

AVOCATUL POPORULUI



RAPORT SPECIAL

**privind deficitul de personal din cadrul Poliției Române
și dotarea logistică a polițiștilor**

București, mai 2021

CUPRINS

1. Scopul Raportului special	2
2. Metodologia Raportului special	3
3. Cadrul legislativ relevant	5
4. Desfășurarea anchetelor	6
5. Rezultatele demersurilor întreprinse la nivel național pentru identificarea modului în care sunt gestionate problemele privind dotarea și deficitul de personal	10
6. Concluzii	32
7. Propuneri	37

Anexe

1. SCOPUL RAPORTULUI SPECIAL

Raportul special privind deficitul de personal din cadrul Poliției Române și dotarea logistică a polițiștilor își propune să identifice soluții de remediere a unor probleme majore cu care se confruntă Poliția Română la nivel național.

Sunt probleme ce privesc, pe de o parte, numărul insuficient de polițiști, care, coroborat cu transferarea frecventă a acestora în alte posturi, provoacă o repartizare dezechilibrată a forțelor de poliție. Pe de altă parte, îndeplinirea competențelor cu care este investită Poliția Română este afectată și de o dotare necorespunzătoare a polițiștilor.

Toate acestea au un impact major asupra modului de exercitare a atribuțiilor legale în cadrul structurilor de ordine publică, precum și în cadrul structurilor neoperative, care împreună asigură suportul necesar îndeplinirii misiunilor de ordine și siguranță publică și au ca atribuții specifice furnizarea unor servicii către populație.

2. METODOLOGIA RAPORTULUI SPECIAL

În temeiul art. 16 alin. (1) din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată, Avocatul Poporului s-a sesizat în legătură cu absența polițiștilor în serviciul de noapte în orașul Victoria, județul Brașov, fapt ce poate afecta siguranța cetățenilor din acest oraș.

Conform celor publicate de mass-media (*Monitorul de Făgăraș*), localnicii susțineau că nu se simt în siguranță pe străzile din oraș, întrucât nu există polițiști care să asigure serviciul pe timp de noapte și nici poliție locală. O persoană domiciliată în orașul Victoria, declara: *„Voiam să semnalăm câteva cazuri de scandaluri și agresiuni, când s-a solicitat prin 112 intervenția polițiștilor, dar oamenii legii n-au ajuns la fața locului din lipsă de personal. Cine ne apără? Seara nu mai avem siguranța de a ieși pe stradă!”*

Potrivit acelorași surse, reprezentanții primăriei au susținut că au solicitat Inspectoratului Județean de Poliție Brașov crearea de posturi noi, dar li s-a răspuns că nu există posibilitatea de a fi angajați mai mulți polițiști. În acest sens, a fost inițiat un proiect de hotărâre a Consiliului Local Victoria pentru înființarea Poliției Locale, însă bugetul local nu permite suportarea acestei cheltuieli. Orașul este, în schimb, supravegheat video cu un sistem de monitorizare cu 64 de camere video montate în toate zonele din oraș.

Avocatul Poporului s-a sesizat de asemenea, la data de 12 august 2019, după difuzarea unui reportaj în cadrul jurnalului de știri DIGI 24 cu tema: *„La țară, polițiștii au program de la 8:00 la 16:00. N-ai telefon, ești mort. Te omoară în casă și la revedere”*. Conform informațiilor difuzate, *„poliția rurală nu mai e ce a fost. De la 4.00 după-amiaza și până a doua zi, dimineața, la 8.00, secțiile comunale sunt zăvorâte și goale. Agenții lucrează după orarul dictat de la centru. Când au probleme, cetățenii alertează serviciul 112”*.

Obiect al sesizării din oficiu a Avocatului Poporului l-a constituit și reportajul difuzat la data de 5 iunie 2019, în cadrul știrilor ProTV. Sub titlul *„Un agent prezintă starea jalnică a echipamentului primit. Până și cătușele sunt un pericol”*, în reportaj ne sunt prezentate mărturiile mai multor polițiști, potrivit cărora *„pistoalele din dotare sunt atât de vechi încât se pot descărca accidental”; „la vizita Papei nu am avut suficiente stații prin care să comunicăm”, iar „cătușele sunt atât de uzate încât uneori le tăiem cu flexul”*.

De altfel, mass-media a prezentat și punctul de vedere al Sindicatului Național al Polițiștilor și Personalului Contractual (SNPPC) care consideră că *„unele dintre circumstanțele principale care favorizează producerea acestor drame (n.n.: în contextul*

cazului agentului de poliție împușcat mortal în timp ce se afla în misiune în județul Timiș), le reprezintă subfinanțarea sistemului de ordine publică, deficitul de personal (care a fost și de 25%), dar și dotarea logistică precară a polițiștilor din cadrul altor structuri decât cele de intervenție și acțiuni speciale, care participă la misiuni operative fără a avea mijloace de protecție individuală și armament adecvate caracterului și gradului de pericolozitate al acțiunii în care sunt implicați” (<http://www.ziare.com/stiri/politie/cazul-politistului-impuscat-mortal-sindicalistii-se-plang-ca-au-dotare-din-anii-70-1564031>).

În vederea soluționării acestor sesizări din oficiu, au fost efectuate anchete la: Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, Secția 1 Poliție București, Secția 2 Poliție București, la Secția 3 Poliție București, Secția 9 Poliție București, Secția 14 Poliție București, Secția 17 Poliție București, Secția de Poliție Rurală nr. 3 Blejoi, județul Prahova, Secția 11 de Poliție Rurală Drajna, județul Prahova, Poliția Orașului Comarnic, județul Prahova, Secția nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Brașov, Postul de Poliție comunală Poiana Mărului, județul Brașov, Postul de Poliție Valu lui Traian, județul Constanța (unde, la data efectuării anchetei, sediul era încuiat), Primăria Orașului Victoria, județul Brașov și Inspectoratul Județean de Poliție Brașov.

Au fost solicitate informații Ministerului Afacerilor Interne, Direcției Generale de Poliție a Municipiului București, Inspectoratului General al Poliției Române și tuturor inspectoratelor județene de poliție din țară.

Pornind de la cele câteva cazuri concrete cu care instituția Avocatul Poporului a fost sesizată sau care au fost semnalate de mass-media, s-a considerat necesară elaborarea acestui Raport special, nu pentru a face o analiză exhaustivă a activității secțiilor de poliție, ci pentru a identifica problemele generice și comune care pot constitui obstacole în îndeplinirea sarcinilor specifice ale Poliției Române.

3. CADRUL LEGISLATIV RELEVANT

- Constituția României, republicată;
- Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 212 din data de 16 martie 2020;
- Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 440 din data de 24 iunie 2002;
- Legea nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române, republicată cu modificările și completările ulterioare, publicată în Monitorul Oficial nr. 170 din data de 2 martie 2020;
- Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 396 din data de 15 mai 2020;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru adoptarea unor măsuri pe timpul stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 268 din 31 martie 2020;
- Ordonanța Militară nr. 3/2020 privind măsuri de prevenire a răspândirii COVID-19, publicată în Monitorul Oficial nr. 242 din data de 24 martie 2020;
- Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 60/2010 privind organizarea și executarea activităților de menținere a ordinii și siguranței publice, cu modificările și completările ulterioare, publicat în Monitorul Oficial nr. 148 din data de 8 martie 2010;
- Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, publicat în Monitorul Oficial nr. 702 bis din data de 9 septembrie 2016;
- Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 46/2020 pentru aprobarea Procedurii privind ocuparea, fără concurs, a posturilor vacante din unitățile Ministerului Afacerilor Interne, pe durată determinată de 6 luni, în contextul instituirii stării de urgență pe teritoriul României, publicat în Monitorul Oficial nr. 228 din data de 20 martie 2020.

4. DESFĂȘURAREA ANCHETELOR

La nivelul Primăriei Orașului Victoria erau cunoscute aspectele reclamate de cetățeni, atât în scris (de exemplu, petiția înregistrată cu nr. 17413 din 20 noiembrie 2019), cât și în cadrul dezbaterilor publice, aspecte ce au fost preluate și publicate ulterior de presă.

Autoritatea publică locală a solicitat Poliției Orașului Victoria și Inspectoratului Județean de Poliție Brașov un punct de vedere legat de posibilitatea angajării de personal în cadrul unității de poliție, pentru asigurarea liniștii și ordinii publice 24 de ore din 24.

Reprezentanții primăriei au susținut că suplimentarea de către Inspectoratul Județean de Poliție Brașov a numărului de angajați, care să lucreze după ora 22:00, ar crea un sentiment de siguranță cetățenilor și poliția ar putea interveni eficient atunci când este cazul.

În urma anchetei efectuate la Inspectoratul Județean de Poliție Brașov, din discuțiile purtate cu conducerea Inspectoratului au rezultat următoarele:

- conform planificării lunare, personalul Poliției Orașului Victoria lucrează în două schimburi, schimbul I – de la ora 8:00 la ora 16:00, iar schimbul II – de la ora 14:00 la ora 22:00, respectiv de la ora 16:00 la ora 24:00, **cu dispecer zilnic în ture de 24 de ore**, iar în momentul în care există un eveniment, persoana de la dispecerat preia apelul, anunță șeful de subunitate, care dispune măsuri protocolare, inclusiv cu lucrători din cadrul dispeceratului;

- pe perioada schimbului III, sistemul de patrulare pentru siguranța cetățenilor este asigurat de lucrători din cadrul Secției de Poliție Rurală Voila, existând două patrule pe trei schimburi;

- la Serviciul dispecerat din cadrul Poliției Orașului Victoria își desfășoară activitatea agenți de poliție (sunt ocupate 3 posturi din 4 prevăzute), care la rândul lor pot interveni la evenimente;

- nu au existat cazuri semnalate prin Serviciul de urgență 112, la care să nu se acționeze conform prevederilor legale;

- în ceea ce privește schema de personal, la Poliția Orașului Victoria, la data efectuării anchetei, exista un post vacant de ofițer la Compartimentul de Investigații criminale și trei posturi vacante din totalul de 6 prevăzute la Compartimentul de Ordine publică și Poliție rutieră, însă, cu ocazia absolvirii promoțiilor de agenți de poliție, urmau a fi repartizate efective la Poliția Orașului Victoria pentru acoperirea deficitului de personal, în funcție de numărul de funcții repartizate și de prioritățile identificate la nivelul Inspectoratului. La data efectuării

anchetei, la Serviciul de Ordine publică din cadrul Poliției Orașului Victoria exista vacantă o funcție.

Din discuțiile purtate cu șeful Inspectoratului Județean de Poliție Brașov a reieșit că eficientizarea managementului resurselor umane a constituit întotdeauna o prioritate pentru conducerea inspectoratului, însă deficitul de personal intervine din cauze obiective, ca urmare a pensionărilor, mutărilor, detașărilor etc.

De asemenea, cu ocazia unor anchete efectuate de instituția Avocatul Poporului în cursul anului 2019, la nivelul unor unități de poliție din Municipiul București și din țară, au fost identificate la acea dată o serie de probleme, dintre care menționăm:

Cu referire la deficitul de personal:

Acesta exista atât în zonele urbane, cât și în zonele rurale. Dacă în mediul urban, lipsa de personal afectează în mod special departamentele judiciare (acolo unde polițiștii care execută astfel de activități sunt copleșiți de numărul mare de dosare), în mediul rural lipsa de personal afectează întreaga activitate a unităților de poliție, permanența la sediul unității de poliție fiind aproape imposibil de asigurat (schemele de personal sunt subdimensionate, iar posturile sunt neocupate sau ocupate în mică măsură). Nu în ultimul rând, plecările din sistem ale polițiștilor cu experiență conduc la imposibilitatea instruirii practice a personalului nou angajat, fapt ce afectează în mod clar calitatea activității polițienești.

Exemple de unități de poliție în care am identificat această problemă: Secția 1 Poliție București, Secția 2 Poliție București, Secția 3 Poliție București, Secția 9 Poliție București, Secția 14 Poliție București, Secția 17 Poliție București, Postul de Poliție comunală Poiana Mărului, județul Brașov, Secția 11 de Poliție Rurală Drajna, județul Prahova. De asemenea, la Secția 1 Poliție Constanța mărirea numărului de posturi ar fi utilă.

