau ai societății civile. Procurorii în cadrul CSP constituie o parte importantă. CSP asigură numirea, transferarea, promovarea în funcție și aplicarea măsurilor disciplinare față de procurori². Modul de organizare și funcționare a CSP se stabilește prin lege.

Pe lângă mandatul prevăzut de Constituție, Legea cu privire la Procuratură nr.3 din 25.02.2016 stabilește că, CSP este un organ independent, cu statut de persoană juridică, format în vederea participării la procesul de constituire, funcționare și asigurare a autoadministrării sistemului Procuraturii.

Autoadministrarea Procuraturii se realizează în baza principiilor reprezentativității și eligibilității organelor de autoadministrare ale Procuraturii, precum și prin angajarea răspunderii lor pentru exercitarea în mod corespunzător a funcțiilor delegate³.

Analizele efectuate de către CSP, având ca surse de fundamentare rapoartele de activitate elaborate în ultimii ani, rapoarte privind starea justiției, studii de impact, cercetări sociologice, sondaje de opinii, documentele cu caracter strategic asumate la nivel național în sectorul justiției, în special recente rapoarte ale GRECO, OECD-ACN, observațiile și propunerile procurorilor urmare a vizitelor realizate de membrii CSP în toate procuraturile din țară, au stat la baza identificării contextului actual și a principalelor probleme existente în procesul de autoadministrare a procurorilor.

¹ Regulamentul cu privire la planificarea strategică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.386/2020, modificat prin Hotărârea Guvernului nr.661/2024

² Articolul 125¹ din Constituția Republicii Moldova

³ Articolul 65 din Legea cu privire la Procuratură

Urmare a analizei au fost identificate următoarele *probleme*:

1. Percepții și provocări privind independența și imparțialitatea CSP

Statutul și componența CSP, ca organ de autoguvernare al procurorilor, sunt stabilite la nivel constituțional. Conform articolului 125¹ din Legea fundamentală, procurorii în cadrul CSP constituie o parte importantă.

În Republica Moldova, CSP ca organ de autoguvernare a procurorilor există din 2009, iar până în prezent, cadrul legal care reglementează activitatea acestuia a suferit numeroase modificări.

În anul 2023, au avut loc schimbări semnificative în organele de autoadministrare ale Procuraturii, schimbând componența CSP și a organelor sale subsidiare. În cele din urmă, prin Legea nr. 200/2023 din 31.07.2023 (în vigoare de la 04.08.2023), s-a stabilit că, începând cu 1 ianuarie 2026, CSP va fi format din 10 membri, după cum urmează: Președintele Consiliului Superior al Magistraturii (CSM), (inclusiv interimar) ca membru de drept, 5 procurori și 4 membri ai societății civile. Ministrul Justiției continuă să fie membru de drept al CSP până la 1 ianuarie 2026, după care calitatea sa de membru va înceta automat prin efectul legii. La etapa actuală, CSP funcționează în componență de 11 membri.

În acest context, relevant este Avizul comun privind proiectul de lege privind Procuratura Republicii Moldova din anul 2015⁴, conform căruia Comisia de la Veneția, DGI și ODIHR au concluzionat că natura de autoadministrare a CSP ar putea fi pusă sub semnul întrebării, având în vedere calitatea din oficiu a ministrului justiției și a președintelui CSM. Prin urmare, s-a sugerat cel puțin să se ia în considerare că aceștia să fie membri fără drept de vot.

Subsecvent, în Raportul de evaluare a necesităților OSCE/ODIHR (2020)⁵, care analizează situația privind autoguvernarea procurorilor în țările din regiune, recomandă statelor participante, inclusiv Moldovei necesitatea reformelor în domeniul autoguvernării procurorilor din Republica Moldova. Prin urmare, s-a recomandat să se ia în considerare consolidarea organelor de autoguvernare ale procurorilor și să asigure un element puternic de reprezentare a procurorilor aleși, precum și o reprezentare externă, inclusiv din partea societății civile, în cadrul organelor de autoguvernare. Statele participante ar trebui să se abțină de la numiri politice și să garanteze că organele de autoguvernare sunt independente de Procuratura Generală și Ministerul Justiției, atât din punct de vedere structural, cât și financiar.

Așa cum a fost recomandat în Studiul de profil ACN al OCDE, referitor la componența CSP, autoritățile ar trebui să ia în considerare ca unii membri ai organelor de autoadministrare ale procurorilor să fie profesioniști juridici calificați, apolitici și care nu sunt procurori, pentru a evita riscul ca aceste structuri să devină introspective și excesiv de corporatiste. Componența CSP și a altor structuri de autoadministrare ale procurorilor ar trebui să includă cel puțin o treime membri care nu sunt procurori, cu drept de vot, reprezentând părțile interesate

⁴ [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL\(2015\)010-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL(2015)010-e)

⁵ Raport de evaluare a necesităților. Consolidarea independenței funcționale a procurorilor în statele participante din Europa de Est. OSCE/ODIHR, 2020

nonguvernamentale (*de exemplu, societatea civilă, mediul academic, profesori de drept, avocați, apărători ai drepturilor omului*).

În continuare, Raportul de monitorizare al OCDE privind Moldova (2024) amintește că, GRECO, în raportul său privind cea de-a IV-a rundă de evaluare privind Moldova (2023), a recomandat luarea de măsuri corespunzătoare pentru a se asigura că componența și funcționarea CSP sunt supuse unor garanții adecvate de obiectivitate, imparțialitate și transparență, inclusiv prin eliminarea participării *ex-officio* a ministrului justiției și a Președintelui CSM.

Cu toate acestea, la etapa actuală recomandările rămase (ale Comisiei de la Veneția, GRECO, ACN OECD) sunt încă valabile. În acest sens, așa cum a fost recomandat de toate organizațiile internaționale de renume, este necesară revizuirea prevederilor Legii nr.3/2016 și excluderea calității de membru din oficiu a președintelui CSM în componența CSP. Implementarea acestor recomandări ar putea îmbunătăți situația în ceea ce privește asigurarea atât a independenței, cât și a eficienței activității autoguvernării procurorilor în Moldova, mai ales în contextul în care datele recente din sondaje de opinii arată un nivel scăzut de încredere în Procuratură și în CSP.

Pornind de la obligațiile prevăzute de articolele 68 și 75 din Legea nr.3/2016 și corelându-le cu datele, percepțiile și realitățile constatate în sistem, se pot identifica mai multe deficiențe și probleme actuale în realizarea de către CSP a rolului său de garant al independenței și apărător al drepturilor procurorilor:

- *Percepția procurorilor că CSP nu este suficient de angajat în apărarea intereselor lor:*

Conform unui sondaj anonim din 2024⁶, doar 30,7% dintre procurori percep componența actuală a CSP ca un apărător eficient al independenței lor, iar 43,9% nu împărtășesc această opinie, iar 25,9% nu s-au putut pronunța.

Această discrepanță reflectă o încredere redusă în capacitatea CSP de a-și exercita obligația legală de protejare a drepturilor și demnității profesionale a procurorilor.

Datele recente din aprilie 2025⁷ indică o ameliorare a percepției procurorilor cu privire la activitatea CSP. Cu toate acestea, încrederea în capacitatea CSP de a garanta independența procurorilor rămâne moderată, fiind exprimată de doar 54% dintre procurori.

Aceste date sugerează o tendință pozitivă, dar și faptul că relația de încredere dintre CSP și corpul de procurori este marcată încă de vulnerabilități, fapt ce impune fortificarea încrederii prin acțiuni care să demonstreze angajamentul de creștere a eficienței, independenței și responsabilității profesionale.

- *Reprezentativitate profesională redusă în componența CSP:*

Una dintre preocupările recurente vizează caracterul limitat de reprezentativitate profesională a CSP. Mai exact, componența actuală - în care non-procurorii dețin majoritatea (6 din 11 membri), inclusiv persoane numite din zona

⁶ Realizat în cadrul Studiului: „Analiza funcțională a Procuraturii Republicii Moldova”, elaborat de expertul internațional Vitaliy KASKO

⁷ Sursă: *Studiu privind percepția judecătorilor, procurorilor și avocaților despre justiție și fenomenul corupției*, realizat de **Magenta Consulting**, la comanda **Centrului de Resurse Juridice din Moldova (CRJM)**, aprilie 2025. Cele mai pozitive evoluții sunt raportate în următoarele domenii: motivarea hotărârilor CSP-considerată satisfăcătoare de 71% dintre procurori; comunicarea cu sistemul-apreciată pozitiv de 71% și transparența procesului decizional-recunoscută de 66% dintre respondenți.

politică - este percepută de unii procurori ca fiind neadecvată pentru a reflecta realitățile și nevoile profesiei. Raportul dezechilibrat este considerat, de un segment al sistemului, drept un obstacol în garantarea unei apărări autentice a intereselor procurorilor în contextul mandatului CSP.

Totuși, un sondaj realizat de CRJM în aprilie 2025 arată o ușoară îmbunătățire a percepției: 54% dintre procurori sunt de acord cu afirmația că CSP este independent și nu este controlat politic, sugerând o încredere parțial restaurată în autonomia instituției. Această cifră reflectă o încredere fragilă în integritatea și autonomia decizională a CSP, ceea ce afectează percepția despre eficiența și rolul său de apărător al independenței sistemului. Aceste percepții indică o necesitate de consolidare a imaginii CSP ca instituție autonomă și imparțială, în conformitate cu mandatul său legal.

- Lipsa unui sprijin vizibil al CSP în fața atacurilor publice asupra sistemului Procuraturii:

Sondajul realizat de CRJM în aprilie 2025 arată că procurorii consideră că, atitudinile și atacurile politicianilor (84%) și mass-mediei (86%) la adresa justiției influențează încrederea scăzută în sistemul de justiție. Iar, CSP este perceput ca inactiv sau insuficient de vocal în apărarea procurorilor împotriva acestor presiuni, ceea ce contravine obligației de „promovare a independenței procurorului”. Această situație subliniază nevoia unor acțiuni consolidate de comunicare instituțională, protejare a reputației profesionale și implicare activă din partea CSP, pentru a apăra independența sistemului de justiție și a construi încrederea publică. Or, percepțiile actuale pot influența capacitatea CSP de a-și îndeplini pe deplin rolul de promotor al reformelor și garant al independenței în sistemul de justiție.

- Insuficientă comunicare și transparență în relația cu procurorii:

Deși datele din 2025⁸ arată o îmbunătățire în percepția procurorilor față de comunicarea CSP - 71% o evaluează ca fiind pozitivă – această evoluție nu reușește să compenseze pe deplin deficiențele anterioare. În special, persistă în rândul multor procurori o memorie instituțională negativă, asociată cu perioade de: decizii insuficient explicite sau comunicate formal, fără justificări clare, lipsă de consultare sau dialog autentic, mai ales în situații sensibile (ex. modificări instituționale, numiri interimare, criterii de evaluare); transparență limitată privind procesele de selecție, promovare și sancționare.

Această fractură de încredere între CSP și procurori afectează în continuare legitimitatea deciziilor CSP, chiar dacă acestea sunt justificate și conforme normelor legale. În plus, lipsa unei comunicări pro active din partea CSP: reduce capacitatea instituției de a combate percepțiile negative răspândite în spațiul public sau între procurori; creează spațiu pentru speculații și neîncredere; limitează sentimentul de apartenență și reprezentare în rândul corpului de procurori, ceea ce poate submina eficiența și coeziunea sistemului.

Pentru a depăși această deficiență, este esențial ca CSP să consolideze mecanismele de dialog intern, să ofere justificări clare pentru deciziile luate și să promoveze transparența instituțională nu doar ca obligație formală, ci ca strategie de consolidare a încrederii și integrității sistemului Procuraturii.

⁸ Sondaj realizat de CRJM în rândul procurorilor

2. Probleme legate de independența sistemului Procuraturii și a procurorilor (inclusiv a Procurorului General)

În conformitate cu art. 3 alin. (3) din Legea nr.3/2016, Procuratura Republicii Moldova este independentă de puterile legislativă, executivă și judecătorească, de orice partid politic sau organizație social-politică, precum și de orice alte instituții, organizații sau persoane. Imixtiunea în activitatea Procuraturii este interzisă. Procuratura cooperează cu alte autorități pentru realizarea funcțiilor prevăzute de prezenta lege.

- Provocări privind asigurarea independenței reale a Procuraturii și a procurorilor în practică:

În cadrul focus grupurilor cu procurori, au fost discutate percepțiile privind influențele asupra activității Procuraturii, atât externe (de natură politică sau din partea altor actori), cât și interne (din partea ierarhiei instituționale).

La nivelul opiniei publice, un sondaj IPRE din februarie 2024 a constatat că 42% dintre cetățeni consideră procurorii ca fiind independenți, în timp ce 53% sunt de părere că aceștia sunt supuși influențelor externe, inclusiv politice.

