

EXPUNERE DE MOTIVE

În prezent, raporturile de serviciu ale polițiștilor sunt reglementate prin Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, cu modificările și completările ulterioare.

Momentan, actul normativ în discuție conține o serie de prevederi care sunt problematice în raport cu deficitul de resurse umane imens înregistrat doar la nivelul Ministerului Afacerilor Interne (peste 15000 angajați). La acestea se mai adaugă și lipsa de predictibilitate cu privire la stabilitatea pe post a polițiștilor noi încadrați, precum și absența unor reglementări clare care să stabilească unitar, coerent și eficient modalitatea de accedere și evoluție profesională. Este imperios necesar să fie respectat principiul egalității de șanse, fiind nevoie să se pună semnul egal între angajații din sistemul de ordine publică și siguranță națională, cu expertiză dobândită în domeniul de aplicare prin vechimea în instituție și cei care acced în sistem, ulterior, pe diverse funcții de specialiști, care în acest moment sunt literalmente favorizați.

Din păcate, lipsa stabilității pe post generează costuri de personal pentru Ministerul Afacerilor Interne care pregătește spre exemplu polițiști în specialitatea ordine publică, dar aceștia după finalizarea perioadei de tutelă de doar 6 luni, se mută pe un post cu o altă specialitate, funcția inițială devenind vacantă iar un alt polițist trebuie școlarizat și numit pe acel post. Situația a devenit repetitivă la nivelul funcțiilor de execuție, însă nici cu privire la funcțiile de comandă situația nu este eficientă. În prezent, nu sunt stabilite clar și unitar condițiile în care un agent sau un ofițer de poliție pot ocupa funcții de conducere sau comandă, neexistând practic anumite trepte sau condiții de îndeplinit consecutiv și rațional. Spre exemplu un ofițer de poliție în prezent poate ocupa o funcție de conducere de șef serviciu doar dacă are minim 3 ani vechime, fără a fi necesar ca acesta să fi parcurs anterior și alte etape evolutive în carieră. Practic, în prezent fără un set de reguli clare și stricte, se pot sări trepte și etape profesionale importante din cariera unui polițist aspect ce accentuează și mai multe deprofesionalizarea instituției.

De altfel, se impun și o serie de prevederi cu privire la politica de gestionare eficientă a resursei umane anterior încadrării pe post, astfel încât la momentul fiecărei sesiuni de admitere candidatul să știe în prealabil locurile destinate a fi ocupate de către cei care vor fi admiși în acea sesiune. Mai exact fiecare candidat își va asuma, dar mai ales va fi motivat să obțină cele mai bune

rezultate știind că sesiunea în cadrul căreia el candidează va scoate la concurs spre ocupare locuri dezirabile lui. Aici amintim doar chestiunea repartizării departe de domiciliu a absolvenților care la momentul admiterii într-o instituție de învățământ nu cunosc și nu le este garantat faptul că la momentul finalizării studiilor unitatea de poliție din localitatea de pe raza căreia își are domiciliul va scoate la concurs posturi spre ocupare.

Tot în aceeași ordine de idei se impune atât modificarea, cât și adoptarea unor soluții tehnico-organizatorice cu privire la activitatea de *mutare la cerere* a polițiștilor în sensul producerii de economii, în prezent bugetul M.A.I. fiind grevat de aproximativ 8 mil. EURO, sumă destinată acoperii cheltuielilor legate de plata indemnizațiilor de chirie și transport la și de la locul de muncă. În acest sens se propune realizarea unei aplicații informatice, la care să aibă acces angajații, în sistem internalizat, prin care să se poată realiza acest tip de mutare, transparent și corect, fără ca mii de polițiști să aștepte anual să li se aprobe raportul de mutare în unitatea aleasă. Cele mai multe motive care obligă polițiștii să aleagă calea mutării sunt legate de reîntregirea familiei sau de acordarea sprijinului unui/unor membri ai familiei aflați în impas sau în situații dificile, însă pot exista și alte motive obiective pentru care se poate solicita mutarea între sau în unitățile de poliție.

În perioada 2010-2014, numărul total de posturi a fost diminuat în mod constant, în urma reducerii efectivelor ministerului, principala cauză fiind reprezentată de procesul de restructurare instituțională derulat în perioada 2010-2013 prin care, un număr de aproximativ 51.300 de posturi au fost desființate. Reducerea numărului de posturi a generat probleme deosebite la nivelul compartimentelor funcționale ale unităților, principalele greutăți organizatorice ce afectează buna desfășurare a activităților, constând în principal în subdimensionarea/dimensionarea la minim a unor compartimente funcționale precum și uneori în imposibilitatea prevederii unor structuri impuse de situații punctuale.