Cu referire la dotarea logistică:

Dacă în zonele urbane dotarea logistică era acceptabilă, în zonele rurale aceasta era una deficitară, "de avarie".

În zonele urbane au fost identificate următoarele probleme principale:

- un număr de trei secții de poliție (din cele vizitate) trebuiau relocate de îndată, deoarece se aflau într-un stadiu avansat de degradare, integritatea fizică a celor care lucrează acolo și a cetățenilor care trec pragul acestora fiind pusă în pericol: Secția 3 Poliție București, Secția 9 Poliție București și Secția 17 Poliție București.

De altfel, din discuțiile purtate, a rezultat că la nivelul forurilor superioare exista intenția relocării/consolidării unor secții de poliție, numai că nu se cunoștea cu exactitate momentul la care urma să se întâmple acest lucru;

- deși, la data efectuării anchetei, unitățile de poliție au fost dotate cu autospeciale noi (marca Logan), acestea nu au posibilitatea de a transporta mai multe persoane în același timp, activitatea fiind astfel îngreunată;

- armamentul din dotare era în general vechi și depășit din punct de vedere tehnic (e adevărat că, punctual exista și armament nou, dar nu toți polițiștii beneficiau de acesta);

- unele stații de emisie recepție nu aveau semnal în interiorul clădirilor (polițiștii aveau în dotare atât stații noi, cât și vechi).

În zonele rurale au fost identificate următoarele probleme principale:

- sediile unor posturi de poliție se aflau într-un stadiu avansat de degradare, iar lipsa utilităților (apă curentă, toaletă) era la ordinea zilei în mediul rural (spre exemplu: Postul de poliție Păulești, județul Prahova, Secția 11 de Poliție Rurală Drajna, județul Prahova, Secția nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Brașov);

- încălzirea cu lemne a sediilor de poliție era ceva obișnuit. La data efectuării anchetei, am fost informați că polițiștii primesc lemne întregi de la inspectoratele județene, pe care le sparg în fundul curții (tot acolo unde, în cele mai multe cazuri, se află și toaleta, în cazul în care există). Este remarcat și situația Secției nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Argeș, în care încălzirea se face cu lemne, deși țeava de gaz trece prin fața acestui sediu. Demersurile întreprinse de reprezentanții acestei unități de poliție la forurile superioare pentru asigurarea unei țevi de gaz de la poartă la sediul de poliție au rămas, până la data efectuării anchetei, fără rezultat.

De altfel, o lipsă de reacție a forurilor superioare (inspectoratele județene de poliție) ni s-a comunicat și în cazul Postului de Poliție Păulești, județul Prahova, unde demersurile făcute de reprezentanții acestei unități de poliție în vederea asigurării unor condiții de muncă decente, au rămas, de asemenea, fără rezultat;

- deși unitățile de poliție erau dotate din punct de vedere al parcului auto, fiind achiziționate autospecialele noi, acestea nu erau adaptate în raport de structura geografică a teritoriului deservit de unele unități de poliție, cum ar fi pentru terenurile accidentate, specifice zonelor de munte (Secția nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Argeș și Postul de Poliție Poiana

Mărului, județul Brașov aveau nevoie de astfel de facilități pentru a-și putea desfășura activitatea în condiții corespunzătoare);

- armamentul din dotare era în general vechi și depășit din punct de vedere tehnic existând pericolul unor accidentări (de altfel am fost informați că au existat incidente de tragere din cauza stării proaste a armamentului);

- stațiile de emisie - recepție nu aveau semnal în toate zonele de acțiune, cauza fiind lipsa releelor care să amplifice semnalul (această situație era întâlnită mai ales în zonele de munte - spre exemplu, Secția nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Argeș și Postul de Poliție Poiana Mărului, județul Brașov);

- vestele anti-glonț și anti-înjunghiere erau insuficiente (o singură vestă anti-înjunghiere la opt posturi de poliție - spre exemplu, Secția 11 de Poliție Rurală Drajna, județul Prahova) sau, în unele cazuri, lipseau cu desăvârșire (spre exemplu, la Postul de poliție Poiana Mărului, județul Brașov);

- deși unele unități de poliție au și atribuții în domeniul rutier, la data efectuării anchetei, vestele reflectorizante lipseau (Secția nr. 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Argeș), iar aparatele de depistare a alcoolemiei erau insuficiente (Secția de Poliție Rurală nr. 3 Blejoi, județul Prahova, spre exemplu).

Unități de poliție subdimensionate, care nu țin cont de gradul de dezvoltare economică și socială a zonei:

Aria de competență a unităților de poliție este foarte mare, raportată la numărul polițiștilor dintr-o secție sau post de poliție, aceștia neavând posibilitatea fizică de a acoperi toată zona în mod eficient.

În acest sens, la data efectuării anchetelor, am întâlnit și situații în care conturarea ariei de competență a secțiilor de poliție era nefirească. Spre exemplu, deși sediul Secția 17 Poliție București se află în apropierea Parcului Eroilor, aria de competență a acesteia cuprinde și o zonă aflată în apropierea orașului Bragadiru, în Sectorul 6. Situația există de ani de zile, nefiind găsită o soluție în acest sens.

5. REZULTATELE DEMERSURILOR ÎNTEPRINSE LA NIVEL NAȚIONAL PENTRU IDENTIFICAREA MODULUI ÎN CARE SUNT GESTIONATE PROBLEMELE PRIVIND DOTAREA ȘI DEFICITUL DE PERSONAL

În urma demersurilor întreprinse, prin adresa nr. 101725/2019, Ministerul Afacerilor Interne ne-a adus la cunoștință faptul că, analizele realizate începând cu anul 2012, din perspectiva capacității structurilor de îndeplinire a obiectivelor la un nivel de eficiență și eficacitate corespunzător, au reliefat existența unui deficit semnificativ de resurse umane înregistrat la nivelul tuturor unităților Ministerului Afacerilor Interne, generat de reducerea indicatorilor în plată aprobați prin legile bugetare anuale, de aprobarea unor cifre de școlarizare mult inferioare față de nevoile instituției, precum și de părăsirea benevolă a sistemului sau de pensionările înregistrate odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat, când ieșirile din sistem ale polițiștilor și cadrelor militare au crescut semnificativ.

Inspectoratul General al Poliției Române a arătat faptul că instituția s-a confruntat în ultimii ani cu o creștere a deficitului de personal care a atins, în anul 2018, aproximativ 20% din numărul total de angajați prevăzuți în schema de personal a Inspectoratului General al Poliției Române.

Totuși, prin organizarea de concursuri pentru ocuparea posturilor de execuție și a celor de conducere, prin încadrare directă/reîncadrare, prin încadrarea promoțiilor de agenți și ofițeri de poliție din instituțiile de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne și din afara ministerului, s-a reușit încadrarea a peste 3.300 polițiști pe parcursul anului 2019 și reducerea deficitului de personal la 13% la sfârșitul anului 2019.

Inspectoratul General al Poliției Române a mai precizat că această problemă nu este întâlnită doar la nivelul Poliției Orașului Victoria, însă, prin măsurile menționate se urmărește cu prioritate reducerea deficitului de personal în cazul structurilor operative și acolo unde situația operativă/volumul de muncă o impune stringent. Nu se apreciază ca fiind oportună o modificare a legii, în sensul creșterii perioadei în care polițiștilor care au fost reîncadrați, încadrați direct sau prin transfer nu le pot fi modificate raporturile de serviciu prin delegare, detașare, mutare și transfer timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.

În schimb, se consideră ca fiind oportună analizarea introducerii unei asemenea interdicții, pe o perioadă de minim 3 ani, pentru absolvenții unei instituții de învățământ.

De asemenea, în ceea ce privește problemele identificate în țară, Inspectoratul General al Poliției Române ne-a comunicat următoarele:

Referitor la problema deficitului de personal:

În conformitate cu prevederile Legii nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Poliția Română se organizează corespunzător împărțirii administrativ-teritoriale a țării, precum și conform specificului unor sectoare ale economiei naționale, în funcție de importanța și de numărul acestora.

Acoperirea deficitului de personal existent la nivelul Poliției Române este o prioritate permanentă, context în care, în anul 2019, au absolvit 2 promoții de agenți și o promoție de ofițeri, aceștia fiind repartizați preponderent în structurile operative și mai ales în structuri care desfășoară activități de asigurare a ordinii publice.

În ceea ce privește deficitul de personal înregistrat la nivelul unităților de poliție și evidențiat, în special, la nivelul structurilor de investigații criminale (în acest sens, fiind exemplificate Secțiunile 1, 2, 3, 9, 14 și 17 Poliție București), acesta este cauzat, în principal, de pensionările masive ce au avut loc în anii 2016 - 2017 și de mutarea polițiștilor în localitățile de domiciliu sau către alte structuri.

Prin politica de resurse umane adoptată la nivelul Poliției Române, un număr important de absolvenți ai școlilor de agenți de poliție și ai Academiei de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” a fost repartizat către Direcția Generală de Poliție a Municipiului București, pentru a reduce deficitul generat de pensionări.

În acest context, având în vedere că polițiștii care au părăsit sistemul erau cei cu experiență, care ar fi putut asigura îndrumarea necesară polițiștilor nou încadrați la începutul carierei profesionale, la nivelul secțiilor au fost identificate și aplicate următoarele măsuri:

- stabilirea tutorilor profesionali din categoria polițiștilor cu experiență medie și mare și distribuirea către aceștia a unui număr de doi polițiști din promoțiile nou încadrate;
- intensificarea pregătirii profesionale prin parcurgerea unor teste de cunoștințe teoretice privitoare la legislația nou apărută în domeniul de activitate;
- monitorizarea permanentă prin intermediul șefilor nemijlociți și ierarhici, a nivelului de pregătire teoretică și practică și dezbateră problemelor identificate în cadrul ședințelor zilnice de instructaj;
- organizarea unor ședințe comune cu unitățile de parchet și stabilirea de priorități în pregătirea polițiștilor cu aviz de poliție judiciară din cadrul structurilor de investigații criminale,

cu vechime de până la 3 ani, prin prezența efectivă, la nivelul subunității, a procurorilor care supraveghează activitatea de urmărire penală, cel puțin de două ori pe lună, realizarea notelor de îndrumări cu activitățile concrete și monitorizarea cauzelor complexe;

- realizarea unor grupuri de lucru formate din polițiști cu experiență și din polițiști nou încadrați ori cu experiență redusă pentru efectuarea unor activități specifice muncii operative, cu scopul soluționării cauzelor complexe, cu moduri de operare deosebite, prejudicii mari ori care pot constitui un fenomen infracțional.

În ceea ce privește **mediul rural**, la nivelul Poliției Române sunt organizate și funcționează 355 secții de poliție rurală, 6 secții de poliție comunală și 2.852 posturi de poliție comunală.

Referitor la permanența ce se realizează la nivelul structurilor de poliție din mediul rural, din punct de vedere conceptual, Inspectoratul General al Poliției Române susține că, aceasta nu presupune prezența efectivă a unui polițist în sediul secțiilor de poliție rurală.

Conceptul de permanență a serviciului polițienesc reprezintă, în fapt, constituirea și funcționarea unor patrule care acționează în zona de competență stabilită, pentru menținerea ordinii publice, pe cele două componente specifice, respectiv patrulare și intervenția la evenimentele sesizate. În acest mod, este asigurată continuitatea serviciului polițienesc.

Din punct de vedere al concepției de asigurare a permanenței serviciului polițienesc, Inspectoratul General al Poliției Române ne-a comunicat prin adresa nr. 4763 din 11 martie 2020 că a identificat soluții concrete și a acționat pe două paliere, respectiv reducerea deficitului de personal și diversificarea modalităților de constituire a patrulelor.

Pentru reducerea deficitului de personal și îmbunătățirea calității serviciului polițienesc din mediul rural, la nivelul Poliției Române sunt în curs mai multe demersuri, inclusiv pentru încadrarea promoțiilor de absolvenți ai instituțiilor proprii de învățământ, respectiv Școala de Agenți de Poliție „Vasile Lascăr” – Câmpina, Școala de Agenți de Poliție „Septimiu Mureșan” - Cluj Napoca și Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza”.