La rândul său, opinia actorilor din domeniul justiției despre independența procurorilor s-a modificat nesemnificativ din anul 2023 până în anul 2025⁹. Astfel, ponderea judecătorilor care consideră că procurorii sunt independenți este de 57% în anul 2025 (56% în anul 2023), rata procurorilor cu aceeași opinie este de 65% în anul 2025 (67% în anul 2023), iar ponderea avocaților este de 31% în anul 2025 (și 33% în anul 2023).

Comentariile participanților sugerează o preocupare constantă față de tendințele de influențare a activității procurorilor, precum și o percepție privind instabilitatea normativă, cauzată de modificări legislative frecvente, care pot afecta predictibilitatea și autonomia sistemului.

În 2020, OSCE/ODIHR a evaluat independența funcțională a procurorilor în Europa de Est, inclusiv în Moldova, constatând că aceasta rămâne o provocare majoră. În cadrul discuțiilor cu procurorii din Moldova, s-au identificat două tipuri de influențe: externe (politice) și interne (de la superiorii ierarhici). Unii procurori au menționat că există o dependență reală de superiorii ierarhici, în timp ce alții au susținut că nu există intervenții directe în dosare. Soluțiile propuse includ modificarea legislației pentru a reduce subordonarea ierarhică și pentru a spori responsabilitatea procurorilor pentru propriile decizii.

Majoritatea procurorilor susțin acordarea statutului de magistrat, considerând că aceasta ar reduce influențele externe și interne, și ar crește independența și responsabilitatea lor profesională. 93,1% dintre procurori sunt în favoarea acestui statut, considerându-l esențial pentru consolidarea independenței și imparțialității procurorilor din Moldova.

⁹ Studiu privind Percepția judecătorilor, procurorilor și avocaților despre justiție și fenomenul corupției, efectuat de compania Magenta Consulting la comanda Centrului de Resurse Juridice din Moldova (CRJM), aprilie 2025.

- *Provocări legate de procedura de evaluare și demitere a Procurorului General:*

Deși procedura de selecție și numire a Procurorului General respectă, în linii mari, standardele internaționale și cadrul legal național (Legea nr. 3/2016), există în continuare oportunități de îmbunătățire, în special în ceea ce privește implementarea în practică. Potrivit sondajelor recente, doar 31,7% dintre procurori consideră că procedura asigură o selecție competitivă și echitabilă în practică. Această percepție pare a fi influențată nu atât de cadrul normativ, cât de componența și funcționarea CSP, precum și de capacitatea acestuia de a organiza un proces care să inspire încredere la nivel profesional și public.

În cadrul monitorizării Planului de acțiune anticorupție de la Istanbul, s-a constatat că motivele de demitere înainte de termen ale Procurorului General sunt reglementate prin Legea nr.3/2016. Articolele 57 și 58 definesc motivele de demitere, iar articolul 31¹ reglementează evaluarea performanțelor Procurorului General, care poate duce la inițierea procedurii de demitere.

Deși există motive clare pentru revocarea Procurorului General, precum evaluarea performanțelor sau răspunderea disciplinară, procedura este considerată insuficient detaliată în cazul evaluării performanțelor și al sancțiunilor disciplinare. Echipa de monitorizare recomandă autorităților moldovenești să îmbunătățească reglementările legale privind demiterea Procurorului General, pentru a asigura o procedură mai clară și mai transparentă.

În prezent, comisia de evaluare a activității Procurorului General/comisia de disciplină este formată din cinci membri: 1- propus de Președintele Republicii Moldova, 1- Ministerul Justiției, 1 - CSM, 1- CSP și 1- de Procurorul General supus evaluării/investigat disciplinar. Membrii comisiei sunt desemnați de diverse autorități, inclusiv politice, ceea ce ridică întrebări cu privire la posibile influențe politice asupra procesului. Această situație, combinată cu percepțiile privind independența limitată a CSP, sugerează că ar fi necesare măsuri suplimentare pentru a asigura o procedură obiectivă și fără riscuri de influențare politică.

- *Provocări legate de alinierea remunerării procurorilor la responsabilitățile funcției în cadrul Procuraturii:*

Remunerarea adecvată a procurorilor reprezintă una dintre garanțiile fundamentale ale independenței acestora, având un rol esențial în prevenirea corupției și menținerea integrității profesionale.

Percepțiile privind nivelul de remunerare în sistemul de justiție sunt în general negative, în special în rândul judecătorilor și procurorilor. Potrivit celor mai recente date¹⁰, mai puțin de 15% dintre aceștia consideră că salariile actuale sunt suficiente pentru a le asigura un nivel de trai adecvat și pentru a susține independența profesională și imparțialitatea. Majoritatea procurorilor spun că salariile nu sunt suficiente pentru a garanta independența profesională.

Problema remunerării procurorilor din Republica Moldova rămâne una actuală și îngrijorătoare, atât din perspectiva standardelor internaționale, cât și din

¹⁰ Studiu privind Percepția judecătorilor, procurorilor și avocaților despre justiție și fenomenul corupției, efectuat în aprilie 2025 de compania Magenta Consulting la comanda Centrului de Resurse Juridice din Moldova (CRJM).

cea a sustenabilității interne. Deși Curtea Constituțională a decis în august 2023 necesitatea ajustării salariilor în funcție de inflație, această hotărâre nu a fost transpusă eficient în practică. Lipsa unor măsuri sustenabile de creștere a salariilor, în special în raport cu responsabilitatea funcției, contribuie la nemotivare, descurajarea atragerii de noi profesioniști și la vulnerabilități instituționale inclusiv în ce privește riscul de corupție. Diferențele salariale nejustificate față de judecători și absența compensațiilor pentru suprasolicitare afectează negativ moralul procurorilor, ceea ce reduce și din performanța instituției.

Raportul de monitorizare OCDE (2024) confirmă aceste preocupări, menționând că îngrijorările exprimate de procurori și judecători privind veniturile sunt justificate. În contrast cu alte categorii de funcționari publici, procurorii nu beneficiază nici de bonusuri pentru performanță, nici de compensații pentru orele suplimentare, ceea ce agravează și mai mult dezechilibrele din sistemul de salarizare.

- Lipsa unui sistem adecvat de beneficii sociale pentru procurori:

Procurorii nu beneficiază de un sistem de asigurări sociale comparabil cu cel al judecătorilor în materie de pensii sau alte beneficii sociale care să le garanteze protecția pe termen lung. Această diferență reduce securitatea socială a procurorilor și poate contribui la instabilitatea resurselor umane din cadrul Procuraturii, afectând eficiența și continuitatea activității instituției.

- Condiții de muncă deficiente:

Infrastructura inadecvată în unele procuraturi și lipsa de resurse suficiente pentru procurori afectează negativ performanța acestora. De asemenea, procurorii nu beneficiază întotdeauna de un mediu de lucru care să sprijine eficiența, ceea ce poate conduce la o gestionare ineficientă a cazurilor.

Vizitele efectuate de membrii CSP în anul 2024 și primul trimestru al anului 2025 au evidențiat condiții de muncă deficitare în unele procuraturi, subliniind necesitatea unor îmbunătățiri semnificative.

- Protecție inadecvată în fața riscurilor:

Procurorii, în special cei care se ocupă cu cazuri sensibile, nu beneficiază întotdeauna de protecția necesară împotriva amenințărilor sau presiunilor externe. Acest lucru poate duce la o slăbire a capacității de a-și îndeplini funcțiile într-un mod independent și profesionist.

3. Nivel scăzut de încredere publică în integritatea sistemului Procuraturii

Percepție publică ridicată privind corupția în sistemul Procuraturii, afectează credibilitatea instituțională și încrederea în actul de justiție.

Sondajele de opinie realizate în februarie 2024 de IPRE și Magenta Consulting arată că 47% dintre cetățeni consideră Procuratura afectată de corupție. Percepția este și mai accentuată în rândul profesioniștilor: 65% dintre avocați și 29% dintre judecători susțin această opinie¹¹.

¹¹ Sursă: Studiu privind percepția judecătorilor, procurorilor și avocaților despre justiție și fenomenul corupției, realizat de Magenta Consulting, la comanda Centrului de Resurse Juridice din Moldova (CRJM), aprilie 2025, pag.13, compartimentul „Fenomenul corupției”

Printre factorii percepuți ca favorizând corupția în sistem se numără: salariile insuficiente; lipsa transparenței în activitate; deficiențele în selecția și promovarea procurorilor; lipsa sancționării riguroase a comportamentelor corupte. Instituțiile cel mai frecvent asociate cu astfel de percepții sunt PCCOCS, Procuratura Anticorupție și procuraturile raionale.

Prin urmare, combaterea percepțiilor legate de corupția din sistemul Procuraturii necesită o abordare sistematică și consolidarea mecanismelor interne ale CSP. Aceasta include următoarele măsuri esențiale, cum ar fi: evaluarea performanțelor procurorilor, inclusiv prin procesul de vetting; consolidarea mecanismelor interne de răspundere și sancționare disciplinară; promovarea unor politici interne de transparență și deschiderea către public, în așa fel încât să se asigure climatul de integritate instituțională în sistemul Procuraturii.

Aceste măsuri nu doar că vor răspunde percepțiilor negative legate de corupția din sistem, dar vor contribui și la consolidarea statului de drept și la avansarea Republicii Moldova în parcursul său european.

4. Percepția procurorilor și a societății asupra mecanismului de răspundere disciplinară

Mecanismul actual de răspundere disciplinară a procurorilor este perceput inadecvat atât de către corpul profesional, cât și de către societate. Din perspectiva procurorilor, acest mecanism este adesea considerat excesiv de formal, lipsit de filtre riguroase și vulnerabil la utilizări abuzive, ceea ce poate genera o stare de nesiguranță profesională și afectează încrederea în echitatea sistemului de sancționare. Simpla înregistrare a unei sesizări este suficientă pentru declanșarea unei proceduri disciplinare, chiar și în absența unei analize prealabile privind temeinicia acuzațiilor.

Pe de altă parte, percepția societății este influențată de o lipsă de transparență și de dificultatea de a urmări eficiența reală a mecanismului disciplinar. Publicul tinde să perceapă că mecanismele existente nu sancționează în mod adecvat comportamentele abuzive sau neprofesioniste ale procurorilor, ceea ce alimentează neîncrederea în justiție și sentimentul de impunitate în rândul actorilor instituționali.

În anul 2025, o parte semnificativă a procurorilor consideră că mecanismul actual de răspundere disciplinară este inadecvat, evidențiind mai multe deficiențe de fond și procedură care afectează funcționalitatea sistemului.

Conform discuțiilor avute cu procurorii urmare a vizitelor realizate în teritoriu, precum și chestionările recente realizate de CRJM în cadrul unui studiu din aprilie 2025, denotă nemulțumiri exprimate în raport cu formularea vagă a abaterilor disciplinare – menționată de 73% dintre respondenți, având în vedere faptul că această problemă creează incertitudine juridică și poate duce la interpretări arbitrare.

Această disonanță de percepții indică necesitatea unei reforme sistemice, care să asigure un echilibru între responsabilizarea reală a procurorilor și protecția independenței lor profesionale, precum și o mai mare transparență și eficiență a procesului disciplinar pentru a răspunde așteptărilor legitime ale societății.

5. Persistența interimatelor în funcțiile de conducere ale sistemului Procuraturii

Practica numirilor interimare prelungite pentru procurori în funcții-cheie administrative (procurori-șefi și adjuncți) a devenit una sistemică, care afectează stabilitatea managerială și capacitatea de asumare a responsabilităților strategice de către conducerea procuraturilor. Lipsa limitărilor clare privind durata mandatelor interimare favorizează stabilirea unor relații de dependență față de conducerea superioară, afectând independența funcțională a procurorilor.

Această practică reduce motivația procurorilor competenți de a participa la concursuri, alimentând percepția de favoritism și inechitate, în acest fel diminuând încrederea în obiectivitatea și transparența sistemului de carieră din cadrul Procuraturii.

În prezent, în cadrul sistemului Procuraturii sunt *vacante 75 de funcții de conducere*¹², care includ atât funcții de procuror-șef, cât și de adjunct al procurorului-șef. Dintre acestea, *69 de funcții sunt exercitate în regim interimar*. Această situație este determinată, în principal, de două cauze majore: *reorganizarea procuraturilor teritoriale*, pusă în aplicare începând cu 1 aprilie 2025, care a condus la încetarea de drept a mandatelor mai multor procurori-șefi și *lipsa concursurilor publice* pentru ocuparea funcțiilor de conducere, cauzată de nefuncționalitatea temporară a Colegiului de selecție și evaluare a procurorilor, aflat în subordinea CSP.

Or, conform cadrului legal, un procuror poate participa la concurs pentru o funcție de conducere doar dacă a fost evaluat în ultimii doi ani anterior înscrierii în Registrul candidaților eligibili. Din cauza întreruperii activității Colegiului, acest proces a fost blocat.