Toate aceste disfuncționalități au presupus din partea personalului încadrat depunerea unor eforturi deosebite pentru îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor din responsabilitate, conducând și la imposibilitatea dezvoltării organizatorice a structurilor operative ale Ministerului Afacerilor Interne.

De asemenea, analizele efectuate au reliefat faptul că nu se poate realiza o redistribuire a posturilor vacante existente la nivelul unor unități ale Ministerului

Afacerilor Interne, întrucât în unele situații, un astfel de demers, ar afecta capacitatea operativă a acestora, iar în altele, o astfel de acțiune nu poate fi avută în vedere deoarece ar încălca criteriile de constituire a structurilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, concluzionându-se că este necesară dezvoltarea unei APLICAȚII INTERNE la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, prin care să se poată efectua o distribuire echitabilă și proporțională a angajaților pe funcții.

Pentru continuarea procesului de modernizare și eficientizare a structurilor Ministerului Afacerilor Interne în beneficiul cetățeanului, în condiții de transparență și apropiere față de comunitate, cu protejarea personalului propriu, precum și proiectarea/operationalizarea unui sistem de mutări adaptat conceptual, structural și operațional misiunilor specifice Ministerului Afacerilor Interne este imperios a fi identificate și implementate cele mai eficiente soluții.

În vederea eficientizării activității instituției, cât și pentru respectarea drepturilor angajaților, este nevoie de o aplecare asupra prevederilor legii fundamentale ce stă la baza meseriei de polițist, statutul polițistului, lege care de la intrarea în vigoare, în anul 2002, a suferit numeroase modificări, unele prevederi fiind declarate neconstituționale, fapt ce ne trimite către actualele propuneri de modificare/completare, în vederea punerii în aplicare a celor mai eficiente modalități legislative privind asigurarea transparenței, predictibilității și eficienței instituționale.

Ministerul Afacerilor Interne, prin prerogativele conferite de lege, este o instituție care asigură drepturile și siguranța cetățeanului, iar pentru ca acest aspect să devină o certitudine trebuie plecat de la respectarea drepturilor angajaților prin stabilitate pe funcție și predictibilitate în carieră.

Mai mult decât atât, prin faptul că se asigură o economie la bugetul de stat, de peste 8 (opt) milioane de euro, anual, nu poate decât să fie un motiv în plus pentru implementarea modificărilor prezentate.

În numele inițiatorilor:

Siminica MIREA – Senator PSD

LEGE

pentru modificarea Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului

Nr.crt.	Numele și prenumele	Apartenența politică	Semnătură
1.	Dumca Marius.	PSD	
2.	Sbirnea Lilioua	PSD	
3.	MAZILU Liliu	PSD	
4.	ARDELEANU BEN. OAI	PNL	
5.	Oprea Stela Rodu	PSD	
6.	Trila Cristina	PNL	
7.	Trusie Monica Cristina	PNL	
8.	MUNTEAN LILICA	PNL	
9.	Bolan Ioan	PNL	
10.	BOGARIU SEBASTIAN	PSD	
11.	BOGARIU EUGEN	PSD	
12.	IOANCIU MARIA	PSD	
13.	ILASIA SORIN.	PSD.	
14.	BREHNIA-PRANA IONELA-CRISTINA	PSD	
15.	HUMBENICU MARIUS	PSD	
16.	ORILEU JULY	PSD	
17.	CATANCIU ROBERT	PSD	

18.	BADOC Florin	PSD
19.	Fulgeanu MOACU ZEFERIN	PSD
20.	Remerle P. Gheorghe	PSD
21.	TRUFIN Lucian	PSD
22.	Gheorghe Mihail	PSD
23.	STAN, Ioan	PSD
24.	STOCICALCA ION	PSD
25.	Anghel Tiberiu	PSD
26.	Gheorghe Victor	PSD
27.	STROE FELIX	PSD
28.	STOICU-CERET ADRIAN	PSD
29.	GEORGESCU LAURA	PSD
30.	CRISTESCU IONEL DAMUT	PSD
31.	LEONARD ADRIAN	PSD
32.	RUJAN ION CRISTINEA	PSD
33.	ROTARU ION	PSD
34.	Popa Mircea	PSD
35.	MUTA Gabriela	PSD
36.	DIENES IOAN	PSD 7
37.	GIGA DUMITRITA	PSD
38.	MIHAI ALFRED LAURENTIU	PSD
39.		