În plan operativ, în conformitate cu obligațiile ce rezidă din aplicarea prevederilor art. 44 alin. (1) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului cu modificările și completările ulterioare, conform cărora „serviciul polițienesc are caracter permanent și obligatoriu”, în mediul rural, activitățile de menținere a ordinii publice, pe cele două componente specifice, respectiv patrulare și intervenția la evenimentele sesizate, sunt realizate permanent.

Din punct de vedere al identificării soluțiilor pentru asigurarea serviciului polițienesc permanent, Inspectoratul General al Poliției Române ne-a comunicat că, sunt adoptate modele organizatorice adaptate fiecărei zone sau structuri de poliție, după cum urmează:

- organizarea de patrule inter-comunale între 2-3 comune, situație în care, pe raza aceleiași secții, pot acționa mai multe patrule;
- organizarea de patrule la nivelul secției de poliție rurală, situație în care patrula acționează în toate comunele din raza de competență a secției rurale;
- organizarea de patrule în sistem urban-rural (agent de siguranță publică și ajutor șef de post), situație întâlnită în principal la orașele mici (cu până la 10 funcții în total), unde unele posturi de poliție sunt arondate direct orașului, nu unei secții rurale;
- organizarea de patrule constituite din polițiști de la nivelul a două secții de poliție rurale apropiate, care acționează pe aria de competență a ambelor secții; totuși, astfel de situații sunt rare, în general doar pe unele intervale orare, acolo unde analizele tactice indică un nivel foarte redus al solicitărilor cetățenilor ori infracționalitatea tinde spre zero (de exemplu, secții rurale din cadrul Inspectoratului de Poliție Județean Sălaj).

Aceste patrule se constituie cu respectarea prevederilor O.M.A.I. nr. 60/2010 privind organizarea și executarea activităților de menținere a ordinii și siguranței publice, iar în componența lor pot intra jandarmi și polițiști de frontieră.

De reținut este și faptul că, așa cum se arată în adresa mai sus menționată, ministrul afacerilor interne a aprobat și a dispus, printre altele, sistarea activităților și demersurilor de organizare a concursurilor pentru ocuparea posturilor de conducere și de execuție vacante prevăzute a fi încadrate cu polițiști/cadre militare/personal civil (funcționari publici și personal contractual).

Referitor la dotarea logistică precară:

Multe dintre problemele legate de dotarea logistică a secțiilor de poliție sunt generate de restrângerile bugetare, încercându-se soluționarea lor prin apelarea la surse de finanțare alternative. Astfel, Secțiile de Poliție nr. 3 și nr. 9 din București sunt prevăzute a fi reabilitate prin consolidare / modernizare / reconstruire în cadrul proiectului „Îmbunătățirea Capacității de Reziliență și Răspuns la Situații de Urgență”, finanțat în baza acordului încheiat cu Banca Internațională de Reconstrucție și Dezvoltare.

De asemenea, în vederea reabilitării Secției de Poliție nr. 17 București, încă din anul 2016 clădirea a fost expertizată tehnic, iar ulterior au fost elaborate documentațiile tehnico-

economice necesare aprobării unui obiectiv de investiții pentru execuția lucrărilor de intervenție necesare modernizării. Aceasta a fost inclusă în anul 2016 pe lista de propuneri a Ministerului Afacerilor Interne, în vederea finanțării prin Programul Operațional Regional de creștere a eficienței energetice, însă în urma evaluării efectuate, obiectivul nu a fost declarat eligibil. La data primirii informațiilor, am fost informați că se caută identificarea unor surse de finanțare suplimentare resurselor alocate de la bugetul de stat, necesare avizării/aprobării.

Cu privire la starea avansată de degradare a unor sedii de poliție din mediul rural:

La nivelul Inspectoratului de Poliție Județean Prahova au fost luate măsurile necesare pentru menținerea stării tehnice a patrimoniului aflat în administrarea sa, în funcție de fondurile bugetare alocate și cu prioritizarea clădirilor în funcție de starea tehnică a acestora. Astfel, în perioada 2015-2019 au fost efectuate lucrări de reparații semnificative la 13 posturi de poliție din cele 43 aflate în administrare, care au dus la îmbunătățirea condițiilor de lucru ale personalului.

De exemplu, în anul 2018 s-au efectuat o serie de lucrări importante de reparații curente la clădirea în care își desfășoară activitatea lucrătorii Secției 11 de Poliție Rurală Drajna (înlocuire țiglă acoperiș, reparații finisaje și zugrăveli interioare la pereți și tavane, înlocuire tâmplărie exterioară, reparații sobe teracotă etc.), astfel că starea construcției, este bună pentru desfășurarea activității. Singurul inconvenient constă în faptul că, inexistența canalizării în localitate nu a permis amenajarea unui grup sanitar în interiorul clădirii, însă în viitorul apropiat, în funcție de dezvoltarea urbanistică a zonei și implicit, a rețelelor edilitare de utilități (canalizare, gaze naturale), imobilul urma să fie racordat la aceste rețele și să dispună atât de grup sanitar propriu, precum și de centrală termică/instalație interioară de încălzire.

Cu privire la Postul de Poliție Păulești, județul Prahova, de la sfârșitul anului și până în prezent, în baza demersurilor efectuate de Inspectoratul Județean de Poliție Prahova la administrația publică locală, conform prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, potrivit căruia *Primăria, poate asigura, în tot sau în parte, cu acordul titularului dreptului de proprietate sau al celui de administrare, lucrările și fondurile necesare pentru reabilitarea, dotarea și funcționarea clădirilor în care își desfășoară activitatea autorități sau instituții publice a căror activitate prezintă interes local*, ni s-a adus la cunoștință că, au fost efectuate lucrări pentru amenajarea unui punct sanitar în interiorul postului de poliție, precum și pentru renovarea și igienizarea birourilor în care își desfășoară activitatea lucrătorii, la momentul primirii informațiilor, fiindu-ne comunicat faptul

că, lucrările au fost finalizate. Postul de poliție se află într-o stare bună, are gaze naturale în interiorul clădirii, încălzirea se realizează cu centrală termică proprie, tâmplărie exterioară din PVC, are apă curentă în interiorul clădirii.

Pentru racordarea Secției 13 Poliție Rurală Rucăr, județul Argeș, la rețeaua locală de gaze naturale, ni s-a comunicat că, la nivelul Inspectoratului de Poliție Județean Argeș se vor iniția demersurile specifice pentru realizarea unui obiectiv de investiții având ca obiect bransarea la gaze și execuția instalației interioare de încălzire cu centrală proprie.

Cu privire la dotarea cu autospeciale:

Dotarea cu autovehicule se realizează în funcție de fondurile bugetare alocate, în concordanță cu necesitățile identificate. În acest sens, se menționează că, dotarea cu autovehicule cu tracțiune integrală a posturilor de poliție sau structurilor ce acționează în zone montane sau cu terenuri accidentate se realizează pe măsura achiziției și recepției acestui tip de autovehicule (în luna februarie 2020, au fost distribuite 44 autovehicule Dacia Duster 4x4 către inspectoratele județene de poliție, iar în perioada următoare, în funcție de fondurile bugetare disponibile, se va urmări repartizarea acestui tip de mijloace de transport către unitățile din zonele montane).

Referitor la dotarea cu armament nou, corespunzător standardelor NATO, Ministerul Afacerilor Interne a desfășurat activități în vederea încheierii unui acord cadru pentru asigurarea înlocuirii treptate a armamentului vechi, ce înregistrează uzură fizică și morală, cu armament modern, de ultimă generație.

La solicitarea Avocatului Poporului de a se preciza ce echipamente au fost achiziționate, dacă acestea au fost repartizate în teritoriu și modul de repartizare, Inspectoratul General al Poliției Române, prin adresa nr. 641.155/R-CMG/27.04.2021, ne-a comunicat că în conformitate cu prevederile Decretului Prezidențial nr. 240 din 14.04.2020 și ale Hotărârii C.S.A.T. nr. 62 din 06.05.2020, a finalizat achizițiile următoarelor bunuri materiale:

1. pistol calibru 9x19 mm – 25.000 cpl.;
2. cartuș calibru 9x19 mm – 1.000.000. buc.;
3. cască de protecție cu vizor – 4.000 buc.;
4. echipament/dispozitiv cu șoc electric – 4.000 buc.;
5. complet de blocare trecere auto – 400 cpl.

Conform adresei menționate, bunurile materiale achiziționate au fost repartizate tuturor

structurilor de ordine publică, poliție rutieră și poliție transporturi, fără indicarea modului concret de repartizare.

Cu privire la *stațiile de emisie recepție* - Platforma națională radio TETRA este gestionată din punct de vedere al arhitecturii, dezvoltării și mentenanței de către Serviciul de Telecomunicații Speciale și Ministerul Afacerilor Interne. Poliția Română utilizează resursele puse la dispoziție de această platformă, în calitate de beneficiar.

La nivelul Poliției Române a fost încheiat un Acord cadru de furnizare „*Terminale portabile Tetra cu receptor GPS*”, pentru o cantitate maximă de 10.000 bucăți, în prima parte a anului 2019 fiind achiziționate și distribuite 6.000 bucăți către 36 unități teritoriale județene de poliție, Direcția Generală de Poliție a Municipiului București și structurile centrale, pentru completarea dotării structurilor operative ale Poliției Române, în sprijinul activităților curente.

În cursul anului 2020, se intenționa achiziția celorlalte 4.000 de terminale portabile radio TETRA.

Astfel, achiziția noilor terminale radio TETRA a permis lucrătorilor de poliție să utilizeze aceste dispozitive în zonele în care comunicația radio se efectua cu dificultate din cauza semnalului deficitar al infrastructurii.

Totodată, în interiorul clădirilor, în funcție de caracteristicile fizice ale pereților (grosime, materialul din care sunt construiți), există situații în care semnalul terminalelor radio portabile TETRA scade spre zero.

Pentru aceste situații se utilizează terminalele radio fixe TETRA, care dispun de antene care se montează la exterior, pe pereții sau acoperișul clădirii, având astfel capabilitatea de a fi în aria de acoperire radioelectrică a infrastructurii TETRA.

La data primirii informațiilor, se afla în derulare la nivelul Ministerului Afacerilor Interne procedura de achiziție pentru un Acord Cadru de furnizare terminale radio TETRA mobile și fixe.

Astfel se vor putea achiziționa și instala terminale portabile TETRA mobile și fixe de ultimă generație, care vor acoperi nevoile operative de comunicații și pentru zonele în care acoperirea radioelectrică TETRA este deficitară și nu se pot utiliza corespunzător terminalele radio portabile.

Cu privire la echiparea polițiștilor cu veste antiglonț și maiouri antiglonț și anti-înjunghiere (adresa nr. 4763 din 11 martie 2020), aceasta se face în baza unui acord cadru,

valabil până la data de 30.05.2022. Prin utilizarea fondurilor disponibile, ni s-a comunicat că, până la data primirii informațiilor, s-au achiziționat 3.100 veste antiglonț și 7.000 maiouri antiglonț și anti-înjunghiere.

Până la finalizarea acordului cadru, în funcție de sumele alocate prin buget, există posibilitatea achiziției și echipării polițiștilor cu 31.900 veste antiglonț și 28.000 maiouri antiglonț și anti-înjunghiere.

Acestea au fost repartizate astfel încât să acopere toată zona de siguranță publică, sens în care, ni s-a comunicat că, toate patrulele de siguranță publică intercomunale aflate în serviciu au în dotare aceste materiale. Totodată, se menționează că vestele au fost repartizate la toate subunitățile de poliție, proporțional cu numărul polițiștilor operativi încadrați.

Cu privire la dotarea cu aparate de depistare a alcoolemiei, ni s-a comunicat că la nivelul Poliției Române au fost inițiate demersuri pentru o procedură de achiziție a unui număr de 1.000 complete, în funcție de finalizarea procedurii și recepția aparatelor etilotest, se va realiza distribuirea acestora către unitățile de poliție.

Referitor la problema subdimensionării unităților de poliție:

Secția 17 Poliție București, aflată în apropierea Parcului Eroilor, are în competență o zonă aflată în apropierea orașului Bragadiru Sector 6 - în acest sens, se precizează că, zona aflată la limita cu orașul Bragadiru nu poate fi inclusă în raza de competență a Secției 25 Poliție (Poliția Sectorului 6) - subunitatea cu care se învecinează zona indicată, întrucât, *din punct de vedere administrativ-teritorial aceasta aparține de Sectorul 5 al Municipiului București*).