Începând cu martie 2025, Colegiul de selecție și evaluare a devenit funcțional, iar în perioada următoare, urmează: evaluarea performanțelor procurorilor eligibili și anunțarea de către CSP a concursurilor publice pentru ocuparea funcțiilor vacante.

Această etapă este esențială pentru restabilirea normalității instituționale, întărirea legitimității conducerii procuraturilor și reducerea dependenței de interimat, care poate vulnerabiliza funcționarea sistemului.

6. Percepțiile privind meritocrația în cariera procurorilor

Un aspect problematic care a marcat activitatea CSP în trecut se referă la lipsa competitivității reale în procesul de promovare în funcții de conducere.

Conform unei analize privind concursurile desfășurate în perioada ianuarie 2019 – mai 2021, în 85% din cazuri (22 din 26 de funcții scoase la concurs) a existat un singur candidat, iar în 65% dintre cazuri (17 funcții), aceste concursuri au fost câștigate de persoane care deja exercitau interimatul. Aceste date indică faptul că, în pofida cadrului legal reformat odată cu adoptarea Legii nr.3/2016 cu privire la

¹² Dintre care 10 funcții- PG; 9 funcții- procuraturile specializate (PA și PCCOCS); 13 funcții de procuror-șef și 43 funcții de adjunct al procurorului-șef în procuraturile teritoriale.

Procuratură, sistemul nu a reușit să stimuleze o competiție veritabilă între procurori.

Deși cadrul normativ a evoluat, percepțiile privind lipsa unei promovări meritocrate persistă și influențează încrederea procurorilor în CSP și în procesul de avansare în carieră. În acest context, actuala componență a Consiliului are misiunea de a întreprinde măsuri ferme și transparente pentru restabilirea competitivității și încurajarea meritocrației.

Pentru a consolida meritocrația în Procuratură, CSP trebuie să promoveze competiția reală în cadrul concursurilor, în special pentru funcțiile de conducere, evitând situațiile din trecut când exista un singur candidat per post. Asigurarea unei competiții reale și transparente în concursurile organizate de CSP este esențială pentru consolidarea credibilității instituției. Un proces competitiv bazat pe merit promovează imparțialitatea, descurajează influențele nejustificate și stimulează performanța profesională. Astfel, pentru CSP un proces de promovare bazat pe competență, transparență și egalitate de șanse este esențială pentru recâștigarea încrederii corpului profesional și pentru fortificarea integrității instituționale a Procuraturii.

7. Reducerea atractivității funcției de procuror și numărul scăzut de candidați la INJ

Această provocare reflectă o criză de vocație și de formare a noii generații de procurori prin intermediul Institutului Național al Justiției (INJ). Or, în ultima perioadă s-a redus semnificativ numărul de candidați la cursurile de formare inițială pentru funcția de procuror din cadrul INJ. Această situație este determinată de mai mulți factori, cum ar fi: percepția negativă asupra statutului și independenței profesiei de procuror; salarizarea și condițiile de muncă considerate nesatisfăcătoare; lipsa unor garanții clare privind meritocrația în procesul de selecție și promovare; concurența din partea altor profesii juridice mai atractive pe piața muncii.

Prin urmare, numărul redus de candidați care pot fi recrutați pentru funcția de procuror afectează calitatea profesională. Or, dacă baza de selecție este restrânsă, există riscul ca CSP și INJ să fie nevoite să accepte candidați mai slabi doar pentru a acoperi necesarul. Acest fapt, compromite standardul de calitate și integritate al funcției de procuror, iar pe termen lung afectează credibilitatea instituțională și sustenabilitatea reformelor în justiție în cazul lipsei procurorilor profesioniști.

Așadar, această situație generează un risc structural major pentru funcționarea eficientă a Procuraturii și diminuează perspectivele de profesionalizare și reînnoire a corpului de procurori în Republica Moldova.

8. Deficiențe în digitalizarea și interoperabilitatea proceselor administrative ale CSP

La etapa actuală, CSP nu dispune de un sistem informațional integrat care să permită gestionarea eficientă a carierei procurorilor, inclusiv a dosarelor disciplinare aferente. În lipsa unei astfel de platforme digitale, activitatea

administrativă este realizată preponderent manual, ceea ce determină un nivel ridicat de birocrație și consum excesiv de resurse umane și materiale.

Totodată, nu există interconectare și schimb de date cu alte sisteme informaționale relevante, ceea ce împiedică accesul operativ la informații esențiale pentru luarea deciziilor și coordonarea eficientă a activităților instituționale.

Concomitent, CSP nu beneficiază, în prezent, de resurse financiare suficiente pentru implementarea unui asemenea sistem informațional.

Această situație generează întârzieri semnificative în derularea proceselor operaționale, afectând funcționalitatea generală a CSP și diminuând eficiența managementului instituțional.

9. Persistența nivelului scăzut de încredere în justiție, inclusiv în activitatea Procuraturii

Nivelul de încredere al populației în sistemul Procuraturii rămâne extrem de redus. Conform unui sondaj de opinie realizat la 06.02.2024¹³, doar 22% dintre respondenți au declarat că au încredere în această instituție.

Această tendință este confirmată și de datele furnizate de Barometrul Opiniei Publice (BOP), elaborat bianual de către Institutul de Politici Publice. Potrivit celui mai recent raport, în anul 2024, doar 17%.¹⁴ dintre cetățeni au declarat că au încredere în Procuratura Generală. Această cifră reflectă o încredere persistent deficitară în instituțiile-cheie din sectorul justiției.

Potrivit celui mai recent sondaj realizat de Centrul de Resurse Juridice din Moldova (CRJM) în aprilie 2025¹⁵, deși tot mai mulți judecători și procurori își evaluează pozitiv activitatea, încrederea publicului în justiție rămâne extrem de redusă.

Factorii identificați de actorii din sistem ca influențând negativ percepția publică sunt: atacurile și retorica politicienilor la adresa justiției¹⁶; imaginea proiectată de mass-media¹⁷ și comportamentele ilegale sau inadecvate ale unor membri ai sistemului.¹⁸

Aceste date reflectă o deconectare între percepția internă și cea publică asupra stării justiției și subliniază nevoia unor eforturi susținute de creștere a transparenței, comunicare instituțională eficientă și responsabilizare internă.

10. Problemă legată de percepția publică și instituțională a CSP

CSP este frecvent perceput în mod eronat ca parte integrantă a Procuraturii, ceea ce duce la o confuzie între rolul său de organ de autoadministrare și atribuții de investigare sau urmărire penală ale Procuraturii. Astfel, mulți cetățeni confundă cele două instituții, ceea ce duce la adresarea de sesizări care nu țin de competența

¹³Efectuat de compania Magenta Consulting pentru Institutul pentru Politici și Reforme Europene, <https://ipre.md/2024/02/06/primul-sondaj-national-de-opinie-publica-privind-integritatea-in-sectorul-justitiei-justitiepentumoldova/> Idem, pag.10; pag.17

¹⁴ <https://ipp.md/wp-content/uploads/2024/10/Raport-final-BOP-2024.pdf>, pag.13; pag.63

¹⁵ Studiu privind Percepția judecătorilor, procurorilor și avocaților despre justiție și fenomenul corupției, efectuat de compania Magenta Consulting la comanda Centrului de Resurse Juridice din Moldova (CRJM).

¹⁶ Menționate de 85% dintre judecători, 84% dintre procurori și 65% dintre avocați;

¹⁷ Considerată problematică de 85% dintre judecători, 86% dintre procurori și 70% dintre avocați;

¹⁸ Indicate ca sursă de neîncredere de 79% dintre judecători, 82% dintre procurori și 80% dintre avocați.

CSP. Lipsa unei identități instituționale clar conturate a CSP contribuie la o confuzie persistentă între acesta și Procuratură.

Această suprapunere afectează nu doar încrederea publică, dar și vizibilitatea instituțională a CSP, cât și înțelegerea publică corectă a competențelor sale.

În acest context, sunt necesare măsuri pentru consolidarea vizibilității și rolului CSP prin organizarea de campanii de informare privind rolul, atribuțiile și componența CSP; crearea și promovarea unei identități vizuale proprii; instruire și sensibilizare pentru funcționari publici, jurnaliști și reprezentanți ai societății civile despre funcțiile și competențele CSP., etc.

CAPITOLUL III. PROFILUL CONSILIULUI SUPERIOR AL PROCURORILOR

Secțiunea 1. Viziunea, misiunea și valorile

1.1. Viziunea strategică:

„Un Consiliu Superior al Procurorilor independent, transparent și eficient, care garantează o Procuratură profesionistă și integă, în serviciul statului de drept și al cetățeanului.”

1.2. Misiunea instituțională:

„Consiliul Superior al Procurorilor are misiunea de a asigura independența, responsabilitatea și profesionalismul procurorilor prin gestionarea transparentă și corectă a carierei acestora, promovarea integrității și consolidarea încrederii publice în sistemul de justiție.”

1.3. Valori instituționale fundamentale:

1. Independență: *Asigurarea unei independențe instituționale a CSP, ceea ce presupune capacitatea de a acționa fără influențe externe.*

2. Integritate: *Promovarea unui comportament etic și responsabil în rândul organelor de autoadministrare a procurorilor, pentru a câștiga încrederea corpului de procurori și a publicului.*

3. Imparțialitate: *Asigurarea unui tratament echitabil și just pentru toți procurorii și cetățenii, fără discriminări sau prejudecăți.*

4. Profesionalism: *Asigurarea unui corp de procurori bine pregătit și competitiv printr-un proces riguros de selecție, formare continuă și evaluare obiectivă a performanțelor profesionale, astfel încât activitatea procurorilor să corespundă exigențelor unui sistem judiciar eficient și credibil. Întregul proces decizional în cadrul CSP este bazat pe competență, merit și standarde obiective.*

5. Responsabilitatea: *Asumarea răspunderii pentru deciziile și acțiunile întreprinse în cadrul activității desfășurate.*

6. Transparență: *Deschiderea activităților și proceselor interne pentru a spori încrederea publicului în activitatea organelor de autoadministrare a procurorilor.*

7. Colaborare – *CSP cooperează eficient cu instituțiile naționale și partenerii internaționali pentru consolidarea justiției.*

Aceste valori sunt esențiale pentru funcționarea eficientă și credibilă a organelor de autoadministrare a Procuraturii și contribuie la consolidarea statului de drept.

Secțiunea 2. Atribuțiile funcționale

Consiliul Superior al Procurorilor are următoarele **competențe**¹⁹:

a) asigură ocrotirea drepturilor și a libertăților procurorilor, a onoarei și a demnității acestora în condițiile legii;

b) contribuie la promovarea principiului independenței procurorului;

c) organizează concursul pentru selectarea candidatului la funcția de Procuror General, pe care îl propune Președintelui Republicii;

d) face propuneri Procurorului General privind numirea, transferul, promovarea, detașarea sau suspendarea procurorilor în condițiile Codului de procedură penală și ale prezentei legi, precum și privind eliberarea din funcție a procurorilor;

e) participă la depunerea jurământului de către procurori și de către Procurorul General;

f) stabilește numărul de procurori în cadrul fiecărei procuraturi;

g) elaborează proiectul de regulament al Adunării Generale a Procurorilor și proiectele de amendare a acestuia;

h) elaborează și aprobă regulamentele privind activitatea sa, privind funcționarea colegiilor sale și alte regulamente care îl vizează;

i) elaborează și aprobă regulamentele privind procedura de selecție și cariera procurorilor;

j) organizează concursuri, selectează și numește în fiecare colegiu din subordine câte 3 membri din rândul reprezentanților societății civile și 2 din rândul procurorilor;

k) examinează contestațiile împotriva hotărârilor luate de colegiile sale;

l) delegă membrii Consiliului Superior al Procurorilor cu activitatea de bază în Consiliu, membrii Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor și inspectorii din Inspekția procurorilor pentru participare la seminare, conferințe, cursuri de instruire și deplasări în interes de serviciu;

m) desemnează procurorii în cadrul Consiliului Institutului Național al Justiției;

n) aprobă strategia privind formarea inițială și continuă a procurorilor și prezintă avizul asupra planului de acțiuni pentru implementarea acestei strategii;

o) examinează și prezintă opinii asupra regulamentului de organizare a concursului de admitere în Institutul Național al Justiției, asupra programelor

¹⁹ Articolul 70 din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, Competența Consiliului Superior al Procurorilor

didactice și a planurilor de învățământ pentru cursurile de formare inițială și continuă din cadrul Institutului Național al Justiției, asupra regulamentului de organizare a concursului pentru suplinirea posturilor didactice, precum și asupra componenței comisiilor pentru examenele de admitere și de absolvire ale Institutului Național al Justiției;

p) stabilește numărul de locuri scoase la concursul de admitere pentru instruirea inițială a procurorilor în cadrul Institutului Național al Justiției;

q) examinează adresările cetățenilor și ale procurorilor privind chestiunile date în competența sa;

r) elaborează proiectul Codului de etică al procurorilor, precum și proiectele de modificare a acestuia, și le propune spre aprobare Adunării Generale a Procurorilor;

s) aprobă proiectul bugetului său, pe care îl prezintă Ministerului Finanțelor;

t) aprobă structura aparatului Consiliului Superior al Procurorilor;

u) participă la elaborarea proiectului de buget al Procuraturii și îl avizează;

v) participă la elaborarea planurilor de dezvoltare strategică a Procuraturii;

w) avizează proiectele priorităților anuale privind activitatea Procuraturii, elaborate de Procurorul General;

x) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

Secțiunea 3. Structura Consiliului Superior al Procurorilor

Consiliul Superior al Procurorilor este constituit din **10 membri**²⁰:

- **2 membri de drept:** Președintele Consiliului Superior al Magistraturii (inclusiv interimar) și Ministrul Justiției (inclusiv interimar);

- **5 membri din rândul procurorilor** aleși de către Adunarea Generală a Procurorilor după cum urmează: un membru din rândul procurorilor Procuraturii Generale și patru membri din rândul procurorilor de la procuraturile teritoriale și de la cele specializate.