În acest context, pentru a asigura intervențiile la evenimentele S.N.U.A.U. 112 și pentru gestionarea eficientă a teritoriului de competență, de la nivelul Secției 17 Poliție este repartizată o patrulă de siguranță publică. De asemenea, în situații deosebite și pentru operativitate, sesizările S.N.U.A.U. 112 sunt preluate și de către echipaje din cadrul Secției 25 Poliție (Poliția Sectorului 6).

Inspectoratele județene de poliție au subliniat în răspunsurile lor situațiile cu care se confruntă și au formulat opinii legate de eventuale soluții organizatorice sau legislative pentru acoperirea deficitului de personal, unele inspectorate considerând necesară o optimizare a cadrului legal ce reglementează materia gestiunii resurselor umane.

Astfel, la nivelul **Inspectoratului de Poliție Județean Arad** conducerea unității cunoaște deficitul de personal existent la nivelul fiecărei structuri și se preocupă permanent

pentru a găsi soluții în acest sens. De asemenea, se menționează că ar fi utilă o prevedere legislativă care să instituie, după terminarea perioadei de stagiatură și definitivarea în profesie, o perioadă de 2 ani în care absolvenților instituțiilor de învățământ M.A.I. să nu li se poată modifica raporturile de serviciu prin mutare, această măsura fiind de natură a conduce la o stabilitate mai mare pe funcții a personalului, utilă în activitățile specifice muncii de poliție. O opinie similară a fost exprimată și de conducerea **Inspectoratului de Poliție Județean Covasna**.

Inspectoratul de Poliție Județean Botoșani arată că la data de 31 martie 2020, procentul de încadrare la nivelul unității a fost de 82,86%, neexistând deficiențe care să afecteze calitatea serviciului polițienesc și care să aibă drept cauză deficitul de personal, însă apreciază ca fiind oportună modificarea dispozițiilor legale, în sensul ca promoțiile de absolvenți să fie obligate la momentul repartizării să rămână în postul respectiv pentru o durată mai mare de 6 luni/1 an.

Inspectoratul de Poliție Județean Brașov menționează că eforturile conducerii unității au fost orientate către întărirea capacității operaționale în ceea ce privește menținerea climatului de ordine și siguranță publică, precum și acoperirea funcțiilor vacante la nivelul subunităților de poliție unde s-a constatat deficit de personal. De asemenea, în ultima perioadă, I.P.J. Brașov a constatat faptul că, după definitivarea în profesie, polițiștii solicită mutarea într-o altă unitate/subunitate, invocând de foarte multe ori motive sociale/familiale, care determină un răspuns pozitiv din partea conducerii inspectoratului.

Pentru realizarea unei stabilități a elementului polițienesc la o subunitate de poliție pe un anumit interval minim de timp și planificarea unor obiective manageriale în domeniul ordinii și siguranței publice, Inspectoratul de Poliție Județean Brașov opinează că se impune modificarea legislației în domeniu, în sensul de a se stabili un termen de minim 3 ani de la momentul absolvirii unei instituții de învățământ (începutul perioadei de stagi) până la momentul în care se pot modifica raporturile de serviciu.

Inspectoratul de Poliție Județean Brăila precizează că a reușit să acopere deficitul de agenți de poliție înregistrat în mediul rural cu cele două promoții de agenți de poliție din anul 2019, astfel că serviciul se desfășoară în condiții bune, însă o modificare și completare a dispozițiilor din Legea nr. 360/2002, în sensul includerii și a absolvenților de învățământ M.A.I. în categoria celor cărora nu li se pot *modifica* raporturile de serviciu prin delegare, detașare, mutare sau transfer, timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.

Inspectoratul de Poliție Județean Caraș-Severin opinează în sensul optimizării cadrului legal, cu mențiunea că trebuie să se aibă în vedere și specificul județului, Caraș-Severin fiind un județ cu o suprafață mare, cu relief preponderent de deal și munte, cu distanțe mari între unele localități relativ izolate. De asemenea, autoritatea mai sus menționată consideră că trebuie analizată și uniformizarea statelor de organizare ale inspectoratelor de poliție județene în sensul existenței acelorași structuri, de același nivel, încadrate cu un număr de personal direct proporțional cu numărul de locuitori, precum și cu situația operativă și cu specificul județului.

Inspectoratul de Poliție Județean Dâmbovița precizează că se confruntă cu problema deficitului de personal, acest lucru având impact asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor legale în cadrul structurii de ordine publică, iar soluționarea acestei situații se poate realiza prin reorganizare și optimizarea cadrului legislativ la nivelul Poliției Române.

Inspectoratul de Poliție Județean Galați susține ca persoanele care dobândesc statutul de polițist prin încadrare directă sau absolvenții școlilor de poliție să aibă o perioadă de 3 ani de la data numirii în prima funcție, în care să nu li se poată modifica raportul de serviciu prin delegare, detașare, mutare sau transfer, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.

Inspectoratul de Poliție Județean Giurgiu se confrunta, la data primirii informațiilor, cu un deficit de personal de aproximativ 18%, apreciind că se impune modificarea actelor normative care limitează numărul de polițiști la numărul populației (un polițist la cca. 700-800 locuitori), astfel încât să se mărească numărul polițiștilor operativi raportat la numărul de locuitori. Fiecare oraș ar trebui să aibă un efectiv de cel puțin 12 polițiști de ordine publică, în vederea asigurării, minim, a unei patrule de poliție 24 de ore din 24. De asemenea, pentru asigurarea a minimum 2 polițiști pe schimb la fiecare două posturi comunale de poliție, se impune ca niciun post de poliție comunal să nu aibă un efectiv mai mic de 6 polițiști. Astfel, se pot asigura 2 polițiști în schimbul I la fiecare post de poliție, 2 polițiști la schimbul II pentru două posturi comunale de poliție vecine și 2 polițiști la schimbul III pentru 2 posturi comunale de poliție vecine.

În acest mod, în 24 ore sunt folosite 8 efective iar alte 4 efective asigură zilele libere prevăzute de lege, concediile și alte situații care impun absența unor polițiști.

De asemenea, Inspectoratul de Poliție Județean Giurgiu susține că se impune organizarea anuală a unor examene de trecere a agenților de poliție cu studii superioare în corpul ofițerilor (această categorie de personal înregistrează cel mai mare deficit) și obligativitatea

rămânerii pe postul pe care a fost încadrat la debutul în carieră pentru o perioadă de minim 2 ani.

La nivelul **Inspectoratului de Poliție Județean Harghita** se înregistra la data primirii informațiilor, un deficit acut de personal, un procent de 22,36% din funcții fiind vacante. Atragerea personalului în județul Harghita se face cu dificultate, având în vedere barierele culturale și de comunicare cu care se confruntă personalul polițienesc repartizat din instituțiile de învățământ. Pentru acoperirea deficitului de personal, Inspectoratul de Poliție Județean Harghita apreciază ca fiind necesară armonizarea legislației în vigoare cu realitățile cu care ne confruntăm, crearea unei predictibilități și transparențe în ceea ce privește modalitățile și regulile de evoluție în cariera profesională.

Inspectoratul de Poliție Județean Ialomița apreciază că din punct de vedere organizatoric, pentru a asigura optimizarea serviciului polițienesc, este necesară suplimentarea funcțiilor de agenți de poliție din structurile ordine publică, atât pentru mediul urban, cât și rural.

Inspectoratul de Poliție Județean Iași precizează că în corelare cu elementele situației operative, schema de personal a inspectoratului este subdimensionată din punct de vedere al numărului de funcții prevăzute, existând chiar și așa o problemă în ceea ce privește încadrarea cu personal a acestora. Principalul factor generator al acestei situații este identificat în distribuția geografică actuală a unităților de învățământ ale M.A.I., de natură să dezavantajeze județul Iași.

Lucrătorii de poliție repartizați în acest județ și provenind din alte zone ale țării se mută la scurt timp în județele de proveniență (unde au locuința, familia etc.), după ce se fac eforturi de profesionalizare a acestora.

La data primirii informațiilor, în cadrul M.A.I., pe linia formării și pregătirii agenților de poliție funcționau următoarele unități de învățământ:

- Școala de Agenți de Poliție „Vasile Lascăr” Câmpina;
- Școala de Agenți de Poliție „Septimiu Mureșan” Cluj;
- Centrul de Formare și Perfecționare a Polițiștilor „Nicolae Golescu” Slatina.

Distribuția geografică a acestor unități favorizează, din punct de vedere al distanței, județele din Oltenia, Muntenia și Transilvania, în detrimentul județelor din zona Moldovei.

Astfel, Inspectoratul de Poliție Județean Iași menționează că s-a constatat existența unui număr mic de candidați care să provină din județul Iași, la sesiunile de admitere la unități de învățământ din Câmpina, Cluj și Slatina, întrucât aceștia ar fi trebuit să se cazeze aproximativ

o săptămână în localitatea unde este amplasată școala pentru a susține toate probele de admitere, iar pe parcursul școlii să se deplaseze periodic, uneori săptămânal, spre domiciliu, fapt ce implică efort și costuri mari, aspecte puternic descurajatoare.

Ca atare, Inspectoratul de Poliție Județean Iași solicită înființarea unei școli de agenți de poliție în județul Iași.

De asemenea, acest inspectorat solicită modificarea Legii nr. 360/2002 privind statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât absolvenții instituțiilor de învățământ M.A.I. să nu poată fi mutați, detașați, delegați sau transferați la alte unități, pe o perioadă de 10 ani de la data numirii în funcție.

Inspectoratul de Poliție Județean Ilfov susține optimizarea cadrului legislativ, în sensul că persoanelor care dobândesc statutul de polițist să nu li se poată modifica raporturile de serviciu prin delegare, detașare, mutare sau transfer timp de cel puțin cinci ani de la numirea în prima funcție, indiferent de sursa de încadrare (absolvenți ai instituțiilor de învățământ, încadrare directă sau transfer). O excepție ar putea fi prevăzută pentru situațiile în care polițiștii vor să evolueze în cariera profesională prin participarea la concursuri (trecere în corpul ofițerilor sau ocuparea unor funcții de conducere).

Inspectoratul de Poliție Județean Maramureș arată că nu se confruntă cu un deficit de personal semnificativ, însă indică o subdimensionare a statului de organizare. Soluționarea acestei situații se poate face printr-o suplimentare, astfel încât să se ajungă la un stat de funcții care să poată asigura continuitatea serviciului polițienesc în fiecare subunitate.

Inspectoratul de Poliție Județean Mehedinți arată că la polițiile municipale (Poliția Municipiului Drobeta Turnu Severin și Poliția Municipiului Orșova) și orășenești (Poliția Orașului Strehaia, Poliția Orașului Vânju Mare și Poliția Orașului Baia de Aramă) este asigurat serviciul polițienesc permanent, în sistem integrat, cu structurile Jandarmeriei Române, cu cele ale Poliției de Frontieră și ce cele ale Poliției locale, conform Ordinului ministrului administrației și internelor nr. 60/2010 privind organizarea și executarea activităților de menținere a ordinii și siguranței publice, cu modificările și completările ulterioare. Însă, văzând numărul mare de mutări, la cerere, ale polițiștilor, Inspectoratul de Poliție Județean Mehedinți susține că se impune modificarea prevederilor Legii nr. 360/2002, astfel încât, promoțiile de absolvenți să fie obligate la momentul repartizării, așa cum s-a procedat cu cei angajați din sursă externă, să rămână în postul respectiv pentru o durată de minim trei ani.

Inspectoratul de Poliție Județean Neamț arată că se confrunta (la data primirii informațiilor), cu un deficit de personal general de 14,08%, (15,38% la nivelul structurii de

ordine publică), opinând că pentru eficientizarea activităților desfășurate de structurile de ordine publică, ar fi necesară modificarea cadrului legal în vigoare, în sensul impunerii ca polițiștii din unitățile de învățământ sau cei încadrați din sursa externă să-și înceapă activitatea ca lucrători de siguranță publică, inclusiv cu stipularea unei perioade de timp în care să desfășoare această activitate (de exemplu, cel puțin trei ani). Totodată, Inspectoratul de Poliție Județean Neamț susține că legislația actuală ar putea fi completată cu dispoziții conform cărora promoțiile de agenți de poliție, respectiv ofițeri de poliție, să fie repartizate către Inspectoratele de Poliție Județene care au realizat recrutarea candidaților pentru admiterea la instituțiile de învățământ ale M.A.I., aspect care ar determina o stabilitate pe funcție încă de la prima numire.

Inspectoratul de Poliție Județean Olt se confrunta, la data primirii informațiilor, cu un deficit de personal de aproximativ 15% și consideră că o modificare legislativă ar putea fi soluția în ceea ce privește reducerea deficitului de personal. Astfel, în vederea asigurării continuității la locul de muncă și a reducerii deficitului de personal, se propune creșterea perioadei de timp în care, de la data primei numiri, polițiștii să nu își poată modifica raporturile de serviciu prin mutare, delegare, detașare.

Inspectoratul de Poliție Județean Prahova ne-a informat că se confrunta cu deficit de personal, atât în corpul agenților cât și în corpul ofițerilor de poliție. Mecanismele de școlarizare existente la nivelul instituțiilor de învățământ ale M.A.I., chiar și după mărirea la maximum a capacității de școlarizare, nu permit reducerea deficitului actual de resurse umane.

Inspectoratul de Poliție Județean Satu Mare menționează că se confrunta cu problema deficitului de personal, un număr considerabil de funcții din organigramă fiind vacante.

Astfel, pe segmentul de ordine publică urbană, se înregistra un număr de 19 funcții vacante, 3 funcții de ofițeri și 16 funcții de agent. Deficitul de personal este generat de încetarea raporturilor de serviciu pentru un număr important de polițiști urmare a pensionării (atât la împlinirea vârstei standard cât și anticipat), a bolilor profesionale, precum și a abandonului instituțional determinat de motive ce țin de dezvoltarea carierei și identificarea unor locuri de muncă mai bine plătite. La nivelul inspectoratului s-a procedat la o analiză atentă și restrictivă a solicitărilor de mutare la alte unități venind de la absolvenți ai instituțiilor de formare a polițiștilor domiciliați în alte județe, fiind aprobate doar cazurile deosebite. Totuși, numărul solicitărilor de mutare în județele de domiciliu rămâne unul foarte mare, polițiștii fiind consecvenți în reluarea cererii, imediat după obținerea unui aviz nefavorabil.

Ca și soluție pe termen scurt sau mediu, Inspectoratul de Poliție Județean Satu Mare avansează ideea repartizării unor cifre distincte de școlarizare, respectiv scoaterea la concurs a unor locuri separate pentru județul Satu Mare. Soluția punctuală este determinată de faptul că numai un procent de aproximativ 25% din absolvenții instituțiilor de învățământ ale M.A.I. repartizați în județul Satu Mare, au domiciliul pe raza acestei unități administrativ - teritoriale, aspect care determină, în scurt timp, solicitări de mutare ale acestora în județele de domiciliu.

Inspectoratul de Poliție Județean Sălaj înregistra, la data de 29.02.2020, un deficit de 101 polițiști, ca urmare a încetărilor raporturilor de serviciu prin pensionare din ultima perioadă, dar și a faptului că, în anul 2019, la repartizarea ultimelor două promoții de polițiști, a fost alocat un singur indicator pentru această unitate.

Pentru reducerea deficitului de personal, îndeosebi la structurile din mediul rural, I.P.J. Sălaj a solicitat Inspectoratului General al Poliției Române ca, la următoarele promoții, să fie repartizați un minim de 77 de indicatori, în vederea acoperirii deficitului de la structurile de ordine publică din mediul rural (secții de poliție rurală și posturi de poliție comunale).

De asemenea, se precizează că deficitul de personal la nivelul I.P.J. Sălaj este mai mare în rândul ofițerilor.

Se apreciază că prin școlarizarea și trecerea agenților în rândul ofițerilor, sistemul polițienesc ar cunoaște o creștere a calității profesionale a ofițerilor de poliție care provin din rândul agenților, întrucât aceștia beneficiază deja de experiență și expertiză în munca de poliție.

Inspectoratul de Poliție Județean Suceava se confrunta cu un deficit de personal atât în rândul ofițerilor și agenților de poliție, precum și în rândul personalului contractual, opinând ca fiind necesară modificarea legislației în ceea ce privește modificarea raporturilor de serviciu, instituirea interdicției mutării, nu și a delegării, care se impune în situații justificate (deficit de personal, situație operativă complexă, concedii de creștere copil, concedii medicale etc.).

Inspectoratul de Poliție Județean Teleorman ne-a adus la cunoștință că la data primirii informațiilor, exista la nivelul instituției un deficit de 18,5 % de polițiști, iar în mediul rural, respectiv la secții și posturi de poliție comunale deficitul este în procent de 28,5%. Reducerea acestui deficit este una din problemele principale cu care se confruntă inspectoratul, deși s-au luat măsuri organizatorice, aprobate în cadrul ședințelor consiliului de conducere, ce au constat în delegarea polițiștilor pentru acoperirea deficitului în special în mediul rural, amânarea aprobării rapoartelor de mutare pentru polițiștii care au solicitat acest lucru până la găsirea unor soluții operative.

Inspectoratul de Poliție Județean Teleorman apreciază ca fiind necesară modificarea legii, în sensul în care, în cadrul repartizării, să se reușească menținerea polițiștilor în județul respectiv pe o perioadă determinată astfel încât, după dobândirea statutului să nu solicite imediat mutarea în județul în care își au domiciliul.

De asemenea, se apreciază ca fiind oportună și identificarea unei soluții eficiente pentru ca școlarizarea corpului ofițerilor de poliție să se facă din actualii polițiști, agenți de poliție, și mai puțin prin școlarizarea directă a absolvenților de liceu.

La nivelul **Inspectoratului de Poliție Județean Tulcea** se înregistra un deficit semnificativ de personal, încercându-se prin toate măsurile organizatorice locale optimizarea activității și menținerea ordinii și siguranței publice. Astfel, în răspunsul primit, se menționează, cu titlu de exemplu, organizarea de patrule mixte în mediul urban și rural cu lucrători din cadrul Inspectoratului Județean de Jandarmi Tulcea, Sectoarelor Poliției de Frontieră Tulcea, Isaccea, Pardina și Sulina - Grup Nave.

În funcție de dinamica de personal, s-a procedat la completarea dispozitivului de ordine și siguranță publică cu efective din cadrul Poliției Locale, acolo unde funcționează asemenea structuri. Pentru acoperirea deficitului de personal în mediul rural, activitatea de patrulare sau intervenție la evenimentele semnalate se realizează prin acțiunea comună a 2 polițiști de la posturi de poliție învecinate. De asemenea, cu ocazia organizării unor evenimente sociale, cultural - sportive sau religioase, în dispozitivul de ordine publică au fost incluși și agenți de pază din cadrul societăților specializate de pază și protecție.

Deoarece județul Tulcea este un județ cu puțini candidați admiși la instituțiile de învățământ ale M.A.I., majoritatea polițiștilor repartizați provin din alte județe ale țării, iar după finalizarea perioadei de stagiu, toți urmăresc mutarea la județele de proveniență, astfel că se impune o optimizare a cadrului legal ce reglementează materia gestiunii resurselor umane.

Precizăm că sunt inspectorate județene de poliție care au apreciat că *nu se impune schimbarea cadrului legislativ*, după cum urmează:

Inspectoratul de Poliție Județean Alba, deși la data primirii informațiilor se confrunta cu un deficit de personal, menționează că nu au fost înregistrate situații operative cu un impact negativ deosebit cauzate de imposibilitatea acoperirii eficiente a unor linii de muncă, iar o modificare a legii ar fi inefficientă și ar conduce la îngreunarea activității Poliției Române.

Inspectoratul de Poliție Județean Argeș, Inspectoratul de Poliție Județean Timiș și Inspectoratul de Poliție Județean Vâlcea susțin că nu se confruntau, la acel moment, cu deficit de personal, iar **Inspectoratul de Poliție Județean Gorj** menționa că nu are deficit de

personal, funcțiile prevăzute în statul de organizare al unității fiind încadrate în procent de 87,60%. De asemenea, **Inspectoratul de Poliție Județean Buzău**, deși menționa că la nivelul unității **exista un deficit semnificativ de personal**, a opinat că măsuri precum mărirea duratei perioadei de stagi, limitarea pentru perioade mai lungi de timp a posibilității mutării, transferului, delegării sau detașării, ar fi de natură să creeze un sistem al relațiilor de muncă mult prea restrictiv și posibil mai puțin atrăgător pentru persoanele care doresc să dobândească statutul de polițist.

Inspectoratul de Poliție Județean Bacău opinează că nu se impune o modificare a cadrului legal, întrucât echilibrul și stabilitatea pe posturi se asigură în principal prin actul decizional al șefului inspectoratului, căruia legislația îi conferă posibilitatea și nu obligația de a aproba mutări de personal.

Inspectoratul de Poliție Județean Bistrița Năsăud menționează că la data primirii informațiilor, deficitul de personal era menținut în cadrul unității la un nivel redus (15% ofițeri de poliție și 12% agenți de poliție) și nu apreciază ca fiind necesară o modificare a prevederilor legale prin impunerea unor restricții suplimentare.

Inspectoratul de Poliție Județean Cluj apreciază că legislația actuală conține suficiente reglementări astfel încât să fie asigurate interesele operative funcționale ale instituției.

La **Inspectoratul de Poliție Județean Constanța** deficitul de personal a fost diminuat în anul 2019 prin repartizarea unui număr considerabil de absolvenți de învățământ M.A.I., iar la **Inspectoratul de Poliție Județean Călărași** deficitul de personal a fost acoperit parțial prin încadrarea absolvenților instituțiilor de învățământ ale M.A.I., organizarea de concursuri pentru trecerea în corpul ofițerilor a agenților de poliție, prin încadrare directă ca urmare a organizării concursurilor de ocupare a posturilor vacante cu recrutare din sursă externă etc.

Inspectoratul de Poliție Județean Mureș, dar și **Inspectoratul de Poliție Județean Buzău** ne-au informat că înregistrau un deficit de personal semnificativ comparativ cu prevederile din statul de organizare, însă prin măsuri organizatorice adecvate se reușește menținerea unui climat de ordine și siguranță.

Inspectoratul de Poliție Județean Buzău a opinat că asigurarea unui cadru legislativ stabil în privința statutului profesional, sistemului de salarizare și al celui de pensii militare ar asigura predictibilitate și, deci siguranță carierei, fapt care ar conduce la atragerea unui număr mai mare de persoane către această profesie, precum și la micșorarea numărului ieșirilor din sistem.

Inspectoratul de Poliție Județean Dolj ne-a comunicat că la data primirii informațiilor, nivelul inspectoratului și al structurilor subordonate se înregistrează un deficit de personal de 10,94% .

Inspectoratul de Poliție Județean Vrancea nu a dat curs solicitării instituției Avocatul Poporului, deși telefonic ni s-a promis un răspuns.

De asemenea, în vederea întocmirii prezentului raport, Avocatul Poporului a considerat oportun să obțină punctul de vedere al organizațiilor sindicale din poliție, care ne-au comunicat următoarele informații principale, după cum urmează:

► **Sindicatul Național Pro Lex** consideră că se impune luarea unor măsuri de urgență pentru a reduce deficitul de personal, astfel:

Pe termen scurt:

- organizarea regulată de concursuri de trecere în corpul ofițerilor, asigurând astfel nevoia de ofițeri cu experiență, mai ales dacă se păstrează linia de muncă cu ocazia promovării (criminalistică, omoruri, investigarea fraudelor, combaterea crimei organizate etc.);

- organizarea de examene pentru încadrare din sursă externă de către fiecare ordonator de credite (ex. inspectoratele județene de poliție, Brigada de Combatere a Crimei Organizate) atunci când apreciază că se impune.