- **4 membri** sunt aleși prin concurs **din rândul societății civile**, după cum urmează: unul de către Președintele Republicii, unul de către Parlament, unul de către Guvern și unul de către Academia de Științe a Moldovei.

Mandatul membrilor aleși ai Consiliului Superior al Procurorilor este de 6 ani.

Prin Hotărârea nr.1-165/2023 din 06.10.2023 a fost modificată organigrama Consiliului Superior al Procurorilor²¹, fiind expusă într-o nouă redacție.

Organigrama Consiliului Superior al Procurorilor este prezentată în **Anexa nr.1**, parte integrantă a prezentului PDS, fiind publicată pe pagina web oficială a Consiliului, www.csp.md²².

Potrivit organigramei, în subordinea Consiliului Superior al Procurorilor funcționează:

a) Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor;

²⁰ Conform Articolului 69 din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, Componența Consiliului Superior al Procurorilor

²¹ Aprobata prin Hotărârea nr.12-45/17 din 27 aprilie 2017

²² <https://csp.md/index.php/organigrama>

- b) *Colegiul de disciplină și etică;*
- c) *Inspekția procurorilor;*
- d) *Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor.*

Fiecare **colegiu** din subordinea Consiliului Superior al Procurorilor este constituit din **7 membri**²³, după cum urmează:

a) **2 membri sunt aleși de Adunarea Generală a Procurorilor** din rândul procurorilor;

b) **5 membri sunt aleși de către Consiliul Superior al Procurorilor**, prin concurs public: 3 din rândul reprezentanților societății civile și 2 din rândul procurorilor.

Inspekția procurorilor este un organ din subordinea Consiliului Superior al Procurorilor, care este constituit din **9 inspecți** și dispune de autonomie funcțională. Durata mandatului de inspector este de 6 ani. Inspectorul poate fi numit doar pentru un singur mandat²⁴.

Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor este compus din funcționari publici și personal tehnic. Structura, statul de personal și activitatea aparatului Consiliului sunt reglementate printr-un regulament aprobat de Consiliul Superior al Procurorilor.

Secțiunea 4. Statele de personal

Structura și statul de personal al Consiliului Superior al Procurorilor au fost aprobate prin Hotărârea nr.12-45/17 din 27 aprilie 2017, formulă devenită operațională începând cu data de 1 ianuarie 2018, cu modificările operate ulterior²⁵.

Prin Hotărârea nr.1-165/2023 din 06.10.2023, a fost aprobată structura, statul de personal și efectivul limită²⁶ al Consiliului Superior al Procurorilor, în număr de **66 de unități**, remunerate din bugetul de stat, după cum urmează:

➤ **21 de funcții de demnitate publică:**

- 5 membri ai Consiliului Superior al Procurorilor, aleși din rândul procurorilor, detașați;

- 9 inspecți ai Inspekției procurorilor, numiți prin concurs;

- 7 membri ai Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor.

➤ **45 de funcții ale Aparatului CSP :**

- 2 funcții publice de conducere de nivel superior;

- 8 funcții publice de conducere;

- 25 de funcții publice de execuție;

- 10 funcții pentru personal tehnic.

Informația generală cu privire la statul de personal a CSP și ocuparea funcțiilor de demnitate publică, precum și în cadrul Aparatului CSP, situația la

²³ Conform Articolului 83 alin.(1) din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, Componenta colegiilor

²⁴ Conform Articolul 89¹ din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, Inspekția procurorilor

²⁵ Modificările ulterioare operate prin Hotărârile CSP nr.12-75/18 din 04.05.2018; nr.1-27/2021 din 25.02.2021; nr.1-40/2022 din 18.02.2022 și nr.1-165/2023 din 06.10.2023.

²⁶ Formulare modificată prin Hotărârea CSP nr. 1-193/2023 din 17.11.2023

31.12.2024, sunt prezentate în **Anexa nr.2, Anexa nr.3 și Anexa nr.4**, parte integrantă a prezentului PDS.

Secțiunea 5. Bugetul

Consiliului Superior al Procurorilor dispune de un cadru financiar propriu, reglementat în conformitate cu cerințele normative de specialitate.

În corespundere cu art.80 din Legea nr.3/2016 cu privire la Procuratură, Consiliul Superior al Procurorilor, în calitate de instituție publică independentă, este finanțat de la bugetul de stat în limita alocațiilor bugetare aprobate prin legea bugetară anuală.

Anual se realizează exercițiul instituțional de elaborare a proiectului de buget, aliniat necesităților aferente activității și racordat la plafonul de cheltuieli prevăzut de Ministerul Finanțelor și la cerințele stabilite de Legea finanțelor publice și responsabilității bugetar-fiscale nr.181/2014, a căror implementare a fost dezvoltată în liniile directorii ce se conțin în Setul metodologic privind elaborarea, aprobarea și modificarea bugetului adoptat prin Ordinul Ministrului Finanțelor nr.209 din 24.12.2015.

Informația generală cu privire la evoluția resurselor financiare ale CSP în perioada 2018-2024 este prezentată în **Anexa nr.5**, parte integrantă a prezentului PDS.

Creșterea bugetului Consiliului Superior al Procurorilor în perioada 2018-2024 reflectă un ritm mai alert de dezvoltare, ca urmare a extinderii funcțiilor și a necesității unei finanțări mai mari pentru sistemul instituțional.

Soldul executat este, în general, superior bugetului aprobat, ceea ce sugerează o gestionare financiară eficientă. În plus, există o tendință constantă de ajustare a cheltuielilor, iar surplusurile financiare anuale pot fi folosite pentru a acoperi cheltuieli viitoare.

O pondere de 82% a bugetului este dedicată cheltuielilor de personal și indemnizațiilor pentru membrii din societatea civilă, ceea ce reflectă o prioritate acordată resurselor umane, cum sunt salariile și formarea personalului.

Astfel, pentru cheltuielile curente, rămâne disponibil doar 18% din buget, sumă care asigură desfășurarea activităților zilnice ale instituției.

În plus, trebuie menționat că instituția nu dispune de rezerve financiare pentru a face față eventualelor impreviziuni sau cheltuieli neplanificate.

De asemenea, lipsa fondurilor pentru investiții sau achiziționarea activelor costisitoare limitează capacitatea CSP de a se alinia la tehnologiile avansate. Această situație evidențiază necesitatea stringentă de a accesa granturi sau investiții pe termen mediu, care să asigure nu doar stabilitatea financiară, ci și sprijinul necesar pentru a promova dezvoltarea continuă și eficiența a activităților instituției în fața incertitudinilor.

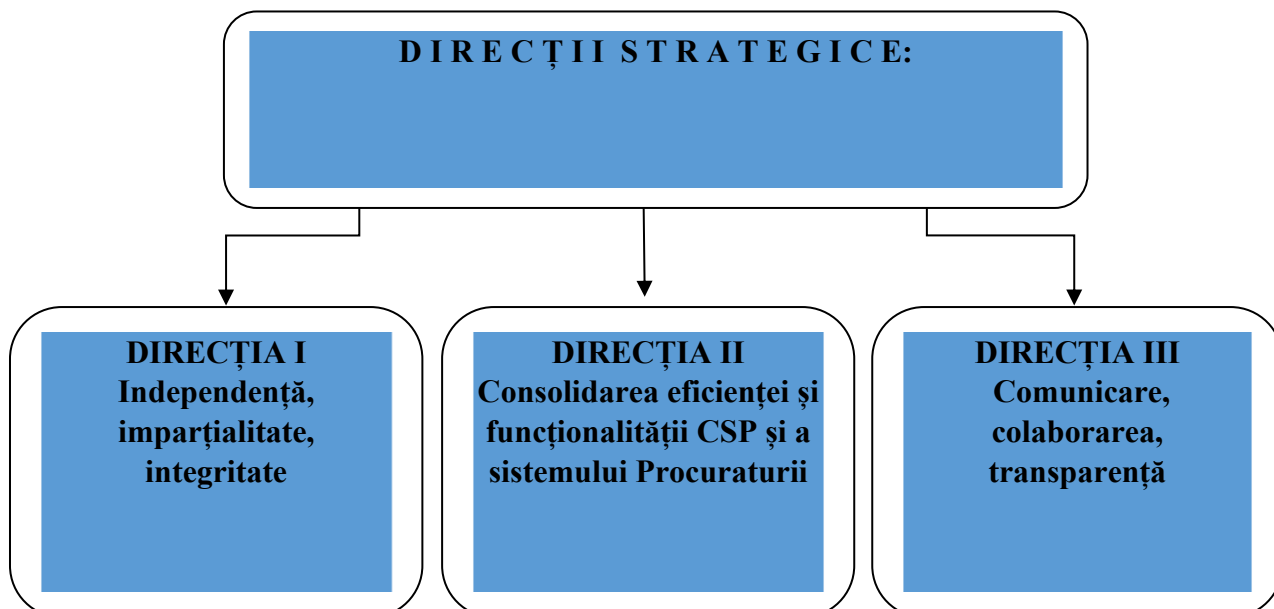
Secțiunea 6. Analiza SWOT

Analiza SWOT – CSP		
Factori Interni	PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
	Cadru legal consacrat constituțional: CSP este consacrat ca organ de autoadministrare a procurorilor, ceea ce îi conferă legitimitate și autonomie. Experiență instituțională: Practică consolidată în gestionarea carierei procurorilor și aplicarea mecanismelor disciplinare. Membri cu experiență profesională: CSP este format din procurori și reprezentanți ai societății civile, ceea ce aduce diversitate și expertiză. Focus pe formarea profesională: Programe de formare continuă pentru procurori, care sprijină dezvoltarea profesională și adaptarea la schimbările legislative. Colaborare interinstituțională și internațională: Parteneriatele interinstituționale și internaționale ale CSP cu organizații și instituții similare oferă acces la bune practici, resurse și expertiză externă, consolidând astfel capacitatea instituțională.	Provocări legale în asigurarea independenței instituționale a CSP: Reglementările actuale nu oferă suficiente garanții pentru asigurarea independenței instituționale a CSP, conform standardelor internaționale. Insuficiența resurselor financiare pentru transformarea digitală: Resurse financiare insuficiente pentru implementarea unor soluții digitale moderne. Sprijin social și financiar limitat pentru asigurarea independenței procurorilor Insuficiența garanțiilor sociale și financiare vulnerabilizează stabilitatea și independența procurorilor. Inexistența unei platforme digitale interoperabile: Lipsa unui sistem informațional integrat menține procese birocratice și consum excesiv de resurse pentru gestionarea carierei procurorilor și a dosarelor disciplinare. Dificultăți în consolidarea unei imagini publice credibile și coerente: Încrederea publicului în sistemul de justiție, inclusiv în CSP, rămâne scăzută.
Factori Externi	OPORTUNITĂȚI	AMENINȚĂRI
	Angajament politic în sprijinul justiției eficiente: Angajamentul decidenților politici pentru consolidarea unui sistem de justiție eficient, profesionist și responsabil oferă CSP oportunitatea de a contribui activ la dezvoltarea unui sistem al Procuraturii orientat spre performanță și integritate. Cadru reformativ propice pentru fortificarea independenței CSP: Reforme în justiție în curs pot crea cadrul necesar pentru întărirea rolului și independenței CSP. Alinierea constituțională la parcursul european: Ridicarea la nivel constituțional a angajamentului pentru integrarea europeană oferă CSP oportunitatea de a-și consolida independența și de a alinia practicile instituționale la standardele UE.	Modificări frecvente a legislației: Schimbările legislative dese creează incertitudine juridică și afectează stabilitatea sistemului de justiție. Procurorii pot întâmpina dificultăți în aplicarea unitară a legii, iar instituțiile trebuie să depună eforturi suplimentare pentru adaptare. Resurse insuficiente: Resursele financiare și umane insuficiente pot limita capacitatea CSP de a implementa reformele necesare sau de a atinge obiectivele strategice stabilite. Factori externi de interferență: Interferențele externe pot compromite independența procurorilor și integritatea deciziilor CSP. Deficiențe în asigurarea integrității: Riscul afectării credibilității CSP și a procesului de reformă din cauza deficiențelor în asigurarea integrității în sistemul Procuraturii.

	Susținere externă pentru dezvoltarea instituțională a CSP: Colaborarea cu partenerii internaționali susține modernizarea CSP în conformitate cu standardele și valorile europene ale statului de drept. Transformarea digitală a sistemului național: Digitalizarea națională în curs oferă CSP oportunitatea de a-și moderniza procesele interne și de a îmbunătăți eficiența administrativă. Parteneriate și instrumente de comunicare pentru consolidarea transparenței și încrederii în CSP: Parteneriatele cu societatea civilă și utilizarea unor măsuri și instrumente adecvate reprezintă o oportunitate pentru CSP de a redobândi încrederea publicului în activitatea sa și în sistemul Procuraturii.	Provocări în adoptarea schimbărilor interne: Unii procurori pot fi reticenți la adoptarea reformelor sau la implementarea noilor proceduri. Procese birocratice: Întârzierile cauzate de procese birocratice pot afecta capacitatea CSP de a răspunde eficient provocărilor instituționale. Deficiențe de transparență și comunicare: Transparență și comunicare insuficientă între CSP și public sau între instituțiile implicate în procesul de reformare a justiției poate duce la lipsa de încredere din partea cetățenilor. Instabilitatea politică și socială: Instabilitatea politică sau conflictele sociale pot crea un mediu incert și pot afecta capacitatea CSP de a-și desfășura activitatea într-un mod optim. Acest fapt, ar avea ca impact posibile blocaje în procesul decizional și dificultăți în implementarea reformelor sau a obiectivelor strategice. Amenințări geopolitice și de securitate: Instabilitatea geopolitică regională, crizele de securitate și amenințările hibride asupra instituțiilor statului reprezintă riscuri majore pentru activitatea CSP, putând afecta stabilitatea procesului de reformă a justiției și legitimitatea instituției în fața provocărilor externe. Lipsa unui sistem digitalizat integrat în CSP: Lipsa implementării unui sistem digitalizat modern și integrat poate reprezenta un risc pentru eficiența proceselor din CSP, având potențialul de a duce la întârzieri administrative, erori și pierdere de resurse.
--	---	---

CAPITOLUL IV. DIRECȚII STRATEGICE, OBIECTIVE ȘI REZULTATE SCONTATE

Prezentul document de politici instituțional include **3 direcții strategice** (Figura 1.), fiecare direcție fiind dezvoltată prin obiective generale și specifice.



Direcția I. Independență, imparțialitate, integritate

Direcția strategică I. „*Independență, imparțialitate și integritate*” vizează întărirea independenței Procuraturii și a Consiliului Superior al Procurorilor, consolidarea mecanismelor de etică profesională și promovarea unui climat bazat pe integritate. Aceasta implică evaluarea externă a integrității procurorilor, îmbunătățirea procedurilor de răspundere disciplinară, precum și asigurarea unei activități transparente și responsabile, protejate de influențe externe.

Obiectivul general 1. Consolidarea independenței procurorilor și a organelor de autoadministrare din cadrul sistemului Procuraturii

Obiectivul specific 1.1. Consolidarea independenței și fortificarea capacităților Consiliului Superior al Procurorilor

Acțiunea 1.1.1. Revizuirea și armonizarea cadrului normativ intern, astfel încât acesta să corespundă exigențelor legislației naționale, precum și principiilor, normelor și standardelor internaționale aplicabile în materia organizării și funcționării organelor de autoadministrare.

Acțiunea 1.1.2. Formularea și înaintarea propunerilor normative către autoritățile competente, în scopul optimizării și consolidării cadrului normativ ce vizează sistemul Procuraturii și organele de autoadministrare, în raport cu evoluțiile curente.

Acțiunea 1.1.3. Formularea de propuneri legislative pentru garantarea autonomiei financiare și materiale a Consiliului Superior al Procurorilor.

Rezultate scontate:

1. Implementarea Acțiunii 1.1.1. va conduce la o serie de rezultate scontate de ordin juridic, instituțional și funcțional:

- cadrul normativ instituțional aliniat la cerințele legale și standardele internaționale;
- eficiența funcționării organelor de autoadministrare crescută;
- autonomie și responsabilități consolidate;
- CSP aliniat la standardele privind independența organelor de autoadministrare (Comisia de la Veneția, CCPE, GRECO);
- încrederea procurorilor în mecanismele de autoadministrare consolidată;

2. Implementarea Acțiunii 1.1.2. va conduce la o serie de rezultate scontate:

- autonomie reală a CSP asigurată;
- independența sistemului Procuraturii întărită;
- cadrul de autoadministrare îmbunătățit;
- eficiența și responsabilitatea instituțională crescută;
- cadru normativ modern, stabil și adaptabil la evoluțiile viitoare creat;

3. Implementarea Acțiunii 1.1.3. va genera o serie de rezultate scontate esențiale:

- independența instituțională a CSP consolidată;

- capacitățile instituționale ale CSP fortificate; - eficiență și capacități decizionale a CSP crescute;
Obiectivul specific 1.2. Sporirea independenței sistemului Procuraturii și a procurorilor Acțiunea 1.2.1. Consolidarea mecanismelor interne menite să garanteze protecția procurorilor împotriva oricăror forme de ingerință internă sau externă. Acțiunea 1.2.2. Derularea acțiunilor instituționale necesare în scopul atribuirii statutului de magistrat procurorilor, prin elaborarea și susținerea unor inițiative legislative pertinente. Acțiunea 1.2.3. Promovarea standardelor normative privind reglementarea unor garanții financiare și materiale adecvate, care să asigure procurorilor un nivel de remunerare corespunzător statutului lor, importanței funcției exercitate și necesităților actuale. Acțiunea 1.2.4. Consolidarea și eficientizarea mecanismelor de protecție a reputației și independenței procurorilor, inclusiv prin stabilirea unor standarde clare de intervenție în cazurile de atacuri nefondate, denigrare sau presiuni mediatice nejustificate, precum și prin optimizarea rolului Consiliului Superior al Procurorilor în această materie.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 1.2.1. va genera o serie de rezultate scontate esențiale: - independența sistemului Procuraturii consolidată; - mecanismelor de protecție a procurorilor în fața ingerințelor clare; - reziliența instituțională în fața presiunilor externe crescută; - mediu profesional stabil și motivant pentru procurori creat; - întărirea încrederii publice în Procuratură; 2. Implementarea Acțiunii 1.2.2. va genera o serie de rezultate scontate esențiale: - independența funcțională a procurorilor față de influențe politice, ierarhice sau externe consolidată; - garanții de stabilitate și inamovibilitate a procurorilor crescută; - prestigiul profesiei de procuror crescută; - condiții de muncă și motivarea personalului îmbunătățită; 3. Implementarea Acțiunii 1.2.3. va genera o serie de rezultate scontate esențiale: - atractivitatea funcției de procuror crescută printr-un nivel de salarizare competitiv, ceea ce va atrage candidați calificați și integri; - independența financiară a procurorilor consolidată, ceea ce va reduce riscul de influențe externe sau corupție; - performanța și responsabilitatea profesională stimulate; - motivarea procurorilor să rămână în sistem crescută; 4. Implementarea Acțiunii 1.2.4. va genera o serie de rezultate scontate esențiale: - mecanisme instituționale clare și operative de reacționare în fața atacurilor publice nefondate, manipulărilor sau campaniilor de denigrare; - protecția reputației profesionale a procurorilor crescută; - independența individuală și instituțională a procurorilor consolidată; - motivația și siguranța profesională a procurorilor crescută; - CSP credibil și susținut de corpul de procurori;

Obiectivul general 2. Consolidarea integrității, imparțialității și responsabilității procurorilor și a organelor de autoadministrare²⁷

Obiectivul specific 2.1. Dezvoltarea mecanismelor privind respectarea eticii profesionale a procurorilor și asigurarea unui climat de integritate instituțională

Acțiunea 2.1.1. Elaborarea recomandărilor privind prevenirea abaterilor disciplinare și respectarea eticii profesionale și diseminarea lor către corpul de procurori.

Acțiunea 2.1.2. Actualizarea Codului de etică al procurorului prin alinierea acestuia la evoluțiile legislative și provocările contemporane.

Acțiunea 2.1.3. Elaborarea instrumentelor metodologice privind implementarea Codului de etică al procurorilor și interpretarea abaterilor disciplinare prevăzute în lege.

Acțiunea 2.1.4. Dezvoltarea unui mecanism eficient de sensibilizarea și conștientizarea aspectelor prevăzute la pct.2.1.3 privind răspunderea disciplinară în rândul procurorilor- întreveneri cu procurorii.

Rezultate scontate:

1. Implementarea Acțiunii 2.1.1. va genera următoarele rezultate scontate:

- practica aplicării normelor etice și disciplinare unificată;
- numărul abaterilor disciplinare în rândul procurorilor redusă;
- nivelul de responsabilitate și conștiință profesională crescută;
- încrederea procurorilor în corectitudinea procedurilor disciplinare sporită;
- imaginea și credibilitatea Procuraturii în fața publicului îmbunătățită;
- cultura instituțională bazată pe integritate și etică consolidată;

2. Implementarea Acțiunii 2.1.2. va genera următoarele rezultate scontate:

- normele de conduită aliniate la noile realități;
- standarde de integritate și responsabilitate respectate;
- încrederea publică în corectitudinea și imparțialitatea Procuraturii consolidată;
- cultură instituțională etică întărită;

3. Implementarea Acțiunii 2.1.3. va genera următoarele rezultate scontate:

- normele etice și disciplinare aplicate unitar și previzibil;
- încrederea procurorilor în corectitudinea procedurilor disciplinare sporită;
- transparența și obiectivitatea procedurilor disciplinare crescută;
- cultura instituțională a integrității întărită;
- comunicarea dintre CSP și procurori îmbunătățită;

4. Implementarea Acțiunii 2.1.4. va genera următoarele rezultate scontate:

- nivelul de conștientizare a normelor de conduită și răspunderea disciplinară crescută;
- numărul de abateri disciplinare prin prevenție reduse;
- comunicarea dintre CSP/inspectorii și corpul de procurori îmbunătățită;

²⁷ Acest obiectiv trebuie atins ținându-se cont și de Recomandarea XVIII a GRECO implementată doar parțial. A se vedea în acest sens par.67-71 din GRECO, al doilea raport interimar de conformare, conform căruia Recomandarea XV nu a fost implementată; (<https://rm.coe.int/fourth-evaluation-round-corruption-prevention-in-respect-of-members-of/1680ab41b9>).

Obiectivul specific 2.2. Optimizarea mecanismului de răspundere disciplinară a procurorilor

Acțiunea 2.2.1. Promovarea inițiativelor legislative menite să îmbunătățească mecanismul de examinare și sancționare a abaterilor disciplinare;

Acțiunea 2.2.2. Actualizarea cadrului normativ instituțional;

Rezultate scontate:

1. Implementarea **Acțiunii 2.2.1.** va genera o serie de rezultate scontate esențiale:

- cadru legal clar, coerent și aplicabil în practică;
- imparțialitatea și independența procesului disciplinar crescută;
- eficiența examinării cauzelor disciplinare și etice îmbunătățită prin proceduri simplificate și termene clare;
- responsabilitatea procurorilor față de conduita profesională întărită;
- încrederea în CSP și în organele de control disciplinar îmbunătățită;

2. Implementarea **Acțiunii 2.2.2.** va genera o serie de rezultate scontate esențiale:

- proceduri interne clare, transparente și conforme cu normele legislative actuale, reducând ambiguitățile procedurale;
- responsabilitatea și transparența în activitatea organelor din subordinea CSP întărită;

Obiectivul specific 2.3. Asigurarea procesului de evaluare externă a integrității procurorilor

Acțiunea 2.3.1. Evaluarea externă (vetting) a procurorilor din cadrul procuraturilor specializate, a procurorilor-șefi ai subdiviziunilor din cadrul Procuraturii Generale, precum și a procurorilor-șefi și adjuncților acestora din cadrul procuraturilor teritoriale

Rezultate scontate:

1. Implementarea **Acțiunii 2.3.1.** va genera următoarele rezultate scontate:

- standarde înalte de integritate și profesionalism respectate de procurori;
- încrederea publicului în sistemul Procuraturii crescută;

Direcția II. Consolidarea eficienței și funcționalității CSP și a sistemului Procuraturii

Direcția strategică II – „Consolidarea eficienței și funcționalității CSP și a sistemului Procuraturii” – se axează pe modernizarea și consolidarea capacității profesionale a sistemului prin politici eficiente de resurse umane, digitalizare și întărirea capacităților administrative. Aceasta presupune un proces riguros de selecție și formare continuă a procurorilor, creșterea atractivității profesiei, digitalizarea proceselor prin e-CSP și consolidarea autonomiei și eficienței Inspecției Procurorilor.