Pe termen mediu/lung:

- optimizarea cifrei de școlarizare în cadrul unităților de învățământ cu nevoia de personal rezultată din analiza numărului de persoane ce urmează a trece în rezervă prin pensionare și pierderile naturale estimate prin raportare la statistică;

- transformarea Centrului de Formare și Perfecționare a Politistilor „N. Golescu” - Slatina în unitate de formare profesională;

- regionalizarea structurilor de suport (pe modelul Inspectoratul General al Poliției de Frontieră cu inspectorate teritoriale). Prin această măsură structurile de suport (financiar/logistic) ar deservei 4-5 județe în loc de unul singur, multe funcții de execuție ar putea fi redistribuite în zone operative.

Modificarea art. 29 alin 1. lit. b) *pentru fiecare an care depășește vechimea prevăzută la lit. a), la cuantumul pensiei se adaugă câte 1% din baza de calcul prevăzută la art. 28.* Majorarea procentului la 2% și scoaterea acestuia de sub prevederile plafonării cuantumului pensiei la nivelul salariului net, pentru a încuraja polițiștii să rămână în sistem chiar și după împlinirea condițiilor pentru pensionare.

De asemenea, organizația sindicală mai sus amintită, consideră că se impun o serie de măsuri pentru îmbunătățirea activității și motivarea personalului în vederea stabilității în specialitatea în care își desfășoară activitatea, după cum urmează:

În ceea ce privește cariera polițiștilor:

- modificarea legii în sensul includerii perioadei de școlarizare în unitățile de învățământ ale M.A.I. ca vechime în serviciu și în grupa de muncă, iar pregătirea în școli să fie și pentru alte specializări decât ordine publică și rutier;

- indiferent de sursa din care provin, toți polițiștii să fie încadrați salarial cu aceeași coeficienți;

- schimbarea încadrării coeficienților să se facă pe criterii clare, astfel încât să asigure o predictibilitate și obiectivitate. Statele de funcții să fie corelate corespunzător. În ceea ce privește evoluția în carieră prin schimbarea profilului/specializării, se precizează faptul că mulți polițiști aleg această schimbare pentru a fi încadrați în funcții de nivel superior celei deținute în vechea specializare. La structura în care își desfășoară activitatea există un nivel maxim al funcției la care pot ajunge. Deși nivelul funcțiilor dintr-o structură este stabilit de ordonatorii de credite și tot aceștia îl pot modifica, în fapt, aceste modificări sunt foarte rare, nivelul funcțiilor nu sunt corelate cu felul, importanța și riscul activității atât față de celelalte din structură, aceeași structură, dar la alt ordonator de credite sau alte structuri din cadrul aceluiași ordonator de credite. Mai mult, opinia majoritară este că funcțiile de nivel superior sunt în structurile neoperative;

- funcțiile publice să nu prevadă limite de încadrare salarială în coeficienții prevăzuți de lege și să nu influențeze avansarea în gradul profesional;

- întocmirea fișelor cadru, respectarea prevederilor legale, auditarea structurilor de poliție și sub acest aspect, tragerea la răspundere a celor ce încalcă prevederile legale;

- recunoașterea de către lege a perioadei în care polițistul a beneficiat de spor pentru studii superioare ca vechime în specialitatea studiilor;

- refacerea dispozițiilor de numire și a fișelor posturilor prin înlocuirea sintagmei „sporul (...)” cu sintagma „sumă compensatorie în echivalentul sporului (...)”;

- modificarea Statutului polițistului prin reglementarea funcțiilor publice specifice de agent de poliție și ofițer de poliție. Echivalarea funcțiilor publice specifice cu funcțiile publice generale.

Ca o concluzie referitoare la cariera polițistului, se apreciază ca fiind necesare următoarele:

- realizarea unei analize funcționale a Ministerului Afacerilor Interne pentru polițiști;
- efectuarea unui studiu a legislației specifice polițiștilor din alte state europene;
- analizarea legislației europene de referință cu cea specifică funcționarilor publici din România;

- realizarea unui proiect de lege care să reglementeze un sistem de carieră echitabil și eficient, precum și măsurile tranzitorii sau de echivalare a funcțiilor/gradelor existente.

Din punct de vedere legislativ, Sindicatul Național Pro Lex apreciază că se impune conceperea unui proiect de Statut al polițistului care să cuprindă prevederi referitoare la carieră în contextul art. 380 alin. (4) din Codul administrativ, dar și alte reglementări în limitele stabilite de actul normativ anterior menționat. De asemenea, se consideră necesară o armonizare legislativă în ceea ce privește concediul de odihnă al polițiștilor, raportat la concediul de odihnă al funcționarilor publici și personalului contractual din Ministerului Afacerilor Interne.

Totodată, se impune înființarea unei comisii care să analizeze toate sesizările privind nerespectarea legii sau existența unor interpretări și aplicări diferite a actelor normative - Comisia să emită un punct de vedere argumentat cu privire la interpretare și să propună, fie modificarea legislativă, fie sesizarea organelor de control pentru tragerea la răspundere a celor vinovați de nerespectarea legii, după caz (imputarea cheltuielilor de judecată persoanelor ce au emis și avizat necorespunzător actul administrativ ce a prejudiciat polițistul).

Din punct de vedere al salarizării, se apreciază că raportarea salariului de funcție la salariul minim pe economie trebuia făcută fără quantumul sumelor compensatorii.

De asemenea, sporurile și alte drepturi ce nu sunt calculate pe bază de pontaj, sunt calculate la salariul de funcție, fără sumele compensatorii tranzitorii.

Ca soluții în acest domeniu, se propun, în principal, următoarele:

- reglementarea încadrării agenților de poliție în clasa de salarizare corespunzătoare funcțiilor de agenți de poliție cu studii superioare;
- încadrarea juridică a contravalorii premiului anual ca majorare salarială, cu tot ce derivă din acest lucru;
- salarizarea polițiștilor la nivelul maxim al funcției din cadrul categoriei profesionale;
- modificarea quantumului sporului pentru suprasolicitare neuropsihică pentru polițiștii cu aviz de poliție judiciară (de la 10% la 20%) pentru a atrage personal pe această linie de muncă. În prezent cel mai mare deficit de personal se regăsește pe această linie de muncă (investigații criminale).

De asemenea, un alt domeniu în care se propun o serie de modificări se referă la finanțarea și încasarea amenzilor, dar și dotarea logistică cu mijloace auto, astfel se propun următoarele:

- un procent de 25% din sumele încasate să fie virate în contul Inspectoratului General al Poliției Române cu destinația achiziției de materiale/mijloace logistice;
- dotarea polițiștilor cu POS. Interzicerea încasării amenzilor prin chitanțe, iar instituția să rețină procentul de 25% din amenzile încasate și diferența să o vireaze la bugetul local;
- pentru înnoirea parcului auto este necesară asigurarea unui buget fix, an de an. Neasigurarea acestui buget, înseamnă, în opinia organizației sindicale că, statul nu dorește să asigure capacitatea logistică necesară îndeplinirii misiunilor, asumându-și astfel și efectele corespunzătoare. De asemenea, se propune reglementarea dreptului Inspectoratului General al Poliției Române de reținere spre folosință a unei părți din autovehiculele confiscate de către instituțiile statului.

► **Sindicatul Național al Agenților din Poliție** propune o serie de măsuri privind deficitul de personal din poliție și îmbunătățirea activității polițiștilor, după cum urmează:

a) Privind îmbunătățirea activității polițiștilor:

- adoptarea unui nou Statut al Polițiștilor, prin respectarea legii privind transparența decizională, întrucât cel existent (reglementat prin Legea nr. 360/2002) este depășit și conține numeroase articole declarate neconstituționale de către Curtea Constituțională a României;

- modificarea Legii nr. 218/2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române cu privire la atribuțiile, drepturile și obligațiile polițiștilor, prin respectarea legii privind transparența decizională;

- eliminarea discriminării existente în Legea nr. 218/2002 și Legea nr. 360/2002 prin înființarea Corpului Național al Polițiștilor (CNP), organizație profesională căreia i-au fost atribuite mai multe drepturi în detrimentul organizațiilor sindicale;

- având în vedere prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, și raportându-ne la polițiile țărilor partenere, consideră că toți polițiștii ar trebui să se numească „Ofițeri de Poliție” și nu „Agenți de poliție și ofițeri de poliție” cum este în prezent, astfel încât, denumirea să nu mai reprezinte o formă de discriminare privind condițiile de încadrare în muncă și promovare între persoane din aceeași categorie profesională, cu același statut, întrucât în majoritatea liniilor de munca existente în poliție (investigații criminale, economic, criminalistic, ordine publică etc.) în care se desfășoară activități de cercetare penală, toți polițiștii fac aceleași activități, cu toate că unii sunt agenți, iar

alții ofițeri, însă la salariu sunt diferențe foarte mari. În țările partenere, cu o Poliție modernă, toți polițiștii sunt denumiți „Ofițeri de Poliție”. Totodată, toți polițiștii pot proveni ca urmare a absolvirii unei singure unități de învățământ și ulterior avansarea să se facă în funcție de vechime, studii, abilități etc.;

- în cazul menținerii gradelor de agenți și ofițeri de poliție, să se prevadă în mod expres ce atribuții au ofițerii de poliție și ce atribuții au agenții de poliție, pentru că în practică, în structurile de judiciar, economic, criminalistică și alte structuri, toți polițiștii fac aceleași activități, cu toate că unii sunt agenți iar alții ofițeri, însă la salariu sunt diferențe foarte mari;

- mandatul pentru funcția de conducere să fie de 4 ani, urmând ca la expirare să fie organizat concurs, iar postul să poată fi ocupat maxim două mandate de aceeași persoană.

b) Privind deficitul de personal:

- polițistului care dobândește acest statut, potrivit legii, să nu i se poată modifica raportul de serviciu prin delegare, detașare, mutare, împuternicire sau transfer, timp de cel puțin 5 ani de la numirea în funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității; (în practică există multe situații unde sunt încadrații polițiști din civil, iar după un an de zile aceștia se mută, postul rămânând iar vacant, deși pe acel post trebuie angajat doar un specialist în domeniu);

- externalizarea unor structuri suport din Poliția Română (Resurse Umane, Logistică, Financiar), deoarece media polițiștilor este calculată la numărul populației, medie la care sunt luați în calcul și polițiștii din structurile suport, însă efectiv în slujba cetățeanului și în stradă, rămân tot aceiași polițiști, numărul fiind foarte diminuat prin prinderea în sfera de raportare și a polițiștilor din structurile suport.

► **Sindicatul Național al Polițiștilor și Personalului Contractual din Ministerul Afacerilor Interne** ne-a comunicat următoarele propuneri în vederea îmbunătățirii activității polițiștilor și a rezolvării deficitului major de personal din cadrul Poliției Române:

- majorarea capacității de școlarizare în instituțiile de formare inițială a agenților de poliție la 3000 elevi/an și, implicit dotarea corespunzătoare din punct de vedere logistic al corpului didactic, precum și alocarea fondurilor financiar - materiale etc., pentru a face față acestui necesar de pregătire majorat;

- organizarea unor concursuri de trecere a agenților în corpul ofițerilor de poliție (TCO), pentru 2000 de posturi, având în vedere deficitul de peste 4000 de ofițeri în M.A.I;

- încadrarea din sursă externă, prin concurs, în condițiile legii, a 6000 de agenți de poliție (o soluție poate fi și transferul a 3000-5000 de jandarmi, în cadrul structurilor operative ale Poliției Române);

- acordarea de majorări salariale prevăzute de art. 38 din Legea nr. 153/2017, pentru a stimula polițiștii care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, cu experiență profesională adecvată, să rămână în sistem, contribuind la tutelarea viitorilor polițiști și, implicit la diminuarea deficitului de personal.

De asemenea, în răspunsul primit, se face precizarea că, în septembrie 2019 și septembrie 2020 (pe fondul pandemiei), nu au avut loc concursuri de admitere în școlile de formare a agenților, iar numărul celor admiși în martie 2021 reprezintă abia 10% din deficitul actual de personal.

Ca un argument, se estimează că, în urma politicilor guvernamentale de austeritate, adoptate recent, pe plan salarial, logistic etc, dar și pe fondul unei impredictibilități în carieră, manifestate inclusiv în Sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională, până la sfârșitul anului 2021, se vor pensiona peste 5000 de polițiști, situații cu implicații negative asupra deficitului de personal.