Obiectivul general 3. Dezvoltarea politicilor de resurse umane prin asigurarea unui corp de procurori profesioniști și asigurarea eficienței sistemului Procuraturii și a CSP**Obiectivul specific 3.1. Perfecționarea sistemului de selecție și carieră a procurorilor**

Acțiunea 3.1.1. Îmbunătățirea procedurii și criteriilor de selecție, evaluare și promovare a procurorilor, inclusiv cei cu funcții de conducere;

Acțiunea 3.1.2. Revizuirea condițiilor de a accede în funcția de procuror;

Acțiunea 3.1.3. Revizuirea cadrului normativ intern aferent selecției și evaluării performanțelor procurorilor, prin armonizarea cu standardele naționale și internaționale;

Acțiunea 3.1.4. Desemnarea membrilor în Colegiul de Disciplină și Etică a procurorilor, urmare a exercițiului de pre-vetting și organizarea concursurilor pentru candidați până la completarea tuturor funcțiilor vacante;

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 3.1.1.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - Regulament de selecție și evaluare actualizat și operațional;
 - proces de selecție și evaluare mai eficient și predictibil;
 - calitatea corpului de procurori crescută;
 - cultură organizațională bazată pe performanță și responsabilitate dezvoltată;
 - procesul de selecție a procurorilor-șefi ai procuraturilor specializate revizuit;
- 2. Implementarea Acțiunii 3.1.2.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - criterii de eligibilitate revizuite și modernizate;
- 3. Implementarea Acțiunii 3.1.3.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - cadru normativ modernizat pentru selecția și evaluarea performanțelor procurorilor;
 - obiectivitate și transparență în evaluarea profesională crescută;
 - încrederea internă și externă în procesul de evaluare și selecție consolidat;
- 4. Implementarea Acțiunii 3.1.4.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - creșterea eficienței instituționale a CSP;

Obiectiv specific 3.2. Asigurarea ocupării funcțiilor vacante din cadrul sistemului Procuraturii și al Consiliului Superior al Procurorilor printr-un proces transparent, obiectiv și bazat pe merit

Acțiunea 3.2.1. Asigurarea unei evidențe clare și actualizate a tuturor funcțiilor vacante și a nevoilor instituționale;

Acțiunea 3.2.2. Organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante în sistemul procuraturii, inclusiv a funcțiilor de conducere până la completarea funcțiilor vacante;

Acțiunea 3.2.3. Consolidarea capacității administrative a Aparatului Consiliului Superior al Procurorilor;

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 3.2.1.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - management eficient al evidențelor instituționale privind resursele umane disponibile și lipsa acestora în sistemul Procuraturii;
 - planificare strategică a resurselor umane eficientă;
 - concursuri de angajare lansate operativ;
- 2. Implementarea Acțiunii 3.2.2.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - stabilitate instituțională crescută;

- imaginea instituției Procuraturii îmbunătățită; - competiția loială între candidați și competențe profesionale stimulate; - transparența și credibilitatea proceselor de ocupare a funcțiilor crescute; - candidați bine pregătiți și meritocratic promovați; - funcții de conducere ocupate de procurori competenți și integri; - răspuns prompt la nevoile de personal ale sistemului; 3. Implementarea Acțiunii 3.2.3. va genera următoarele rezultate scontate: - capacități instituționale crescute prin profesionalizarea resurselor umane;
Obiectivul specific 3.3. Consolidarea și dezvoltarea sistemului de formare profesională a procurorilor Acțiunea 3.3.1. Elaborarea unor criterii și a unei proceduri privind desemnarea procurorilor în entitățile colegiale pe platforma Institutului Național al Justiției. Acțiunea 3.3.2. Corelarea necesităților de instruire profesională cu planul de formare continuă, prin identificarea și adaptarea tematicilor de instruire la cerințele actuale ale sistemului Procuraturii. Acțiunea 3.3.3. Organizarea și desfășurarea instruirilor tematice zonale, prin impulsionearea activităților de formare profesională continuă în teritoriu, cu implicarea Procuraturii Generale și a altor entități relevante. Acțiunea 3.3.4. Asigurarea accesului procurorilor de execuție la instruirii destinate dezvoltării competențelor manageriale necesare pentru exercitarea funcțiilor de conducere.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 3.3.1. va genera următoarele rezultate scontate: - transparență și obiectivitate asigurată în procesul de desemnare a procurorilor în structurile colegiale ale INJ; - meritocrație și participare activă a procurorilor promovată; 2. Implementarea Acțiunii 3.3.2. va genera următoarele rezultate scontate: - competențe profesionale dezvoltate; - alinierea formării la nevoile reale ale sistemului; - eficiența planului de formare continuă sporită; - calitatea actului de justiție crescută; 3. Implementarea Acțiunii 3.3.3. va genera următoarele rezultate scontate: - formare profesională accesibilă și echitabilă pentru toți procurorii; - instruirii adaptate la specificul regional al activității; - colaborare interinstituțională îmbunătățită; - capacități individuale ale procurorilor întărite; - stimularea participării și implicării în formarea continuă; 4. Implementarea Acțiunii 3.3.4. va genera următoarele rezultate scontate: - noi generații de lideri în sistemul Procuraturii pregătiți; - calitatea managementului în procuraturi crescută; - cadru meritocratic consolidat; - performanță instituțională crescută; - motivație și retenție a procurorilor valoroși stimulată; - cultură organizațională și a eticii în conducere îmbunătățită;
Obiectivul specific 3.4. Sporirea atractivității profesiei de procuror

Acțiunea 3.4.1. Îmbunătățirea practicilor de recrutare a candidaților la funcția de procuror.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 3.4.1. va genera următoarele rezultate scontate: - numărul crescut de candidați la concursurile organizate de INJ; - calitatea resursei umane recrutate în sistem îmbunătățită; - prestigiul profesiei de procuror crescută; - diversitate și reprezentativitate în sistem stimulată;
Obiectivul general 4. Asigurarea unui mediu profesional instituțional consolidat, echitabil și incluziv
Obiectivul specific 4.1. Promovarea și implementarea mecanismelor moderne de asigurare a egalității de șanse în cadrul Procuraturii
Acțiunea 4.1.1. Actualizarea politicilor de recrutare, selecție și promovare, pentru a asigura accesul echitabil la funcțiile din cadrul Procuraturii; Acțiunea 4.1.2. Implementarea mecanismelor de încurajare a accesului egal în profesie prin respectarea principiilor de egalitate de șanse în procesele de recrutare, selecție și promovare.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 4.1.1. va genera următoarele rezultate scontate: - accesul echitabil și nediscriminatoriu asigurat la funcțiile din sistemul Procuraturii; - transparență și credibilitate a proceselor de resurse umane crescută; - meritocrația și profesionalismul promovate; - instituție diversă și reprezentativă; - alinierea la standardele europene și internaționale privind egalitatea de șanse; 2. Implementarea Acțiunii 4.1.2. va genera următoarele rezultate scontate: - respectarea efectivă a principiului egalității de șanse asigurată; - procese de resurse umane realizate prin transparență crescută; - acces crescut a persoanelor din grupuri subreprezentate; - cultură instituțională bazată pe echitate și incluziune creată; - alinierea instituțională la bunele practici europene și internaționale;
Obiectivul specific 4.2. Asigurarea incluziunii și diversității în cadrul Procuraturii.
Acțiunea 4.2.1. Aplicarea instrumentelor de evaluare periodică internă orientate spre identificarea eventualelor probleme de discriminare, excluziune sau lipsă de reprezentare, pentru a identifica ariile de intervenție și măsurile de îmbunătățire; Acțiunea 4.2.2. Implementarea măsurilor specifice de îmbunătățire și adaptare a locului de muncă, în vederea satisfacerii cerințelor angajaților cu nevoi speciale, prin crearea unui mediu de lucru accesibil; Acțiunea 4.2.3. Organizarea de sesiuni de instruire și ateliere tematice pentru angajații Procuraturii, axate pe promovarea egalității de șanse, combaterea stereotipurilor de gen și a altor forme de discriminare, dezvoltarea abilităților de comunicare incluzivă.

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 4.2.1.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - diagnosticarea corectă și constantă a situației interne privind discriminarea și excluziunea;
 - cultură organizațională bazată pe respect, incluziune și toleranță consolidată;
 - cadru creat pentru prevenirea conflictelor și tensiunilor interne legate de discriminare;
 - imaginea instituției îmbunătățită ca un mediu incluziv și echitabil;
- 2. Implementarea Acțiunii 4.2.2.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - mediu de lucru accesibil și adaptat diversității și nevoilor angajaților;
 - cultură organizațională incluzivă și empatică promovată;
 - îndeplinirea obligațiilor legale și alinierea la standardele internaționale în domeniu;
 - îmbunătățirea imaginii publice a instituției;
- 3. Implementarea Acțiunii 4.2.3.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - creșterea gradului de conștientizare privind egalitatea de șanse și nediscriminare;
 - reducerea comportamentelor discriminatorii și a stereotipurilor în mediul profesional;
 - dezvoltarea abilităților de comunicare incluzivă în rândul angajaților;
 - creșterea capacității instituționale de a preveni și gestiona situațiile de discriminare;
 - îmbunătățirea coeziunii și colaborării între angajați;

Obiectivul general 5. Promovarea bunăstării psihologice și motivației în rândul procurorilor

Obiectivul specific 5.1. Dezvoltarea și implementarea unor mecanisme instituționale de sprijin psihologic, consiliere profesională și gestionare a stresului ocupațional, în vederea susținerii sănătății mintale și creșterii motivației procurorilor

Acțiunea 5.1.1. Implementarea programelor de suport psiho-emoțional și consiliere psihologică a procurorilor, cu acces gratuit, asigurate de specialiști acreditați.

Acțiunea 5.1.2. Dezvoltarea instrumentelor de evaluare periodică a stării de bine a personalului pentru identificarea riscurilor de ardere profesională și a necesităților de intervenție.

Acțiunea 5.1.3. Organizarea de ateliere și sesiuni periodice de formare privind gestionarea stresului profesional, prevenirea arderii profesionale, inteligența emoțională, echilibrul dintre viața profesională și cea personală, îmbunătățirea capacității de gestionare eficientă a conflictelor în mediul profesional al procurorilor ș.a.

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 5.1.1.** va genera următoarele rezultate scontate:
 - acces confidențial și profesionist la sprijin psihologic;
 - reducerea riscului de epuizare profesională (burnout);

2. Implementarea Acțiunii 5.1.2. va genera următoarele rezultate scontate: - sistem intern de evaluare și intervenție dezvoltat; - reducerea fluctuației de personal și a erorilor profesionale; - alinierea la bune practici internaționale privind sănătatea mintală ocupațională; 3. Implementarea Acțiunii 5.1.3. va genera următoarele rezultate scontate: - reziliență psihologică a procurorilor crescută; - competențe de inteligență emoțională dezvoltate; - echilibrul dintre viața profesională și cea personală îmbunătățită; - capacități de gestionare constructivă a conflictelor; - motivație și implicare în activitatea profesională crescută; - cultură organizațională axată pe prevenție, grijă și dezvoltare personală promovată;
Obiectivul general 6. Digitalizarea proceselor de management instituțional
Obiectivul specific 6.1. Dezvoltarea și operaționalizarea sistemului informațional e-CSP
Acțiunea 6.1.1. Elaborarea conceptului sistemului informațional e-CSP, în vederea optimizării proceselor administrative și consolidării eficienței managementului instituțional; Acțiunea 6.1.2. Dezvoltarea software-ului intern pentru CSP: digitalizarea dosarului disciplinar al procurorului (e-disciplinar) și a dosarului de selecție și evaluare (e-carieră); Acțiunea 6.1.3. Asigurarea interconexiunii și a schimbului de date a sistemului informațional e-CSP cu alte sisteme informaționale; Acțiunea 6.1.4. Asigurarea securității cibernetice a informației gestionate în sistemul informațional e-CSP; Acțiunea 6.1.5. Digitalizarea arhivei Consiliului Superior al Procurorilor prin conversia documentelor fizice în format electronic, utilizând platforme informatice relevante de scanare, indexare și stocare securizată.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 6.1.1. va genera următoarele rezultate scontate: - definirea arhitecturii generale a sistemului informațional; - stabilirea componentelor funcționale necesare pentru suportul proceselor administrative și decizionale; 2. Implementarea Acțiunii 6.1.2. va genera următoarele rezultate scontate: - digitalizarea completă a dosarului disciplinar al procurorilor (e-disciplinar) și a dosarului de selecție și evaluare a procurorilor (e-carieră); - procese administrative optimizate în cadrul CSP; - eficiență crescută a managementului instituțional; - acces rapid și centralizat la informații relevante; - economii de resurse și eficientizarea costurilor operaționale; 3. Implementarea Acțiunii 6.1.3. va genera următoarele rezultate scontate: - interoperabilitate instituțională crescută; - durată redusă de procesare a solicitărilor interinstituționale; - calitatea datelor și a raportărilor îmbunătățită;