6. CONCLUZII

Constatăm că potrivit Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, Ministerul Afacerilor Interne are următoarele posibilități de recrutare și selecționare a polițiștilor:

- din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne (art. 9 alin. (1) din Legea nr. 360/2002);

- din rândul agenților de poliție absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior cu profil corespunzător specialităților necesare poliției (art. 9 alin. (2) din Legea nr. 360/2002);

- prin reîncadrarea persoanelor cărora le-au încetat raporturile de serviciu în condițiile art. 69 alin. (1) lit. b), d)-f) și j), având studii corespunzătoare cerințelor postului și îndeplinind condițiile legale, potrivit categoriei din care au făcut parte (art. 9 alin. (2¹) din Legea nr. 360/2002);

- prin încadrarea directă sau transferul din instituțiile sistemului de apărare, ordine publică și securitate națională, pe funcții de execuție vacante de polițist, a persoanelor cu studii corespunzătoare cerințelor postului și care îndeplinesc condițiile legale (art. 9 alin. (2²) și alin. (3) din Legea nr. 360/2002).

În prezent, conform prevederilor art. 21 alin. (11) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, *Persoanei care dobândește statutul de polițist prin reîncadrare, încadrare directă sau transfer, potrivit art. 9 alin. (2¹) sau (2²), nu i se poate modifica raportul de serviciu, prin delegare, detașare, mutare sau transfer, timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.*

Astfel, analizând aceste dispoziții legale, constatăm că interdicția prevăzută de art. 21 alin. (11) din Legea nr. 360/2002 operează doar față de cei care au dobândit statutul de polițist prin cele trei forme enumerate în text: *reîncadrare, încadrare directă sau transfer*. Ca atare, **doar persoanelor care dobândesc statutul de polițist prin reîncadrare, încadrare directă sau transfer** nu li se pot modifica raporturile de serviciu prin delegare, detașare, mutare sau transfer, timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.

Această interdicție de modificare a raporturilor de serviciu prin delegare, detașare, mutare sau transfer timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației

în care intervine reorganizarea unității, **nu se aplică și celor care au dobândit statutul de polițist prin absolvirea unei unități de învățământ a Ministerului Afacerilor Interne.**

De asemenea, interdicția modificării raporturilor de muncă reglementată la art. 21 alin. (11) din Legea nr. 360/2002 **nu se aplică persoanelor încadrate direct în calitate de specialiști**, conform art. 9 alin. (3) din Legea nr. 360/2002, **și nici ofițerilor care provin din rândul agenților de poliție**, potrivit art. 9 alin. (2) din aceeași lege.

În conformitate cu prevederile art. 27¹ din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare:

"(1) Raportul de serviciu al polițistului se poate modifica prin:

- a) delegare;*
- b) detașare;*
- c) participare la misiuni internaționale;*
- d) împuternicire pe o funcție de conducere;*
- e) transfer;*
- f) mutare;*
- g) punere la dispoziție.*

(2) Modificarea raportului de serviciu în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a)-f) se poate realiza după definitivarea în profesie, cu excepția situațiilor în care a intervenit reorganizarea unității".

Referitor la modificarea raporturilor de serviciu ale polițistului, art. 27¹ alin. (2) din Legea nr. 360/2002 precizează că *delegarea, detașarea, participarea la misiuni internaționale, împuternicirea pe o funcție de conducere, transferul și mutarea* se pot realiza după definitivarea în profesie (trecerea perioadei de 6 luni la agenți și 12 luni la ofițeri, respectiv finalizarea perioadei de stagiu și îndeplinirea condițiilor prevăzute la capitolul IV din Anexa nr. 5 la Ordinul nr. 140/2016), cu excepția situațiilor în care a intervenit reorganizarea unității.

Dispozițiile art. 1 alin. (2) din Anexa nr. 5 la Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 140/2016 privind activitatea de management resurse umane în unitățile de poliție ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare, fac referire la perioada de stagiu (tutelă) precizând că absolventul instituției de învățământ, forma de învățământ cu frecvență, repartizat la unitatea de poliție este încadrat astfel:

- a) agentul de poliție, pe o perioadă de stagiu de 6 luni;
- b) ofițerul de poliție, pe o perioadă de stagiu de 12 luni.

Din răspunsurile inspectoratelor județene de poliție reiese că mare parte dintre acestea se confruntă cu problema deficitului de personal și cu subdimensionarea unităților de poliție, ceea ce afectează fie activitatea de relații cu publicul, fie activitatea de menținere a ordinii și siguranței publice la un nivel optim. Deficitul de personal intervine de cele mai multe ori din cauze obiective, ca urmare a pensionărilor, mutărilor, detașărilor etc. Mai ales numărul solicitărilor de mutare în județele de domiciliu este mare, majoritatea polițiștilor angajați provenind din alte zone ale țării și doresc să se întoarcă în aceste zone sau să ajungă într-un județ pe care îl consideră ca având perspective mai bune.

Schemele de personal subdimensionate pentru nevoile județului, efectivele secțiilor rurale subdimensionate și împărțite între mai multe localități în același timp, creează premisele realizării cu dificultate a atribuțiilor conferite de legislația în vigoare.

Este de reținut faptul că mecanismele de școlarizare existente la nivel instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne, chiar și după mărirea la maxim a capacității de școlarizare, nu permit reducerea deficitului actual de resurse umane.

Ajutorul din partea structurilor de poliție locală nu vine decât în puține cazuri, acolo unde primarii s-au preocupat să înființeze câte un compartiment destinat siguranței publice.

Avocatul Poporului, prin Recomandarea nr. 95 din 15 aprilie 2020, a constatat că din cauza lipsei de personal și a dotării logistice necorespunzătoare, activitatea de cercetare judiciară este îngreunată, activitatea de relații cu publicul este afectată, siguranța cetățenilor nu poate fi asigurată în mod corespunzător, iar integritatea fizică a polițiștilor în timpul activității acestora este pusă în pericol (în special în zonele rurale).

În situația actuală, a crizei cauzate de virusul SARS-CoV-2, rolul poliției în gestionarea acestei probleme de sănătate publică este unul esențial pentru menținerea ordinii și siguranței publice, precum și pentru asigurarea bunei funcționări a societății în ceea ce privește respectarea prevederilor legale și protecția comunității.

Această situație epidemiologică a generat schimbarea unor priorități, astfel că și dispozitivul polițienesc a suportat redimensionări, iar eforturile, în această perioadă, au fost direcționate pentru a răspunde noilor provocări.

În scopul limitării deficitului de personal, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru adoptarea unor măsuri pe timpul stării de urgență instituite prin Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, a fost modificat cadrul legislativ aplicabil raporturilor de serviciu ale polițiștilor, în sensul că, pe perioada stării de urgență, s-a reglementat:

- posibilitatea delegării polițistului, fără acordul scris al acestuia, pentru exercitarea altor activități decât cele corespunzătoare postului ocupat;

- posibilitatea detașării polițistului pentru o perioadă de cel mult 12 luni, fără acordul acestuia, reglementarea urmând să se aplice, în mod corespunzător, și detașărilor aflate în curs la data intrării în vigoare a actului normativ, fără a depăși perioada pe care s-a instituit starea de urgență, de asediu, de mobilizare și de război;

- stabilirea prerogativei șefului unității de a stabili programul de lucru în funcție de specificul și nevoile acesteia;

- au fost extinse situațiile în care polițistului nu îi pot înceta raporturile de serviciu, au fost stabilite unele excepții cu privire la suspendarea raporturilor de serviciu la instituirea carantinei.

De asemenea, art. 6 din Anexa nr. 1 la Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României a dat instituțiilor din cadrul Sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională posibilitatea de a angaja fără concurs, la nevoie, pe durată determinată de 6 luni, personal din sursă externă sau cadre care au trecut în rezervă, cărora le-au încetat raporturile de serviciu.

Și pe perioada stării de alertă s-a reglementat, prin dispozițiile art. 27 alin. (1) din Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, posibilitatea ca instituțiile și autoritățile publice să poată angaja personal fără concurs, în funcție de nevoile determinate de prevenirea și combaterea situației care a generat starea de alertă și exclusiv pentru activități legate de aceasta, pentru o durată determinată, ce nu poate depăși 30 de zile de la data încetării stării de alertă.

Ca urmare a acestor dispoziții normative, Ministerul Afacerilor Interne a emis Ordinul nr. 46/2020 pentru aprobarea Procedurii privind ocuparea, fără concurs, a posturilor vacante din unitățile Ministerului Afacerilor Interne, pe durată determinată de 6 luni, în contextul instituirii stării de urgență pe teritoriul României. Prin acest act au fost reglementate aspecte ce țin de inițierea procedurii de ocupare a postului vacant fără concurs pentru posturile din unitățile aparatului central al Ministerului Afacerilor Interne și subordonate acestuia, precum și pentru posturile vacante din cadrul inspectoratului general/similar și unitățile subordonate acestuia, au fost identificate condițiile legale și criteriile specifice care trebuie îndeplinite de personalul care urmează a fi încadrat.

Ca atare, putem concluziona că pe termen mediu și lung, problema lipsei personalului este de natură a afecta componenta de ordine și siguranță publică, iar procesul de creare a unui

nou cadru normativ în domeniul managementului organizatoric trebuie să fie adaptat la realitățile instituționale actuale.

7. PROPUNERI

1. Prevederea din art. 21 alin. (11) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia, *persoanei care dobândește statutul de polițist prin reîncadrare, încadrare directă sau transfer (...) nu i se poate modifica raportul de serviciu, prin delegare, detașare, mutare sau transfer, timp de cel puțin doi ani de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității, ar trebui extinsă atât la persoanele încadrate direct în calitate de specialiști, cât și la ofițerii care provin din rândul agenților de poliție.*

De asemenea, **apreciem că ar trebui analizată posibilitatea de majorare a perioadei de timp în care să opereze interdicția de modificare a raporturilor de serviciu**, inspectoratele județene de poliție opinând în acest sens pentru o perioadă mai mare, până la 5 ani, calculată de la numirea în prima funcție, cu excepția situației în care intervine reorganizarea unității.

2. Interzicerea mutării și detașării absolvenților instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne în alte unități decât cele în care au fost numiți în prima funcție, pentru cel puțin 3 ani.

3. Înființarea unei școli de agenți de poliție, care să funcționeze pe linia formării și pregătirii agenților de poliție și **într-unul dintre județele din Moldova.**

4. Suplimentarea funcțiilor de agenți de poliție din structurile ordine publică, atât pentru mediul urban, cât și rural, prin creșterea numărului polițiștilor operativi raportat la numărul de locuitori, în vederea asigurării permanenței la posturile și secțiile de poliție, dar și a eficientizării activității poliției.

5. Creșterea cifrei de școlarizare în cadrul instituțiilor de învățământ ale Ministerului Afacerilor Interne.

6. Sprijinirea polițiștilor nou încadrați, inclusiv cu sprijinul autorităților locale, la integrarea în comunitate, **prin atribuirea unei locuințe de serviciu, precum și alte facilități** pentru creșterea atractivității locurilor de muncă în aceste comunități.

7. Sprijinirea Ministerului Afacerilor Interne printr-o legislație adecvată, care să permită desfășurarea activității structurilor de poliție din România astfel încât să se atingă un nivel maxim de eficiență și dezvoltare, în special în ceea ce privește sporirea numerică a corpului polițienesc.

8. Instruirea corespunzătoare a polițiștilor, mai ales în ceea ce privește modul de interacționare a acestora cu cetățenii (în special cu minorii). În acest sens, considerăm că se impune **și elaborarea unor proceduri adecvate** pentru instruirea generală, dar și specială a polițiștilor (de exemplu, cu privire la violența domestică, dispariția minorilor, abuzul sexual asupra minorilor și adulților, intervenția negociatorilor).

9. Dotarea logistică adecvată a polițiștilor, aspect care să vină în consonanță cu atribuțiile, responsabilitățile și cu obligațiile pe care România le are în calitate de membru al Uniunii Europene. În acest sens, apreciem că se impune atât achiziționarea de echipamente care să fie distribuite de urgență în teritoriu, cât și asigurarea unor spații adecvate funcționării unităților de poliție, scop în care este necesară întocmirea unei evaluări generale reale și obiective cu privire la situația dotării logistice a polițiștilor.