- nivel crescut de digitalizare și modernizare instituțională; 4. Implementarea Acțiunii 6.1.4. va genera următoarele rezultate scontate: - date protejate cu caracter sensibil; - riscuri reduse de atacuri cibernetice; 5. Implementarea Acțiunii 6.1.5. va genera următoarele rezultate scontate: - accesibilitate crescută și eficiență în gestionarea documentelor; - economisirea resurselor materiale și spațiului fizic de arhivare;
Obiectivul general 7. Întărirea autonomiei și a capacităților administrative a Inspecției procurorilor
Obiectivul specific 7.1. Consolidarea instituțională a Inspecției Procurorilor prin întărirea statutului său autonom și sporirea capacităților operaționale
Acțiunea 7.1.1. Promovarea demersurilor legislative necesare pentru consolidarea cadrului normativ aplicabil Inspecției Procurorilor. Acțiunea 7.1.2. Extinderea cadrului normativ incident condițiilor de accedere la funcția de inspector în cadrul Inspecției Procurorilor, prin promovarea unor modificări legislative care să instituie posibilitatea recrutării și din rândul procurorilor, în scopul lărgirii bazei de selecție a candidaților la funcția de inspector. Acțiunea 7.1.3. Instruirea continuă a inspectorilor, aliniat la tendințele actuale în materia răspunderii disciplinare. Acțiunea 7.1.4. Efectuarea demersurilor pentru asigurarea garanțiilor sociale și a unui salariu corespunzător statutului inspectorilor. Acțiunea 7.1.5. Consolidarea capacităților logistice ale Inspecției Procurorilor.
<u>Rezultate scontate:</u> 1. Implementarea Acțiunii 7.1.1. va genera următoarele rezultate scontate: - cadru normativ coerent și actualizat; - întărirea statutului autonom al Inspecției Procurorilor; - transparență și responsabilitate sporită în activitatea inspecției; - eficiență instituțională crescută; 2. Implementarea Acțiunii 7.1.2. va genera următoarele rezultate scontate: - bază de selecție pentru funcția de inspector extinsă; - profesionalism și expertiză crescută în Inspecție; - atractivitate sporită a funcției de inspector; - capacitate operațională îmbunătățită a Inspecției procurorilor; 3. Implementarea Acțiunii 7.1.3. va genera următoarele rezultate scontate: - nivel crescut de competență profesională a inspectorilor; - calitatea și eficiența activității inspecției îmbunătățită; 4. Implementarea Acțiunii 7.1.4. va genera următoarele rezultate scontate: - creșterea atractivității funcției de inspector; - reducerea fluctuației de personal și consolidarea stabilității echipei; - îmbunătățirea performanței operaționale a Inspecției procurorilor; - întărirea autonomiei instituționale a Inspecției; 5. Implementarea Acțiunii 7.1.5. va genera următoarele rezultate scontate: - condiții de muncă pentru inspectori îmbunătățite;

- mobilitate operațională a inspectorilor asigurată, prin dotarea cu autovehicule necesare desfășurării prompte și eficiente a inspecțiilor și verificărilor în teritoriu;
- obiectivitate și transparență îmbunătățită în activitatea de inspecție, prin utilizarea echipamentelor de înregistrare audio-video pentru documentarea verificărilor și audierilor;
- nivel crescut de digitalizare a activității Inspecției procurorilor;

Direcția III. Comunicare, colaborarea, transparență

Direcția strategică III – „*Comunicare, colaborare, transparență*” urmărește consolidarea încrederii și credibilității Consiliului Superior al Procurorilor prin îmbunătățirea comunicării externe, creșterea transparenței și a încrederii publice și interne în rândul corpului de procurori. Aceasta include cooperarea cu alte instituții și parteneri, promovarea unui mediu profesional echitabil și incluziv, precum și susținerea bunăstării psihologice și motivației procurorilor.

Obiectivul general 8. Sporirea gradului de transparență și a nivelului de încredere în activitatea CSP

Obiectivul specific 8.1. Creșterea transparenței în activitatea Consiliului Superior al Procurorilor și îmbunătățirea comunicării sale externe

Acțiunea 8.1.1. Actualizarea și aprobarea strategiei de comunicare a Consiliului Superior al Procurorilor;

Acțiunea 8.1.2. Modernizarea paginii web oficiale a Consiliului Superior al Procurorilor;

Acțiunea 8.1.3. Extinderea instrumentelor de comunicare cu publicul.

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 8.1.1.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - transparență instituțională crescută;
 - îmbunătățirea relația cu publicul îmbunătățită și încrederea în activitatea CSP consolidată;
 - comunicarea cu mass-media eficientizată;
- 2. Implementarea Acțiunii 8.1.2.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - accesibilitate la informațiile publice crescută;
 - transparență instituțională sporită;
 - capacități de comunicare publică crescute;
- 3. Implementarea Acțiunii 8.1.3.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - vizibilitate și prezență publică a CSP crescută;
 - informații rapide și directe transmise;
 - dialog cu cetățenii și societatea civilă mai apropiat;
 - imagine instituțională coerentă și modernă creată;
 - combaterea dezinformării și promovarea educației juridice consolidată;

Obiectivul specific 8.2. Sporirea gradului de încredere a corpului de procurori și a publicului în activitatea Consiliului Superior al Procurorilor

Acțiunea 8.2.1. Inițierea și dezvoltarea unor campanii publice de conștientizare a rolului și misiunii CSP și a organelor din subordine.

Acțiunea 8.2.2. Organizarea întrunirilor periodice pentru facilitarea unei comunicări deschise, eficiente și corecte dintre procurori și membrii Consiliului Superior al Procurorilor.

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 8.2.1.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - gradul de informare al cetățenilor crescut semnificativ;
 - cultură juridică în societate dezvoltată;
 - imagine publică a CSP ca instituție transparentă și responsabilă consolidată;
 - gradul de confuzie sau dezinformare cu privire la funcționarea CSP redusă;
- 2. Implementarea Acțiunii 8.2.2.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - colaborarea și dialogul intern în sistemul Procuraturii consolidat;
 - problemele sistemice identificate și soluționate;
 - încrederea procurorilor în CSP crescută;
 - procesul decizional al CSP îmbunătățit;

Obiectivul general 9. Dezvoltarea și formalizarea cooperării inter-instituționale cu partenerii de dezvoltare și mediul asociativ

Obiectivul specific 9.2. Actualizarea acordurilor de cooperare existente și extinderea rețelei de parteneri prin semnarea de noi parteneriate relevante priorităților Consiliului Superior al Procurorilor

Acțiunea 9.1.1. Consolidarea relațiilor de cooperare deja instituite prin intensificarea dialogului instituțional și valorificarea experienței parteneriale existente.

Acțiunea 9.1.2. Analiza acordurilor deja încheiate și evaluarea necesității de actualizare a lor în funcție de noile evoluții legislative și instituționale.

Acțiunea 9.1.3. Stabilirea unor domenii și obiective noi de cooperare și identificarea de noi parteneri, prin extinderea rețelei de colaborare interinstituțională.

Rezultate scontate:

- 1. Implementarea Acțiunii 9.1.1.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - parteneriatele strategice existente întărite;
 - eficiența instituțională prin schimb de bune practici crescută;
 - credibilitatea și vizibilitatea internațională a CSP crescută;
 - problemele sistemice soluționate eficient;
- 2. Implementarea Acțiunii 9.1.2.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - coordonarea și eficiența implementării acordurilor îmbunătățită;
 - conformitatea deplină a acordurilor cu noile reglementări, politici publice și priorități strategice instituționale asigurată;
- 3. Implementarea Acțiunii 9.1.3.** va genera o serie de rezultate esențiale:
 - rețele de parteneriate extinse;

- acorduri adaptate nevoilor actuale;
- cooperare interinstituțională eficientă și cu impact;
- capacități instituționale ale CSP îmbunătățite;

Secțiunea 2. Riscurile de implementare

Realizarea obiectivelor strategice asumate prin Planul de Dezvoltare Strategică poate fi influențată de o serie de riscuri, atât externe, cât și interne. Neabordate în mod eficient, aceste riscuri pot compromite atingerea rezultatelor scontate. În acest context, în cadrul PDS sunt identificate principalele categorii de riscuri, împreună cu măsurile de atenuare corespunzătoare.

În procesul de implementare a PDS, identificarea timpurie și gestionarea eficientă a riscurilor reprezintă factori esențiali pentru succesul inițiativelor propuse. Riscurile pot proveni din multiple domenii – geopolitic și social, bugetar, administrativ și instituțional, resurse umane, precum și comunicare și percepție publică – fiecare având potențialul de a influența negativ atingerea obiectivelor strategice.

Pentru a asigura o implementare coerentă, adaptabilă și eficientă a PDS, este necesară identificarea, evaluarea și atenuarea sistematică a riscurilor potențiale. Acest demers implică monitorizarea continuă a contextului extern și intern și dezvoltarea unor mecanisme flexibile de reacție la provocările emergente.

La momentul adoptării PDS, în urma analizelor și evaluărilor realizate, au fost identificate mai multe categorii de riscuri potențiale, prezentate în **Tabelul nr. 1**. Pe baza acestora, a fost elaborat registrul principalelor riscuri identificate, care include estimarea gradului de probabilitate a apariției fiecărui risc, evaluarea impactului potențial, precum și formularea acțiunilor generale propuse pentru intervenție.

Această analiză constituie fundamentul pentru elaborarea unor planuri de acțiune detaliate, menite să minimizeze efectele adverse și să faciliteze atingerea obiectivelor strategice ale PDS.

TABELUL nr.1:

Tabelul sinoptic al riscurilor de implementare a PDS sistematizate:

Tipul riscului	Descriere	Probabilitate joasă/medie/ înaltă	Impact mic/mediu/ mare	Măsuri de atenuare a riscului
Geopolitic și social	Instabilitate regională, crize de securitate, pandemii, presiuni externe pentru reforme rapide, influențe politice	Înaltă	Mare	- monitorizarea contextului geopolitic; - avizarea riguroasă a proiectelor legislative; - reacție promptă la imixtiuni; - revizuirea periodică a PDS;

				- cooperare echilibrată cu partenerii internaționali.
Bugetar	Finanțare insuficientă din surse bugetare; lipsa fondurilor pentru cheltuieli neprevăzute; resurse limitate pentru investiții	Înaltă	Mare	- corelarea obiectivelor PDS cu planificarea bugetară; - propuneri motivate de ajustare bugetară; - accesarea fondurilor externe și granturilor;
Administrativ și instituțional	Opoziție internă la schimbare; birocratizare excesivă; obstrucționarea proceselor de reformare	Medie	Mediu	- programe de formare și sensibilizare; -simplificarea și debirocratizarea procedurilor; - creșterea responsabilizării prin indicatori de performanță.
Resurse umane	Deficit de personal; blocaj instituțional cauzat de demisii fără supleanți; interes scăzut pentru accedea și fluctuație de personal; garanții salariale insuficiente	Medie	Mare	- proceduri de angajare obiective și transparente - activare proceduri de înlocuire sau completare; - asigurarea garanțiilor salariale competitive; - programe de motivare și recrutare activă;
Comunicare și percepție publică	Vulnerabilitate la stigmatizare instituțională; erodarea încrederii publice; lipsa unei strategii de comunicare eficientă	Medie	Mediu	- aplicarea unei strategii de comunicare publică actualizată; - monitorizarea percepției publice - comunicare publică pro activă și sensibilizarea publicului;

CAPITOLUL V. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Monitorizarea implementării Planului de Dezvoltare Strategică (PDS) reprezintă un proces continuu, sistematic și participativ, menit să asigure alinierea activităților instituționale cu obiectivele strategice asumate. Acest proces contribuie nu doar la evaluarea progresului, ci și la consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe transparență, responsabilitate și performanță.

Monitorizarea se realizează prin elaborarea de rapoarte semestriale și anuale, redactate de coordonatorii sau secretarii grupurilor de lucru sectoriale sau interinstituționale și supuse aprobării Plenului CSP. Pentru buna desfășurare a acestui proces, se stabilesc termene clare de raportare, precum și responsabilități specifice pentru fiecare subdiviziune implicată.

Subdiviziunile responsabile colectează și analizează date privind nivelul de realizare a activităților din program, comunicând gradul de implementare în termenele stabilite. Procesul este fundamentat pe un cadru metodologic clar, care definește rolurile și responsabilitățile tuturor actorilor implicați.