De altfel, parte din aceste aspecte au fost înserate și în cuprinsul Recomandării Avocatului Poporului nr. 95 din 15 aprilie 2020, adresată ministrului afacerilor interne.

10. Efectuarea de demersuri pentru ocuparea prin concurs a posturilor de conducere care, în prezent, sunt neocupate sau sunt ocupate de către persoane împuternicite. Considerăm că aceste demersuri ar putea contribui la o mai mare implicare și asumare din partea persoanelor cu funcții de conducere din cadrul inspectoratelor județene de poliție în ceea ce privește solicitările formulate de polițiștii din subordine referitoare la îmbunătățirea activității lor zilnice.

Menționăm că potrivit art. 1 alin. (2) lit. a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Internelor și Reformei Administrative (n.n. actual Ministerul Afacerilor Interne), *Ministerul Internelor și Reformei Administrative exercită, conform Constituției și legilor țării, atribuțiile ce îi revin cu privire la apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, a proprietății publice și private*, iar potrivit art. 1 alin. (3) din Constituție, *România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.*

ANEXE:



ROMÂNIA
Avocatul Poporului

Str. George Vraca nr. 8, Sector 1, București
www.avp.ro



Tel.: +40-21-312.71.01, Fax: +40-21-312.49.21, E-mail: avp@avp.ro
Tel. dispecerat: +40-21-312.71.34, E-mail: petitii@avp.ro

Domnului Gheorghe Cristian, Primar
Primăria Orașului Victoria, județul Brașov

AVOCATUL POPORULUI
REGISTRATURĂ GENERALĂ
IEȘIRE Nr. 4204 / 4. MAR. 2020

RECOMANDARE

Nr. 64 din 4. MAR. 2020 2020

referitoare la respectarea prevederilor art. 129 alin. (7) lit. g) din
Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul
administrativ

Avocatul Poporului s-a sesizat din oficiu, urmare a publicării în ziarul Monitorul de Făgăraș a unui articol legat de lipsa polițiștilor, în serviciul de noapte, polițiști care să asigure siguranța cetățenilor din orașul Victoria, județul Brașov.

Conform celor publicate de presă, localnicii susțin că nu se simt în siguranță pe străzile din oraș, întrucât nu există polițiști care să asigure serviciul pe timp de noapte și nici Poliție Locală.

În vederea soluționării acestei sesizări din oficiu, a fost efectuată o primă anchetă la Primăria Orașului Victoria, județul Brașov, în data de 19 februarie 2020, iar a doua anchetă a fost efectuată la Inspectoratul Județean de Poliție Brașov, în data de 21 februarie 2020.

În urma anchetei efectuate la Primăria Orașului Victoria, județul Brașov, din discuțiile purtate cu domnul Gheorghe Cristian, primar, doamna Bratu Cristina, viceprimar, și cu doamna Țocăie Gabriela, secretar, se evidențiază următoarele concluzii:

- la nivelul Primăriei Orașului Victoria sunt cunoscute aspectele reclamate de cetățeni atât în scris (prin petiția înregistrată cu nr. 17413 din 20 noiembrie 2019), cât și în cadrul unei dezbateri publice, aspecte ce au fost preluate și publicate ulterior de presă;

- autoritatea publică locală a solicitat atât Poliției Orașului Victoria, cât și Inspectoratului Județean de Poliție Brașov un punct de vedere legat de posibilitatea angajării de personal în cadrul unității de poliție, pentru asigurarea liniștii și ordinii publice 24/24 ore pe zi;

- legat de înființarea Poliției Locale la nivelul orașului Victoria, s-a depus în Consiliul Local Victoria un proiect de hotărâre, care a fost dezbătut în ședința consiliului din data de 26 iulie 2018, însă proiectul a fost respins motivat de faptul

că nu există fonduri necesare pentru asigurarea funcționării normale a unei astfel de structuri;

- la nivelul orașului Victoria există un sistem de monitorizare video, 64 de camere, care monitorizează orașul permanent;

- de asemenea, există o firmă angajată, Royall Security, care asigură paza bunurilor publice, având patruze care monitorizează parcurile, școlile, baza sportivă, primăria, spitalul etc.;

Reprezentanții primăriei susțin că suplimentarea de către Inspectoratul Județean de Poliție Brașov a numărului de angajați, care să lucreze după ora 22, ar crea un sentiment de siguranță cetățenilor și poliția ar putea interveni eficient atunci când este cazul.

În urma anchetei efectuate la Inspectoratul Județean de Poliție Brașov, din discuțiile purtate cu domnul chestor de poliție Valentin Flucuș, șeful Inspectoratului Județean de Poliție Brașov și cu domnul comisar șef de poliție Alin Pahonțu, adjunct al șefului inspectoratului, se evidențiază următoarele concluzii:

- informațiile publicate de presă, conform cărora, după ora 16 nu ar mai exista niciun angajat în cadrul Poliției Orașului Victoria, **nu se confirmă;**

- conform planificării lunare, personalul Poliției Orașului Victoria lucrează în două schimburi, schimbul I – de la ora 8 la ora 16, iar schimbul II – de la ora 14 la ora 22, respectiv de la ora 16 la ora 24, **cu dispecer zilnic în ture de 24 de ore**, iar în momentul în care există un eveniment, persoana de la dispecerat preia apelul, anunță șeful de subunitate, care dispune măsuri protocolare, inclusiv cu lucrători din cadrul dispeceratului;

- pe perioada schimbului III, sistemul de patrulare pentru siguranța cetățenilor este asigurat de lucrători din cadrul Secției de Poliție Rurală Voila, existând două patruze pe trei schimburi;

- la Serviciul dispecerat din cadrul Poliției Orașului Victoria își desfășoară activitatea agenți de poliție, care la rândul lor pot interveni la evenimente, sunt prevăzute 4 posturi, fiind ocupate 3;

- nu au existat cazuri semnalate prin Serviciul de urgență 112 la care să ne se dispună măsuri protocolare și să nu se acționeze conform prevederilor legale;

- în ceea ce privește schema de personal, la Poliția Orașului Victoria există un post vacant de ofițer la compartimentul de Investigații criminale și trei posturi vacante din totalul de 6 prevăzute la compartimentul de Ordine publică și Poliție rutieră, însă cu ocazia absolvirii promoțiilor de agenți de poliție vor fi repartizate efective la Poliția Orașului Victoria pentru acoperirea deficitului de personal, în funcție de numărul de funcții repartizate și de prioritățile identificate la nivelul Inspectoratului. Deficitul de polițiști pe ordine publică din cadrul Poliției Orașului Victoria este de o funcție.

Din discuțiile purtate cu domnul chestor de poliție Valentin Flucuș, șeful Inspectoratului Județean de Poliție Brașov, a reieșit că ar fi necesară modificarea legii, astfel încât, promoțiile de absolvenți să fie obligate la momentul repartizării să rămână în postul respectiv pentru o durată mai mare de 6 luni/1 an. Deficitul de personal intervine din cauze obiective ca urmare a pensionărilor, mutărilor, detașărilor, etc.

Eficientizarea managementului resurselor umane a constituit întotdeauna o prioritate pentru conducerea Inspectoratului Județean de Poliție Brașov. Toate eforturile susținute au fost orientate către întărirea capacității operaționale în ceea ce privește menținerea climatului de ordine și siguranță publică. Din punct de vedere al situației operative, orașul Victoria se compară cu o comună de la nivelul județului, numărul dosarelor penale aflate în lucru este mic raportat la alte entități din județul Brașov.

Față de cele expuse, constatăm următoarele:

Conform prevederilor Legii nr. 155/2010 a poliției locale, republicată, Poliția locală se înființează în scopul exercitării atribuțiilor privind apărarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor.

Poliția locală se organizează și funcționează, prin hotărâre a autorității deliberative a administrației publice locale, ca un compartiment funcțional în cadrul aparatului de specialitate al primarului/primarului general sau ca instituție publică de interes local, cu personalitate juridică.

În domeniul ordinii și liniștii publice, precum și al pazei bunurilor, poliția locală participă, alături de Poliția Română, Jandarmăria Română și celelalte forțe ce compun sistemul integrat de ordine și siguranță publică, pentru prevenirea și combaterea infracționalității stradale.

Conform Procesului verbal din data de 26 iulie 2018, încheiat cu ocazia ședinței ordinare a Consiliului Local Victoria, rezultă că punerea în discuție a înființării Poliției Locale s-a făcut **fără a exista un studiu, o estimare, o simulare cu privire la cheltuielile bugetare** pe care le presupune un astfel de compartiment.

Consilierii locali prezenți la ședința din 26 iulie 2018 au menționat că: *"(...)trebuie să amânăm proiectul și să-l completăm cu datele necesare pe baza căreia (n.n. cărora) să luăm o hotărâre, ceea ce se spune aici nu este suficient"; "ca să dăm acest aviz ar fi fost bine să fi fost niște date".*

Domnul consilier Tabacu Traian: *"noaptea la poliție avem un singur ofițer care stă la sediu, noi cotizăm lunar cu 15.000 lei, chiar dacă ar mai fi ca primăria să mai pună 10.000, am făcut un calcul la 6 angajați și un șef de birou, ar veni cam 20-25 mii lei. Dar cel puțin ai un serviciu care-ți aduce și bani, din amenzi, firma de paza nu-ți aduce niciun ban și nu au competențe din punct de vedere juridic, fac doar pază."*

Or, în lipsa acestor date financiare orientative reprezentanții Consiliului Local Victoria **au respins propunerea de acordare a avizului de principiu pentru înființarea poliției locale în anul 2018.**

Primăria Orașului Victoria trebuie să estimeze și să analizeze aceste date financiare pe care le presupune înființarea și funcționarea poliției locale și prin prisma cheltuielilor pe care deja le are cu plata serviciilor de pază către societatea Royall Security, societate care nu are atribuțiile pe care ar putea să le exercite poliția locală.

Prin înființarea poliției locale se realizează o accentuare a rolului serviciilor publice locale destinate menținerii ordinii și liniștii publice în oraș, fapt perceput

în mod pozitiv de comunitate, dată fiind mai marea apropiere a acestor servicii de nevoile concrete ale comunității în domeniul asigurării ordinii și liniștii publice.

În mod normal, poliția locală ar trebui să fie principalul instrument al municipalității pentru a se apăra în fața actelor care atentează la liniștea și ordinea publică.

Conform prevederilor art. 129 alin. (7) lit. g) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, *consiliul local asigură, potrivit competenței sale și în condițiile legii, cadrul necesar pentru furnizarea serviciilor publice de interes local privind ordinea publică.*

În acest context, în temeiul dispozițiilor art. 59 din Constituția României și ale art. 15 alin. (1) lit. f), art. 24 și art. 26 din Legea nr. 35/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului, republicată;

Pentru realizarea scopului constituțional și legal al Avocatului Poporului și anume, apărarea drepturilor și libertăților persoanelor fizice în raporturile acestora cu autoritățile publice, Avocatul Poporului emite prezenta:

RECOMANDARE

1. Primarul Orașului Victoria, în exercitarea atribuțiilor conferite de legislația în vigoare, să dispună măsurile legale care se impun pentru întocmirea unei documentații interne care să răspundă solicitărilor consilierilor locali în ceea ce privește cheltuielile necesare înființării și funcționării unei structuri de poliție locală.

2. Primarul Orașului Victoria urmează ca, în exercitarea atribuțiilor sale, să dispună măsurile legale ca, după întocmirea documentației de cheltuieli estimative necesare înființării și funcționării unei structuri de poliție locală, să supună dezbaterii în Consiliul Local al Orașului Victoria oportunitatea înființării acestei structuri, astfel încât, la momentul dezbaterii consilierii locali să aibă acces la date financiare concrete legate de propunerea supusă dezbaterii.

3. Primarul Orașului Victoria va informa Avocatul Poporului, prin Biroul Teritorial Brașov, cu privire la însușirea recomandării și măsurile dispuse, în termen de 30 de zile de la comunicarea acesteia.

Avocatul Poporului,

Renate Weber

Primăria Orașului Victoria
Strada Stadionului, nr.14
Orașul Victoria
Județul Brașov

București, 2 martie 2020