Un element esențial în monitorizare îl reprezintă definirea unor indicatori de progres clari și măsurabili. Astfel:

- Obiectivele generale sunt monitorizate anual;
- Obiectivele specifice sunt monitorizate semestrial;
- Acțiunile aferente sunt urmărite lunar și semestrial.

Pentru a asigura relevanța și transparența procesului, sunt implicați și actori externi – beneficiari, reprezentanți ai societății civile sau ai altor instituții – prin consultări publice, chestionare și alte mecanisme de feedback. Monitorizarea devine astfel nu doar un proces administrativ intern, ci un instrument de conectare a CSP cu realitățile și așteptările sistemului de justiție și ale societății.

În vederea implementării și monitorizării eficiente, se constituie grupuri de lucru sectoriale și interinstituționale, formate din reprezentanți ai CSP, ai aparatului tehnic, ai Inspecției, ai Colegiilor din subordine, precum și din reprezentanți ai INJ și ai Procuraturii, pentru obiectivele care le implică. În cazul obiectivelor sau acțiunilor care implică mai multe compartimente, se desemnează un coordonator.

Pe parcursul implementării, echipa de monitorizare elaborează rapoarte de progres, în care sunt reflectate realizările, provocările întâmpinate, eventualele întârzieri și riscurile emergente. Aceste rapoarte sunt publicate pe pagina web a CSP, asigurând astfel transparența procesului.

Evaluarea implementării PDS este un proces esențial pentru aprecierea impactului activităților realizate, identificarea deficiențelor și îmbunătățirea guvernantei instituționale. Aceasta se realizează la finalul fiecărui an de implementare, pe baza unei metodologii structurate, obiective și participative.

Scopul evaluării este:

- de a aprecia în ce măsură obiectivele propuse au fost atinse;
- de a analiza eficiența utilizării resurselor;
- de a evalua valoarea adăugată adusă sistemului Procuraturii.

Un aspect fundamental al evaluării îl constituie măsurarea impactului, prin determinarea schimbărilor produse ca urmare a implementării strategiei. Pentru aceasta, se stabilesc indicatori de rezultat relevanți pentru fiecare acțiune.

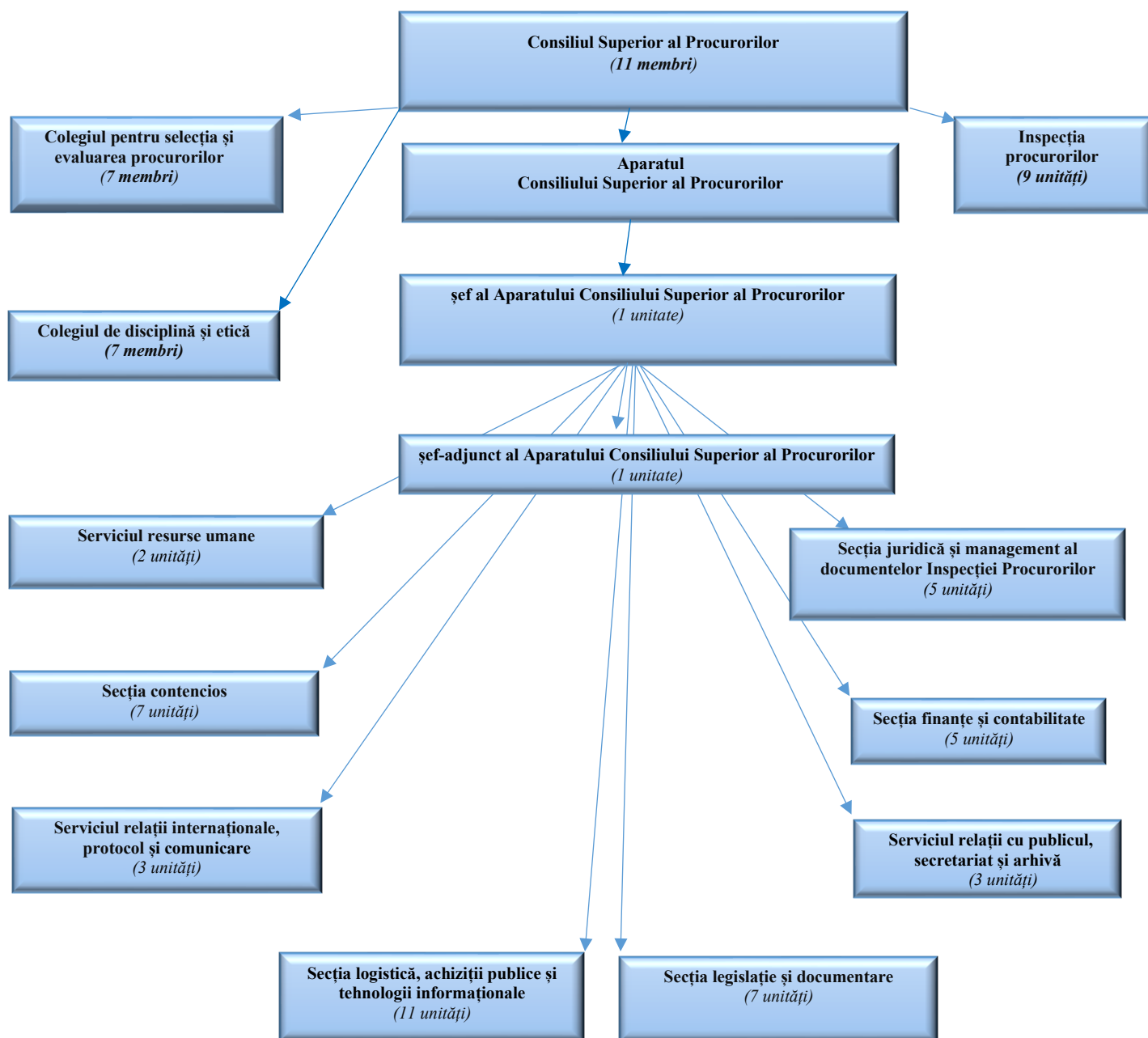
Rezultatele evaluării sunt sintetizate într-un **Raport de evaluare**, care conține concluzii și recomandări concrete pentru îmbunătățirea ulterioară a implementării. Evaluarea nu este doar un exercițiu tehnic, ci un act de responsabilitate publică și o bază solidă pentru deciziile strategice viitoare.

Revizuirea Strategiei. Anual, Plenul CSP analizează gradul de realizare a obiectivelor și decide, dacă este cazul, asupra necesității revizuirii strategiei. Revizuirea poate avea loc la inițiativa grupurilor de lucru responsabile sau în urma unor consultări, în cazul în care anumite obiective nu mai pot fi atinse din motive obiective.

Evaluarea ex-post a strategiei va urmări modul în care au fost utilizate resursele, gradul de realizare a impactului așteptat și eficiența intervențiilor. Aceasta va include analiza factorilor care au influențat succesul sau eșecul implementării, precum și evaluarea sustenabilității rezultatelor obținute.

Pentru asigurarea obiectivității și profesionalismului evaluării, pot fi contractați evaluatori externi independenți. Rezultatele evaluării ex-post vor constitui o sursă esențială de învățare instituțională și vor sta la baza elaborării viitoarelor strategii ale CSP, în conformitate cu principiile statului de drept și cu așteptările societății.

ORGANIGRAMA CONSILIULUI SUPERIOR AL PROCURORILOR



ANEXA nr.2
la Programul de Dezvoltare Strategică
a CSP pentru anii 2025-2029

STATUL DE PERSONAL a Consiliului Superior al Procurorilor începând cu 04.11.2023²⁸	
Denumirea funcției publice /postului	Numărul de funcții publice/ posturi
<i>01</i>	<i>02</i>
Conducerea Consiliului Superior al Procurorilor	
Președinte al Consiliului Superior al Procurorilor/ Președintă a Consiliului Superior a Procurorilor	1
Membri ai Consiliului Superior al Procurorilor, aleși din rândul procurorilor în funcție	
Membru al Consiliului Superior al Procurorilor/ Membră a Consiliului Superior a Procurorilor	4
Total Consiliul Superior al Procurorilor	5
Membri ai Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor	
Membru al Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor, din rândul procurorilor/ Membră a Colegiului pentru selecția și evaluarea procurorilor, din rândul procurorilor	7
Total Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor	7
Inspecția procurorilor	
Inspector-șef/ Inspectoare-șefă	1
Inspector/Inspectoare	8
Total Inspecția procurorilor	9
Aparatul Consiliului Superior al Procurorilor	
Șef al Aparatului Consiliului Superior al Procurorilor/ Șefă a Aparatului Consiliului Superior a Procurorilor	1
Șef adjunct al Aparatului Consiliului Superior al Procurorilor/Șefă adjunctă a Aparatului Consiliului Superior a Procurorilor	1
Total conducerea Aparatului CSP	2
Secția legislație și documentare	
Șef al Secției/Șefă a Secției	1
Consultant principal/ Consultanță principală	4
Specialist principal/ Specialistă principală	2
Total secție	7
Secția contencios	
Șef al Secției/ Șefă a Secției	1
Consultant principal/ Consultanță principală	5

²⁸ Aprobat prin Hotărârea CSP nr.1-165/2023 din 06.10.2023

Specialist principal/ Specialistă principală	1
Total secție	7
Secția juridică și management a documentelor Inspecției procurorilor	
Șef al Secției/ Șefă a Secției	1
Consultant principal/ Consultanță principală	3
Specialist principal/ Specialistă principală	1
Total secție	5
Secția finanțe și contabilitate	
Șef al Secției, contabil șef/ Șefă a Secției, contabilă șefă	1
Consultant principal/ Consultanță principală	1
Specialist principal/Specialistă principală	3
Total secție	5
Secția logistică, achiziții publice și tehnologii informaționale	
Șef al Secției/Șefă a Secției	1
Consultant principal/ Consultanță principală	1
Specialist principal/ Specialistă principală	1
Administrator principal/ Administratoare principală	1
Administrator rețea de calculatoare principal/ Administratoare rețea de calculatoare principală	1
Specialist/Specialistă	1
Șofer/șoferă	2
Îngrijitori de încăperi de serviciu/Îngrijitoare de încăperi de serviciu	2
Muncitor auxiliar/ Muncitoare auxiliară	1
Total secție	11
Serviciul relații internaționale, protocol și comunicare	
Șef al Serviciului/ Șefă a Serviciului	1
Consultant principal/ Consultanță principală	1
Specialist principal/ Specialistă principală	1
Total serviciu	3
Serviciul resurse umane	
Șef al Serviciului/Șefă a Serviciului	1
Consultant principal/ Consultanță principală	1
Total serviciu	2
Serviciul relații cu publicul, secretariat și arhivă	
Șef al Serviciului/ Șefă a Serviciului	1
Specialist principal/ Specialistă principală	2
Total serviciu	3
Total Aparatul CSP	45
TOTAL STATUL DE PERSONAL CSP:	66
a) „fdp” - <u>21</u> b) „fpcns” - <u>2</u> c) „fpc” - <u>8</u> d) „fpe” - <u>25</u> e) „pdt” - <u>4</u> f) „pa” - <u>6</u>	

ANEXA nr.3
la Programul de Dezvoltare Strategică
a CSP pentru anii 2025-2029

Ocuparea funcțiilor de demnitate publică la data de 31.12.2024				
Unitatea structurală	Posturi			
	Total	Ocupate	Vacante	
Consiliul Superior al Procurorilor	5	5	-	
Colegiul pentru selecția și evaluarea procurorilor	7	7	-	
Inspekția procurorilor	9	5	4	
TOTAL	21	17	4	

ANEXA nr.4
la Programul de Dezvoltare Strategică
a CSP pentru anii 2025-2029

Ocuparea funcțiilor în cadrul Aparatului CSP la data de 31.12.2024				
	Funcții			
	Total	Ocupate	Vacante	
Funcții publice de conducere de nivel superior	2	2	-	
Funcții publice de conducere	8	8	-	
Funcții publice de execuție	25	10	15	
Funcții pentru personal tehnic	10	9	1	
TOTAL	45	29	16	

ANEXA nr.5
la Programul de Dezvoltare Strategică
a CSP pentru anii 2025-2029

Bugetul Consiliului Superior al Procurorilor în perioada 2018-2024

Anul	Bugetul aprobat pe an (mii lei)	Bugetul precizat pe an (mii lei)	Cheltuieli de personal precizat pe an (%)	Cheltuieli de întreținere și operaționale precizat pe an (%)	Soldul executat la sfârșitul anului (mii lei)
2018	9736,7	10165,7	4623,2	5542,5	3411,9
2019	12240,1	12240,1	5474,1	6766,0	9131,7
2020	13272,7	12388,7	6506,7	5882,0	9945,3
2021	12530,3	12546,3	7354,5	5191,8	11311,0
2022	14327,4	15527,1	7907,7	7619,4	15178,7
2023	16119,0	16913,7	9776,6	7137,1	15691,1
2024	25347,1	24009,1	14924,3	9084,8	22635,0